



13 septembre 2018

Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 148

Indication

988 Stabilisation de l'AVS (AVS 21) : avant-projet en consultation	2
--	---

Prise de position

989 Retrait EPL pour une véranda.....	2
---------------------------------------	---

Jurisprudence

990 Nouvelle méthode mixte dans l'assurance-invalidité et détermination du taux d'invalidité dans la prévoyance professionnelle	2
991 Interruption du lien temporel entre incapacité de travail et invalidité ultérieure	3
992 Liquidation partielle : droit des membres du collectif sortant aux provisions techniques	4
993 Obligations contractuelles de l'employeur après la résiliation du contrat d'affiliation lorsque la caisse de pensions est exclusivement composée de rentiers	5

Excursus

994 Travail à temps partiel et prévoyance professionnelle (<i>Auteur: Jérôme Piegai, docteur en droit, titulaire du brevet d'avocat, juriste à l'OFAS</i>)	6
--	---

Indication

988 Stabilisation de l'AVS (AVS 21) : avant-projet en consultation

Lors de sa séance du 27 juin 2018, le Conseil fédéral a lancé la consultation relative à l'avant-projet de stabilisation de l'AVS (AVS 21). L'avant-projet a pour but de garantir les rentes AVS, de les maintenir à leur niveau actuel et de stabiliser la situation financière de l'AVS. Il vise également à mettre en place une flexibilisation de l'âge de la retraite, tant dans l'AVS que dans la LPP. La consultation dure jusqu'au 17 octobre 2018.

Lien internet pour le communiqué de presse:

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-71365.html>

Prise de position

989 Retrait EPL pour une véranda

Un retrait EPL est admissible pour une véranda permanente, habitable en toutes saisons et directement attenante au reste du logement.

L'OFAS se prononce comme suit sur la question de savoir si un versement anticipé du 2^e ou 3^e pilier peut servir à financer la construction d'une véranda :

Un versement anticipé du 2^e ou 3^e pilier est admissible pour la construction d'une véranda à condition qu'elle soit habitable de manière permanente tout au long de l'année et qu'une telle installation fixe soit directement attenante au reste de la maison. En d'autres termes, il doit s'agir d'une extension permanente de l'espace d'habitation.

A contrario, un retrait EPL ne peut pas être accordé pour une véranda qui ne serait pas habitable en toutes saisons. Sinon, il y aurait le risque que l'EPL soit utilisé pour financer de simples installations mobiles et temporaires, et non plus pour des travaux importants permettant d'agrandir de manière permanente l'espace habitable et donc d'apporter une certaine plus-value au logement (cf. [Bulletin de la prévoyance professionnelle de l'OFAS n° 55 ch. 329](#)).

Il faut en outre que l'aménagement de cette véranda nécessite des travaux importants pour un montant minimal de 20'000 francs (cf. art. 5, al. 1, OEPL).

Jurisprudence

990 Nouvelle méthode mixte dans l'assurance-invalidité et détermination du taux d'invalidité dans la prévoyance professionnelle

(Référence à deux arrêts du Tribunal fédéral du 7 mars 2018, [9C 133/2017](#), publié dans : [ATF 144 V 63](#) (décision en allemand) et [9C 426/2017](#), publié dans : [ATF 144 V 72](#) (décision en français), jurisprudence confirmée par l'arrêt du Tribunal fédéral du 12 mars 2018, [9C 25/2018](#), décision en allemand)

L'introduction de la nouvelle méthode mixte dans l'assurance-invalidité n'a pas d'effet sur la détermination du taux d'invalidité dans la prévoyance professionnelle. Le mode de calcul qui, conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral, s'appliquait en cas d'activité lucrative à temps partiel reste inchangé. Le revenu sans invalidité sur lequel se fonde ce calcul ne doit, en particulier, pas être converti en un revenu hypothétique d'une activité lucrative à plein temps.

