

Prévoyance complémentaire :

devoir d'information et de conseil de l'employeur

Une jurisprudence constante met à la charge de l'employeur, souscripteur d'un contrat d'assurance de groupe, une obligation d'information et de conseil à l'égard de ses salariés, sous peine d'être contraint au versement d'indemnités (Cass.soc. 14 janvier 2004, n°01-46617, Cass.soc. 20 mai 2009, n°07-42.424). Une telle obligation est reprise par les articles L.932-6 du Code de la sécurité sociale, L.221-6 du Code de la mutualité et L.141-4 du Code des assurances. La Cour de cassation vient de réaffirmer (Cass. soc. 17 mars 2010 n°08-45.329 et 09-40107) ce devoir d'information incombant à l'employeur.

« Lorsqu'une couverture sociale complémentaire est mise en place au sein de l'entreprise, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié une notice d'information produite par l'organisme de prévoyance et détaillant les garanties souscrites et leurs modalités ».



Les faits

En l'espèce, les prestations en matière de prévoyance complémentaire avaient été diminuées consécutivement à un changement d'assureur. Un salarié licencié en raison de son état d'incapacité physique avait alors demandé une indemnisation du préjudice qu'il estimait avoir subi du fait du défaut d'information sur la modification des conditions de garanties de ressources et les réductions des prestations induites par ce changement. Il soutenait que, maintenu dans cette ignorance, il n'avait pas souscrit de contrat d'assurance complémentaire, à titre privé.

La Cour de cassation reconnaît ici la faute de l'employeur qui n'a pas fait connaître de façon suffisamment précise au salarié adhérent les droits et obligations découlant du contrat d'assurance groupe.

Obligations de l'employeur

L'obligation d'information de l'employeur est triple.

Tout d'abord, lorsqu'une couverture sociale complémentaire est mise en place au sein de l'entreprise, l'employeur est tenu de

remettre à chaque salarié une notice d'information produite par l'organisme de prévoyance et détaillant les garanties souscrites et leurs modalités.

Une clause générale figurant au contrat de travail des salariés rappelant qu'ils ont été informés et rendus destinataires des documents se rapportant au régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise au moment de l'embauche peut paraître opportune.

Avant toute modification apportée à leurs droits et obligations au titre du régime de couverture sociale complémentaire, l'employeur doit ensuite informer les salariés, mais aussi les anciens salariés ou leurs ayants-droit, au moyen d'une notification écrite outre l'information portée à la connaissance des institutions représentatives du personnel de l'entreprise. Une information écrite relative au maintien des garanties en matière de couverture santé et prévoyance en vigueur dans l'entreprise doit enfin être opérée auprès du salarié, en cas de rupture de son contrat de travail, sauf faute lourde sur les conditions et modalités de ces bénéfices. ■

Par Charles Philip, avocat associé, et Anne-Laure Mary-Cantin, du Cabinet Racine.