

OBLIGATION D'INFORMATION DES ASSURÉS

Article L. 112-2 du Code des assurances

« L'assureur doit obligatoirement fournir une fiche d'information sur le prix et les garanties avant la conclusion du contrat.

Avant la conclusion du contrat, l'assureur remet à l'assuré un exemplaire du projet de contrat et de ses pièces annexes ou une notice d'information sur le contrat qui décrit précisément les garanties assorties des exclusions, ainsi que les obligations de l'assuré. Les documents remis au preneur d'assurance précisent la loi qui est applicable au contrat si celle-ci n'est pas la loi française, les modalités d'examen des réclamations qu'il peut formuler au sujet du contrat, y compris, le cas échéant, l'existence d'une instance chargée en particulier de cet examen, sans préjudice pour lui d'intenter une action en justice, ainsi que l'adresse du siège social et, le cas échéant, de la succursale qui se propose d'accorder la couverture. Avant la conclusion d'un contrat comportant des garanties de responsabilité, l'assureur remet à l'assuré une fiche d'information, dont le modèle est fixé par arrêté, décrivant le fonctionnement dans le temps des garanties déclenchées par le fait dommageable, le fonctionnement dans le temps des garanties déclenchées par la réclamation, ainsi que les conséquences de la succession de contrats ayant des modes de déclenchement différents.

Un décret en Conseil d'État définit les moyens de constater la remise effective des documents mentionnés à l'alinéa précédent. Il détermine, en outre, les dérogations justifiées par la nature du contrat ou les circonstances de sa souscription. La proposition d'assurance n'engage ni l'assuré, ni l'assureur ; seule la police ou la note de couverture constate leur engagement réciproque. Est considérée comme acceptée la proposition, faite par lettre recommandée, de prolonger ou de modifier un contrat ou de remettre en vigueur un contrat suspendu, si l'assureur ne refuse pas cette proposition dans les dix jours après qu'elle lui soit parvenue.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables aux assurances sur la vie ».

Article R. 112-3 du Code des assurances

«La remise des documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 112-2 est constatée par une mention signée et datée par le souscripteur, apposée au bas de la police, par laquelle celui-ci reconnaît avoir reçu au préalable ces documents et précisant leur nature et la date de leur remise».

LA NOTICE D'INFORMATION

L'employeur, en sa qualité de souscripteur du contrat d'assurance, est débiteur d'une **obligation d'information** renforcée à l'égard de ses salariés.

Article 12 de la loi Évin du 31 décembre 1989

«Le souscripteur d'une convention ou d'un contrat conclu avec un organisme appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article 1^{er} de la présente loi, en vue d'apporter à un groupe de personnes une couverture contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, est tenu de remettre à l'adhérent une notice d'information détaillée qui définit notamment 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 prévues à l'alinéa précédent».

La réglementation impose donc que l'entreprise souscriptrice soit pleinement informée de la mesure des engagements de l'assureur. L'information due par l'assureur se matérialise notamment par l'élaboration d'une notice d'information, différente à la fois du contrat d'assurance mais également du document juridique instituant le régime de l'entreprise, ainsi que par l'information annuelle sur les comptes. L'information doit également être faite en préalable à la signature du contrat.

Par ailleurs, le législateur fait reposer sur l'entreprise l'obligation d'information des salariés assurés :

■ **l'entreprise est tenue de remettre aux salariés une notice d'information précise, que le régime soit à adhésion obligatoire ou facultative, lors de la mise en place du contrat et lors de toute modification.**

L'obligation d'établissement et de remise de la notice s'appliquent, quel que soit l'organisme assureur (société d'assurances, Institution de Prévoyance et Mutuelles).

Article L. 141-4 du Code des assurances

Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 art. 1 III - JO du 27 juillet 2005

Le souscripteur est tenu :

- *de remettre à l'adhérent une notice établie par l'assureur qui définit les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre ;*
- *d'informer par écrit les adhérents des modifications apportées à leurs droits et obligations, trois mois au minimum avant la date prévue de leur entrée en vigueur.*

La preuve de la remise de la notice à l'adhérent et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe au souscripteur. L'adhérent peut dénoncer son adhésion en raison de ces modifications.

Toutefois, la faculté de dénonciation n'est pas offerte à l'adhérent lorsque le lien qui l'unit au souscripteur rend obligatoire l'adhésion au contrat.

Les assurances de groupe ayant pour objet la garantie de remboursement d'un emprunt et qui sont régies par des lois spéciales ne sont pas soumises aux dispositions du présent article.