Dans son [arrêt du 2 février 2016](#), la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a jugé discriminatoire l'application de la méthode mixte pour évaluer le taux d'invalidité dans l'assurance-invalidité (AI). Elle a estimé que cette méthode de calcul désavantage illégalement les personnes qui exercent une activité lucrative à temps partiel tout en accomplissant des travaux habituels, à savoir

principalement des femmes. Le 1^{er} janvier 2018, la modification du 1^{er} décembre 2017 de l'art. 27^{bis} du règlement sur l'assurance-invalidité (RAI) a introduit un nouveau mode de calcul conforme aux exigences de la CEDH. Dans l'AI, le taux d'invalidité en lien avec l'activité lucrative est désormais calculé sur la base d'un revenu sans invalidité extrapolé pour une activité lucrative à plein temps. Ce taux est ensuite pondéré en fonction du taux d'occupation. Cette modification répond aux critiques formulées contre l'ancien mode de calcul, auquel il était reproché de tenir compte deux fois du fait que l'activité lucrative était exercée à temps partiel et de ne pas suffisamment prendre en considération les interactions entre activité lucrative et travaux habituels.

En s'appuyant sur la jurisprudence existante concernant la détermination, dans la prévoyance professionnelle, du taux d'invalidité des personnes qui exercent une activité lucrative à temps partiel (voir [Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 142, ch. 944](#), résumé de l'arrêt 9C_403/2015 du 23 septembre 2015), le Tribunal fédéral a rendu le même jour deux arrêts qui évaluent comme suit les effets de la nouvelle méthode mixte de l'AI sur la détermination du taux d'invalidité dans la prévoyance professionnelle.

Si l'AI a calculé le taux d'invalidité d'une personne qui exerce une activité lucrative à temps partiel au moyen de la méthode mixte – c'est-à-dire en appliquant la méthode générale de comparaison des revenus pour l'activité lucrative et la méthode spécifique de comparaison des types d'activité pour les travaux habituels – les institutions de prévoyance sont en principe tenues d'appliquer le taux d'invalidité tel qu'il a été déterminé par l'AI pour la part qui concerne l'activité lucrative. La couverture d'assurance dans la prévoyance professionnelle ne s'étend toutefois à l'activité lucrative qu'à hauteur du taux d'occupation effectif. En ce sens, l'invalidité dans la prévoyance professionnelle correspond à l'incapacité de gain résultant d'une atteinte à la santé et mesurée par rapport à la charge de travail effective lors de la survenance de l'incapacité de travail. D'éventuels travaux habituels, tels ceux que l'AI doit prendre en considération dans la méthode mixte, n'entrent donc pas en ligne de compte lors de la détermination du taux d'invalidité dans la prévoyance professionnelle. Par conséquent, le droit aux prestations d'invalidité dans la prévoyance professionnelle est déterminé en fonction du taux d'occupation au début de l'incapacité de travail, dont la cause est à l'origine de l'invalidité. À la différence du taux d'invalidité dans AI, le taux d'invalidité dans la prévoyance professionnelle doit toujours être calculé sur la base d'un revenu sans invalidité correspondant à une activité exercée à temps partiel, et non sur la base d'une activité lucrative hypothétique à plein temps. La « conversion » du premier taux au second peut se faire de différentes façons (voir l'arrêt [9C_133/2017](#), consid. 6.3.1 pour une illustration des différentes options). Le Tribunal fédéral recommande, comme option particulièrement pratique et aisément compréhensible, que les institutions de prévoyance pondèrent le revenu sans invalidité fixé par l'AI, et auquel elles sont en principe liées, en fonction du taux d'occupation effectif lors de la survenance de l'invalidité et qu'elles procèdent sur cette base (et sur la base des autres paramètres fondamentalement contraignants) à une nouvelle comparaison des revenus.

991 Interruption du lien temporel entre incapacité de travail et invalidité ultérieure

(Référence à un arrêt du TF du 20 février 2018, [9C_147/2017](#), publié aux [ATF 144 V 58](#) ; arrêt en allemand)

Il faut admettre que le lien temporel entre une incapacité de travail et une invalidité ultérieure est interrompu lorsque, dans l'intervalle, l'assuré a présenté pendant plus de trois mois une capacité de travail de plus de 80 % dans une activité lucrative adaptée.

