

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – Régime de prévoyance – Application de la loi Evin – Régime imposé par décision unilatérale – Salarié engagé postérieurement – Défaut d'information délivrée par l'employeur – Effet – Refus d'adhésion ou radiation (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 octobre 2005

Apave Nord-Ouest et a. contre J.

Sur le moyen unique pris en sa première branche :

Vu les articles 2, 11 et 12 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes que lorsqu'un régime de prévoyance collective obligatoire a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur les salariés engagés postérieurement ne peuvent y renoncer ;

Attendu que M. J., engagé en 1990 par l'association Apave Nord-Ouest après que celle-ci ait mis en place, en avril 1989, par engagement unilatéral, un régime de prévoyance collective obligatoire, a, en 2001, demandé sa radiation de ce régime, dont il avait bénéficié depuis son engagement ; que, pour infirmer la décision du premier juge, l'arrêt attaqué énonce en substance que l'information sur ce régime lors de la conclusion du contrat de travail avait été insuffisante et qu'en particulier il ne lui avait pas été indiqué qu'il ne pouvait pas se retirer ;

Attendu, cependant, que l'inobservation par l'employeur des règles relatives à l'information des salariés, lors de leur embauche, prévues par l'article 12 de la loi précitée en ce qui concerne notamment les garanties, ne leur ouvre pas le droit de refuser leur adhésion à un régime de prévoyance obligatoire, ni de demander leur radiation ;

D'où il suit qu'en statuant ainsi la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi devant une autre Cour d'appel, la Cour de cassation pouvant, par application de l'article 627 du nouveau Code de procédure civile, mettre fin au litige en lui donnant la solution appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(M. Sargos, prés. - Mme Quenson, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Bouleuz, M^e Haas, av.)

Note.

Aux termes combinés des articles 2, 11 et 12 de la loi n° 89.1009 du 31 décembre 1989, renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques – dite loi *Evin* – un employeur peut garantir collectivement les salariés, soit sur la base d'une convention ou d'un accord collectif, soit à la suite de la ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par lui-même, soit par sa décision unilatérale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou le risque d'incapacité de travail ou d'invalidité (art. 2). Dans le cas d'une décision unilatérale, comme en l'espèce de l'arrêt ci-dessus, aucun salarié employé dans l'entreprise avant la mise en place d'un système de garanties collectives précitées ne peut être contraint de cotiser contre son gré à ce système (art. 11). Une notice d'information détaillée doit être remise aux intéressés définissant les garanties prévues par la convention ou le contrat et leurs modalités d'application. Le souscripteur est également tenu d'informer préalablement par écrit les adhérents de toute réduction des garanties (art. 12).

De ce dispositif légal, la Chambre sociale en conclut dans l'arrêt ci-dessus que :

1°) S'agissant d'un régime de prévoyance collective obligatoire mis en place par une décision unilatérale de l'employeur, les salariés engagés postérieurement ne pouvaient pas renoncer à cotiser à ce régime, sous-entendu que cette obligation constitue une clause inhérente aux contrats de travail conclus après l'entrée en application dudit régime de prévoyance.

Précédemment, elle avait admis qu'au cas de reprise de contrats de travail par un nouvel employeur conformément aux prescriptions de l'article L. 122-12 du Code du travail, les salariés ainsi absorbés n'étaient pas contraints, sous-entendu en raison de la continuité de leur contrat de travail en cours, d'adhérer au régime de prévoyance collective obligatoire, mis antérieurement en place dans l'entreprise absorbante par décision unilatérale de l'employeur (Cass. soc. 4 janvier 1996, Bull. civ. V n° 3, Dr. soc. 1996-163, obs. J.J. Dupeyroux, JCP 1996, ed. G.II-22693 et notre note).

2°) L'inobservation par l'employeur des règles relatives à l'information des salariés, lors de leur embauche prévues à l'article 12 de la loi précitée, et ce, notamment en ce qui concerne les garanties, ne leur ouvre pas le droit de refuser leur adhésion à un régime de prévoyance obligatoire, ni de demander leur radiation.

Ainsi selon la jurisprudence, les effets juridiques de l'inobservation, par le souscripteur – en l'occurrence l'employeur – d'une convention ou d'un contrat de prévoyance collective, des prescriptions de l'article 12 précité, se limitent à des problèmes de procédure (voir Cass. 1^{re} civ. 1^{er} février 2000, Bull. civ. n° 31, D. 2001, Jur. p.1983, note S. Choisez, cet arrêt ayant jugé que le défaut d'information sur une modification du contrat de

prévoyance rendait celle-ci inopposable à l'adhérent) ou de la responsabilité du souscripteur, sans pouvoir justifier le retrait de l'adhérent, en l'occurrence du salarié (pour une vue d'ensemble sur ce sujet, voir not. A. Bugada : Devoir d'information de l'employeur-souscripteur d'un contrat d'assurance groupe, Dr. soc. 1999 p. 709).

Ainsi, réserve faite de l'article 11 précité, les salariés se trouvent dans l'obligation de cotiser à un régime de prévoyance sociale d'entreprise mis en place par convention, accord collectif, accord référendaire ou par décision unilatérale de l'employeur et ce, sans pouvoir s'en retirer, même s'il fait double emploi ou ne correspond pas à leur situation personnelle ou familiale, ce qui constitue une atteinte à leur liberté individuelle.

Les salariés doivent demeurer libres d'accepter ou de refuser de cotiser à un système de protection sociale complémentaire d'entreprise dont l'affiliation n'est pas rendue obligatoire par une disposition législative expresse, dès lors qu'ils préfèrent, ou se trouvent contraints, par ailleurs, d'adhérer à un autre système de protection sociale complémentaire correspondant mieux à leurs affinités personnelles ou à leurs besoins familiaux.

Certes on peut admettre qu'un système de protection sociale complémentaire d'entreprise puisse s'appliquer obligatoirement à l'ensemble des salariés de l'entreprise, mais à condition qu'il soit assorti d'un droit de retrait individuel de ceux-ci, comme cela existe notamment dans les conventions médicales, lesquelles s'appliquent en matière d'honoraires à l'ensemble du corps médical sous réserve d'un droit de retrait individuel pour chaque médecin.

Une modification législative en ce sens paraît nécessaire, car la subordination juridique résultant du contrat de travail ne doit pas s'étendre à la vie privée des salariés contre leur gré.

Yves Saint-Jours, *Professeur émérite de l'Université de Perpignan*