Article L. 132-5-3 du code des assurances

Inséré par Loi n° 2005-1564 du 15 décembre 2005 art. 10 I Journal Officiel du 16 décembre 2005 en vigueur le 1^{er} janvier 2006

«Pour les contrats d'assurance de groupe sur la vie mentionnés à l'article L. 141-1 comportant des valeurs de rachat ou de transfert, lorsque le lien qui unit l'adhérent au souscripteur ne rend pas obligatoire l'adhésion au contrat, la notice remise par le souscripteur inclut, outre les informations mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 141-4, celles contenues dans la note mentionnée à l'article L. 132-5-2. L'encadré mentionné au premier alinéa de l'article L. 132-5-2 est inséré en début de notice. Lors de l'adhésion, le souscripteur doit remettre à l'adhérent le modèle de lettre mentionné au troisième alinéa de l'article L. 132-5-2. Il communique à l'adhérent la mention visée au quatrième alinéa du même article ainsi que, dans les conditions définies au même article, les valeurs de rachat ou de transfert. La faculté de renonciation s'exerce conformément aux articles L. 132-5-1 et L. 132-5-2. La notice doit indiquer l'objet social et les coordonnées du souscripteur. La notice précise que les droits et obligations de l'adhérent peuvent être modifiés par des avenants auxdits contrats. Les modalités d'adoption de ces avenants par le souscripteur sont communiquées par ce dernier à l'adhérent. Le souscripteur est tenu de communiquer, chaque année, à l'adhérent les informations établies par l'entreprise d'assurance et mentionnées à l'article L. 132-22.»

Le Code des assurances impose donc à l'assureur de renseigner précisément l'assuré sur ses droits et obligations, à toutes les étapes du contrat.

Article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale

« L'institution de prévoyance établit une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou par adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

L'adhérent est tenu de remettre cette notice à chaque participant.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est également tenu d'informer chaque participant en lui remettant une notice établie à cet effet par l'institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent ».

Article L. 221-6 du Code de la mutualité

Dans le cadre des opérations collectives, la mutuelle ou l'union établit une notice qui définit les garanties prévues par les opérations collectives et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

L'employeur ou la personne morale est tenu de remettre cette notice et les statuts de la mutuelle ou de l'union à chaque membre participant. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des membres participants, l'employeur ou la personne morale est également tenu d'informer chaque membre participant en lui remettant une notice établie à cet effet par la mutuelle ou par l'union. Pour les opérations collectives facultatives, tout membre participant peut, dans un délai d'un mois à compter de la remise de la notice, dénoncer son affiliation en raison de ces modifications.

Toutefois, la faculté de renonciation n'est pas ouverte aux membres participants qui sont couverts par une mutuelle ou une union en application des dispositions de l'article L. 221-3.

La preuve de la remise de la notice et des statuts au membre participant et des informations relatives aux modifications apportées au contrat collectif incombe à l'employeur ou à la personne morale.

Les opérations collectives à adhésion facultative ayant pour objet la garantie de remboursement d'un emprunt ne sont pas soumises aux dispositions du présent article.

CONTENU DE LA NOTICE D'INFORMATION

La notice peut être définie comme assurant l'information du salarié (de l'assuré) quant au contenu des garanties précisées par la convention ou le contrat et leurs modalités d'application.

Cette notice doit être suffisamment précise pour que le salarié assuré soit pleinement informé de ses droits et obligations.

Elle doit, notamment, précisément indiquer les cas d'exclusion de garanties. En cas d'insuffisance d'explications, l'entreprise doit demander à l'assureur de modifier le contenu de la notice.

Toute erreur dans le contenu de la notice d'information n'est pas opposable aux salariés.

Mais, dans ce cas, c'est l'organisme assureur qui engagera sa responsabilité dans la mesure où c'est lui qui aura rédigé la notice.

MODIFICATION DES GARANTIES

L'obligation de remise de la notice s'applique lors de la mise en place de la couverture, mais également en cas de modification des droits et obligations des assurés.

En cas de modification de la couverture, le défaut de remise de la notice rend les modifications inopposables aux salariés. Si, par exemple, une garantie a été réduite, ce sont les dispositions antérieures qui continueront à s'appliquer.

En cas de réduction de tout ou partie des garanties, l'entreprise aura donc intérêt à s'assurer qu'elle dispose de moyens de preuve suffisants pour attester que la nouvelle notice a bien été remise à chaque salarié.

Exemple

Signature, par chaque salarié, d'un bordereau attestant que la notice lui a bien été remise.