Le TF devait se prononcer sur le cas suivant : quelques années après la suppression de sa rente d'invalidité et à la suite d'une aggravation de son état de santé, la recourante demande une nouvelle fois l'octroi d'une rente d'invalidité. Alors que l'assurance-invalidité accepte la demande après diverses mesures d'instruction, l'institution de prévoyance d'alors la refuse, au motif que le lien requis avec

l'incapacité de travail initiale a été interrompu. Les mesures d'instruction ont révélé une capacité de travail continue de 80 %. Dès lors, le litige porte en l'espèce sur le taux que doit avoir de nouveau atteint la capacité de travail pour fonder une interruption du lien temporel ; en particulier, le TF a examiné si une capacité de travail de 80 % est suffisante à cet effet.

Le TF retient tout d'abord que la jurisprudence n'est pas uniforme sur la question du taux et de la durée de la capacité de travail pouvant entraîner l'interruption du lien temporel entre l'*incapacité* de travail initiale, survenue pendant le rapport de prévoyance, et l'invalidité ultérieure. Selon l'arrêt du TF [9C 536/2012](#) du 28 décembre 2012, une perte des capacités fonctionnelles dans la dernière profession exercée n'est déterminante pour la survenance de l'*incapacité* de travail au sens de l'art. 23, let. a, LPP que si elle est d'au moins 20 %. Sur cette base, le TF arrive à la conclusion que c'est seulement lorsqu'une *incapacité* de travail est inférieure à 20 % et qu'une *capacité* de travail est donc supérieure à 80 % que le lien temporel peut être interrompu, pour autant encore que l'aptitude à l'emploi dans une activité adaptée dure au moins trois mois. En conséquence, le TF qualifie de contraire au droit l'opinion de l'instance précédente qu'une capacité de travail de 80 % suffirait à interrompre le lien temporel.

992 Liquidation partielle : droit des membres du collectif sortant aux provisions techniques

(Référence à un arrêt du Tribunal fédéral du 16 mars 2018, [9C 615/2017](#), publication aux ATF prévue ; arrêt en allemand)

Si des provisions techniques ont été constituées aussi pour les membres du collectif sortant, elles doivent être transférées proportionnellement.

(Art. 53d, al. 1, LPP et art. 27h, al. 1, OPP 2)

La compagnie d'assurance A a repris la compagnie d'assurance B. À la suite de cette reprise, les employés de la compagnie d'assurance B ont été transférés à l'institution de prévoyance de la compagnie d'assurance A, ce qui a donné lieu à une liquidation partielle de l'institution de prévoyance de la compagnie d'assurance B. Dans le cadre de cette liquidation partielle, la répartition des provisions techniques disponibles a été contestée.

Le TF a confirmé la jurisprudence fondée sur l'arrêt [ATF 140 V 121](#) (résumé dans le [Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 137, ch. 906](#)) et selon laquelle seule la situation de l'institution de prévoyance cédante est pertinente pour évaluer si les risques actuariels sont transférés en cas de liquidation partielle. Dans la mesure où les provisions en question étaient en partie destinées aux membres du collectif sortant, ceux-ci ont un droit de participation proportionnelle à ces provisions. Le TF a également examiné si la part des provisions techniques destinée aux membres du collectif sortant pouvait être dissoute et a répondu par la négative. Selon lui, une telle dissolution aurait pour effet d'améliorer la situation des membres du collectif restant, car ceux-ci pourraient participer aux fonds devenus disponibles (pour plus de détails, voir consid. 2).

993 Obligations contractuelles de l'employeur après la résiliation du contrat d'affiliation lorsque la caisse de pensions est exclusivement composée de rentiers

(Référence à deux arrêts du Tribunal fédéral du 21 juin 2018, [9C 649/2017](#) et [9C 652/2017](#), publication aux ATF prévue, arrêts en allemand)

Lorsqu'un employeur résilie le contrat d'affiliation, la loi prévoit que ce dernier continue de s'appliquer aux rentiers. L'employeur ne peut se soustraire aux obligations qu'il a contractées avec celui-ci.

(Art. 53e, al. 6, LPP)

A la suite de la transformation d'une fondation commune en une fondation collective, la caisse de pensions A a conclu de nouveaux contrats d'affiliation avec les employeurs qui lui sont affiliés. À cette occasion, quatre assurés actifs et dix retraités de l'employeur X ont été transférés à la fondation collective. En violation de la clause d'exclusivité prévue par le contrat d'affiliation, l'employeur X a assuré ses nouveaux employés auprès d'une autre fondation collective. La caisse de pensions de l'employeur X s'est ensuite transformée en une caisse de rentiers. La fondation collective A a par la suite été mise en liquidation et demande maintenant par voie d'action à l'employeur X des contributions aux frais d'administration pour la caisse de rentiers et le financement du découvert technique. L'employeur X a demandé le rejet de cette action.