PORTABILITÉ DE LA PRÉVOYANCE

Les organismes assureurs doivent actualiser les notices d'information, de façon à y mentionner les conditions de la portabilité.

Dans tous les cas, à leur départ de l'entreprise, il faut veiller à ce que les salariés soient bien informés de leurs droits et de leur faculté de renonciation.

Exemple

Courrier remis à la rupture du contrat.

JURISPRUDENCE

La Cour de cassation juge que l'obligation d'information qui pèse sur l'employeur ne peut être satisfaite par la simple mise à disposition de la notice (Cass. soc., 20 mai 2009, n° 07-43207). Bien au contraire, selon la Haute Cour, « le souscripteur d'un contrat d'assurance de groupe a le devoir de faire connaître de façon très précise à l'adhérent les droits et obligations qui sont les siens » (notamment Cass. soc., 24 novembre 1992, n° 89-41072 ; Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-46617 ; Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-45.329).

De là découle naturellement la mise en cause de la responsabilité de l'employeur lorsqu'il manque à son obligation d'information. Ainsi, l'employeur souscripteur est responsable des conséquences qui s'attachent à une information incomplète ou inexacte ayant induit en erreur le salarié assuré sur la nature, l'étendue ou le point de départ de ses droits, à un moment utile (Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-46617 ; Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-44361 ; Cass. soc., 17 mars 2010, n° 98-45329).

Certains arrêts semblent même aller plus loin en mentionnant que l'employeur souscripteur d'un contrat de groupe est également tenu à une obligation de conseil envers ses salariés (Cass. soc., 16 avril 2008, précité ; Cass. soc., 20 mai 2009, n° 07-42.424 ; Cass. soc., 17 mars 2010, précité). Cette position apparaît excessive, car, dans la grande majorité des cas, l'employeur souscripteur ne dispose pas des compétences nécessaires pour conseiller utilement ses salariés sur le contenu et l'étendue des garanties prévues par le contrat de groupe.

L'évaluation du préjudice en cas de manquement

Lorsque l'employeur souscripteur manque à son obligation d'information, sa responsabilité est susceptible d'être engagée. Dans ce cas, la jurisprudence considère qu'il doit indemniser le salarié du préjudice résultant pour lui de l'absence d'une garantie dont il croyait pouvoir légitimement bénéficier (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 04-44311). Comment évaluer ce préjudice subi dans le cas d'un manquement à l'obligation d'information ? Le montant des dommages-intérêts alloués au salarié est en principe apprécié souverainement par les juges du fond. Cependant, il était courant que ces derniers, approuvés par la Cour de cassation, octroient aux salariés l'équivalent du montant de la garantie perdue du fait du manquement de l'employeur à son obligation d'information (Cass. soc., 29 novembre 2000, n° 99-46133 ; Cass. soc., 27 mars 2001, n° 98-42227 ; Cass. soc., 14 novembre 2007, n° 06-14553).

Dans un arrêt récent publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation modifie cette position (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-42741). Ainsi, pour la première fois, la Cour affirme que le préjudice subi par le salarié est constitué par une perte de chance de souscrire à titre individuel un contrat de prévoyance lui procurant une couverture comparable à celle dont il bénéficiait antérieurement.

Cette position avait été annoncée dans deux arrêts précédents (Cass. soc., 17 mars 2010 précité, et Civ. 2^e, 7 avril 2011, n° 10-13544). La vraie nouveauté réside dans la méthode d'évaluation du préjudice que la Haute Cour pose en principe : « La réparation d'une perte de chance doit être mesurée à la chance perdue et ne peut pas être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée. »

Il s'agit d'une analyse classique en droit civil (voir, notamment, Cass., 1^{re} civ., 16 juillet 1998, n° 96-15380), mais inédite dans la matière qui nous occupe. Il en résulte que les employeurs souscripteurs manquant à leur obligation d'information ne devraient plus être condamnés au versement des prestations perdues.

Les obligations des assureurs

Face à cette jurisprudence croissante concernant la responsabilité des employeurs souscripteurs, les organismes assureurs pourraient également voir les actions mettant en cause leur responsabilité augmenter, car ils sont eux aussi débiteurs d'une obligation d'information et de conseil vis-à-vis des souscripteurs.

S'il incombe à l'employeur souscripteur de remettre la notice d'information aux salariés, il revient à l'organisme assureur l'obligation de rédiger cette notice et de l'adresser à l'employeur. Cette dernière doit être détaillée et résumer fidèlement les stipulations du contrat de groupe, en définissant ses modalités de mise en œuvre.