Le TF a notamment examiné si l'obligation de financement (explicitement imposée à l'employeur par contrat) s'applique aussi à la caisse de rentiers qui a été créée. Il est arrivé à la conclusion suivante : l'obligation de la part de l'employeur de financer le découvert technique n'est pas réglée par le droit fédéral mais découle d'une disposition dans le règlement ou le contrat d'affiliation. Même si l'employeur résilie le contrat d'affiliation, la loi prévoit que ce dernier continue de s'appliquer aux rentiers dès lors que ceux-ci restent affiliés à l'ancienne institution (art. 53e, al. 6, LPP). Cette règle ne laisse aucune marge de manœuvre. Elle s'applique sans discussion, selon le TF, dans le cas où un employeur assure ses employés actifs auprès d'une autre institution de prévoyance et ne laisse que des rentiers dans l'ancienne institution. L'employeur doit continuer à respecter le contrat d'affiliation et ne peut se soustraire aux obligations qu'il a ainsi contractées. Le TF a également examiné si l'obligation de financement imposée à l'employeur est conforme aux principes constitutionnels de proportionnalité et d'adéquation. Il a confirmé ce point.

L'employeur X est dans l'obligation de financer le découvert technique et les contributions aux frais d'administration pour la caisse de rentiers. Il n'a plus d'autres possibilités d'assainissement : faute d'employés assurés, l'employeur ne peut pas exiger des cotisations d'assainissement paritaires. De l'avis du TF, la caisse de pensions ne peut s'en prendre qu'à elle-même, car l'employeur a, dans le cas présent, enfreint la clause d'exclusivité.

Excursus

994 Travail à temps partiel et prévoyance professionnelle

Auteur : Jérôme Piegai, docteur en droit, titulaire du brevet d'avocat, juriste à l'OFAS

Le présent article expose la situation juridique des personnes travaillant à temps partiel sur le plan de la prévoyance professionnelle.

1. Introduction

Le travail à temps partiel concerne un bon tiers de la population active (36,6 %) et il a tendance à augmenter. 58,6 % des femmes et 17,5 % des hommes travaillent à temps partiel¹.

Par ailleurs, la part des personnes multiactives a sensiblement progressé, passant de 4,0% du total des actifs occupés en 1991 à 7,6% en 2017. Les femmes sont proportionnellement près de deux fois plus nombreuses que les hommes à cumuler plusieurs activités professionnelles (10,0% des actives occupées contre 5,5% chez les hommes)².

2. Traitement par la LPP

2.1 Assurance obligatoire

Le principe est que toute personne salariée (indépendamment du fait qu'elle travaille à plein temps ou à temps partiel) doit être assurée *obligatoirement* à la LPP si le montant annuel du salaire auprès du même employeur dépasse le seuil d'accès de 21'150 francs (art. 2 et 7 LPP, valeur 2018). Il y a toutefois certaines exceptions (art. 1j OPP 2) : une personne salariée exerçant une activité accessoire n'est pas soumise à l'assurance obligatoire si elle est déjà assujettie à l'assurance obligatoire pour une activité lucrative exercée à titre principal ou si elle exerce une activité lucrative indépendante à titre principal d'après l'art. 1j, al. 1, let. c, OPP 2 ; il n'y a pas non plus d'assujettissement obligatoire si la personne salariée est engagée pour une durée limitée ne dépassant pas 3 mois (art. 1j, al. 1, let. b, et 1k OPP 2).

Dans le cadre de cette assurance obligatoire, la loi applique une déduction de coordination fixe de 24'675 francs sur le salaire annuel versé par le même employeur à la personne assurée, cela quel que soit son taux d'activité (art. 8 LPP, valeur 2018).

En outre, il faut tenir compte des spécificités suivantes en cas d'invalidité partielle et de chômage : D'une part, lorsqu'une personne est *partiellement invalide* et exerce une *activité résiduelle à temps partiel*, son avoir de vieillesse est réparti entre une part « passive » liée à l'invalidité partielle et une part « active » liée à l'activité restante, conformément à l'art. 15 OPP 2 basé sur les art. 15 et 34 LPP ; dans cette situation, les montants-limites sont réduits proportionnellement selon l'art. 4 OPP 2 basé sur les art. 8 et 34 LPP. D'autre part, l'art. 5 de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle obligatoire des *chômeurs* indique comment calculer le *salaire journalier coordonné en cas d'activité à temps partiel* (cf. art. 2, al. 3, LPP et [Bulletins de la prévoyance professionnelle n° 38 pp. 9-10](#) et [n° 39 p. 5](#)).

2.2 Assurance facultative

Une personne qui travaille à temps partiel pour plusieurs employeurs et qui n'est pas déjà assurée obligatoirement peut, si le total de ses salaires dépasse 21'150 francs par an, se faire assurer *facultativement* auprès de l'institution supplétive ou de l'institution de prévoyance à laquelle est affilié l'un de ses employeurs si les dispositions réglementaires de celle-ci le prévoient (art. 46, al. 1, LPP et

¹ Source : Office fédéral de la statistique (OFS) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/activite-professionnelle/travail-temps-partiel.html>
voir aussi : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/espa/publications-resultats.html>

² Source : OFS : La multiactivité en Suisse en 2017 : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.5546049.html>

art. 28 ss OPP 2). Dans cette assurance facultative, une seule déduction de coordination globale de 24'675 francs est prélevée sur le montant total des salaires versés par les différents employeurs. Par exemple, une personne exerce deux activités à temps partiel et elle perçoit deux salaires de 19'000 et 20'000 francs par an. Selon le droit en vigueur, cette personne n'est pas assujettie obligatoirement à la LPP. Par contre, elle peut adhérer à l'assurance facultative selon l'art. 46 LPP. Dans l'assurance facultative, son salaire assuré global serait de 14'325 francs (soit le total des salaires de 39'000 francs moins la déduction de coordination de 24'675 francs). En outre, l'art. 46, al. 2, LPP permet à la personne qui est déjà assurée obligatoirement dans l'institution de prévoyance d'un de ses employeurs de faire assurer auprès de celle-ci à titre complémentaire le salaire versé par d'autres employeurs si les dispositions réglementaires de cette institution ne s'y opposent pas (ou sinon auprès de l'institution supplétive), par exemple avec un salaire de 45'000 francs auprès d'un premier employeur et un salaire de 15'000 francs auprès d'un second employeur ; dans cet exemple, le salaire assuré global serait de 35'325 francs (soit le total des salaires de 60'000 francs moins la déduction de coordination de 24'675 francs).

Il y a également lieu de signaler que les personnes suivantes peuvent se faire assurer à titre facultatif auprès de l'*institution supplétive*, d'après l'art. 1 du plan de prévoyance MA « salarié avec plusieurs employeurs »³ (en relation avec les art. 46 et 60 LPP):

- a. les salariés au service de plusieurs employeurs, dont le salaire annuel total assujetti à l'AVS est supérieur au salaire minimal selon l'art. 7, al. 1 LPP;
- b. les travailleurs qui exercent une activité salariée à titre accessoire et une activité indépendante à titre principal;
- c. les salariés avec un contrat de travail à durée limitée de 3 mois au maximum.

3. Traitement par les règlements

Beaucoup d'institutions de prévoyance (IP) appliquent tel quel le système susmentionné prévu par la LPP. Mais d'autres IP ont développé des solutions de prévoyance plus favorables que le système légal en cas de travail à temps partiel. En pratique, les différentes solutions réglementaires sont les suivantes : de nombreuses IP appliquent une déduction de coordination qui est soit réduite *proportionnellement* au taux d'activité, soit fixée en pourcentage du salaire (par exemple 30 %), cela tout en maintenant le seuil d'accès LPP le plus souvent. Parmi celles-ci, certaines se basent au départ sur le montant du salaire projeté à plein temps : par exemple, si une personne gagne 48'000 francs à 60 %, l'IP va déterminer quel serait le montant du salaire avec un taux d'activité de 100 % (en l'occurrence 80'000 francs à 100 %) et déduire de ce montant la déduction de coordination (24'675 francs), ce qui donne un salaire assuré à 100 % d'un montant de 55'325 francs. Pour finir, l'IP va réduire le salaire assuré proportionnellement au taux d'activité de 60 %. On obtient ainsi un salaire assuré réglementaire de 33'195 francs pour l'activité à 60 % (selon la LPP, le salaire assuré obligatoirement serait seulement de 23'325 francs, soit le salaire de 48'000 francs moins la déduction de coordination de 24'675 francs).

Il y a aussi des IP qui ont *abrogé* la déduction de coordination dans leur règlement : elles assurent donc l'intégralité du salaire soumis à l'AVS dans la mesure où il dépasse le seuil d'accès LPP.

Il existe également certaines IP qui assurent la totalité du salaire *dès le premier franc* de salaire, c'est-à-dire sans appliquer aucun seuil d'accès, par exemple dans le domaine culturel⁴.

³ Site internet de l'Institution supplétive LPP : <http://www.chaeis.net>

⁴ Voir le [Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 131 ch. 860](#) « Travail atypique, culture et prévoyance professionnelle ». Cf. également le site du Réseau Prévoyance Culture : <https://www.prevoyance-culture.ch/fr/>

Enfin, de nombreuses institutions de prévoyance prévoient dans leur règlement la possibilité de combiner une activité à temps partiel et une *retraite partielle* en cas de diminution du taux d'occupation et du salaire à partir de l'âge minimal réglementaire donnant droit à une prestation de vieillesse.

4. Jurisprudence

Lorsque des activités à *temps partiel* ou sur appel sont exercées simultanément ou successivement pour *plusieurs employeurs* pendant l'année, le travailleur n'est pas d'emblée en mesure de déterminer si la totalité des revenus qu'il pourra obtenir atteint le minimum requis pour pouvoir être affilié à titre facultatif à l'institution supplétive au sens de l'art. 46, al. 1, LPP. L'institution supplétive ne peut donc pas refuser d'affilier ces travailleurs à titre rétroactif pour l'année en cours lorsqu'ils en font la demande ([ATF 127 V 24](#)).

En ce qui concerne la question des *personnes qui travaillent à temps partiel et deviennent invalides*, voir le résumé de jurisprudence « *Nouvelle méthode mixte dans l'assurance-invalidité et détermination du taux d'invalidité dans la prévoyance professionnelle* » publié dans le présent Bulletin. La force contraignante, pour les institutions de prévoyance, du degré d'invalidité fixé par l'assurance- invalidité selon la méthode mixte chez les personnes exerçant une activité lucrative à temps partiel, se limite à l'invalidité dans l'activité lucrative ([ATF 120 V 106](#), [129 V 150](#), [144 V 63](#) et [144 V 72](#)).

La jurisprudence s'était auparavant notamment prononcée sur les situations suivantes :

La personne qui exerce deux activités lucratives équivalentes à 50 % et qui dépasse dans chacune d'elles le salaire minimum de l'art. 7 LPP est assurée obligatoirement auprès des institutions de prévoyance des deux employeurs, avec une déduction de coordination appliquée sur chacun des deux salaires. Si l'assuré devient invalide à 50 % et abandonne pour cette raison l'un de ses emplois, conservant l'autre au même taux que précédemment, l'institution de prévoyance de l'employeur restant n'est pas tenue à prestations, tandis que l'autre institution doit lui allouer une rente entière ([ATF 129 V 132](#) résumé dans le [Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 70 ch. 418](#)).

Lorsqu'un assuré est obligatoirement affilié à trois institutions de prévoyance sur la base de trois activités à temps partiel avec des taux d'occupation de 50, 30 et 20 % et qu'il doit quitter un de ses trois emplois en raison d'une invalidité, la caisse de pensions de l'employeur, avec lequel le rapport de travail s'est terminé à cause des empêchements rencontrés, doit s'acquitter d'une rente entière d'invalidité, calculée sur le salaire perçu dans l'activité partielle abandonnée. Les deux autres institutions de prévoyance n'ont en revanche pas l'obligation de verser des prestations ([ATF 136 V 390](#) résumé dans le [Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 122 ch. 787](#)).