En effet, si le contenu de la notice n'est pas conforme au contrat passé avec l'organisme assureur, le salarié peut se prévaloir vis-à-vis de ce dernier des dispositions qui lui sont le plus favorables (lire, notamment, Cass., 1^{re} civ., 14 janvier 1992, n° 89-14636 ; Cass., 1^{re} civ., 26 novembre 1996, n° 94-20690 ; Cass., 1^{re} civ., 12 janvier 1999, n° 96-14022). Par ailleurs, la responsabilité de l'assureur est également engagée lorsqu'il n'a pas remis la notice d'information à l'employeur souscripteur au moment de la conclusion du contrat et en cas de modification ultérieure de celui-ci.

En dernier lieu, en vertu de leur obligation de conseil et compte tenu de la jurisprudence évoquée précédemment concernant la responsabilité des employeurs souscripteurs, les organismes assureurs doivent alerter leurs cocontractants employeurs des obligations qui leur incombent en matière d'information des salariés, et cela tout au long de la vie de la couverture.

Cass. soc. 12 mars 2008, pourvoi n° 07-40.665

Dans cette affaire, un salarié avait adhéré, lors de son embauche, au régime de prévoyance de l'entreprise mais n'avait reçu aucune notice d'information, une telle information n'étant pas obligatoire à cette date. Son bulletin d'adhésion renvoyait seulement, pour la définition des garanties, au protocole d'accord conclu pour la mise en place du régime. Les salariés avaient cependant reçu par la suite, lors de chaque changement d'organisme assureur, des documents les informant des garanties souscrites. À la suite d'un accident, le salarié avait demandé à bénéficier des garanties prévues par le régime en cas d'invalidité absolue et définitive. Il s'était heurté au refus de l'organisme assureur qui avait estimé que son état ne correspondait pas à la définition de l'invalidité absolue et définitive prévue par le contrat d'assurance groupe.

Le salarié avait alors saisi la justice d'une demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'information lors de son adhésion et obtenu gain de cause. La Cour de cassation, dans un arrêt du 12 mars 2008, juge que si l'employeur est tenu de mettre à la disposition de l'assuré la notice, son obligation d'information va bien au-delà. Elle considère, en effet, que l'employeur est tenu à « une obligation d'information et de conseil », qui l'amène à compléter la notice lorsque celle-ci ne permet pas une information suffisante.

Dans une décision du 17 mars 2010, la cour de cassation vient rappeler aux employeurs les conséquences notamment financières des manquements à l'obligation d'information.

Une entreprise avait souscrit un contrat groupe de prévoyance et invalidité qui prévoyait notamment la prise en charge des salariés en invalidité jusqu'à l'âge de 65 ans. La société avait changé de société d'assurance, ce qui avait eu pour conséquence d'abaisser l'âge maximal de prise en charge des salariés en invalidité de 65 ans à 60 ans.

Suite à son licenciement pour inaptitude, un salarié qui subit les conséquences de la modification de la prise en charge du risque invalidité, demande aux juges de condamner l'employeur à réparer le préjudice subi au motif que l'employeur l'avait incomplètement informé sur les conséquences de la modification de la prise en charge de son invalidité.

La Cour de cassation, confirmant la décision de la cour d'appel, indique que l'employeur, en sa qualité de souscripteur d'un contrat d'assurance de groupe, a le devoir de faire connaître de façon très précise au salarié ses droits et obligations, ainsi que les modifications ultérieures du contrat. De plus l'employeur, tenu d'un devoir d'information et de conseil, est responsable à ce titre des conséquences d'une information incomplète ayant conduit le salarié à l'ignorance de l'étendue de ses droits à un moment utile. En l'occurrence, l'employeur avait donné une information incomplète et tardive, soit 6 mois après l'adhésion du salarié au contrat d'assurance de groupe.

La solution retenue par la Haute juridiction n'est pas nouvelle dans la mesure où elle considère, de manière constante, que les employeurs ont un devoir d'information et de conseil en matière de prévoyance qui ne se limite pas à la remise de la notice d'information.

Cass. soc. 20 mai 2009, n° 07-42424

De fait, les employeurs qui méconnaissent leur devoir d'information et de conseil doivent réparer le préjudice subi par le salarié.

Cass. soc. 16 avril 2008, n° 06-44361

À défaut, le salarié peut demander à son employeur des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Quant à l'employeur, il peut être condamné à assurer la charge des prestations en lieu et place de l'assureur.

L'importance des intérêts en jeu explique que les précisions apportées par la Cour de cassation sur l'obligation d'information à la charge de l'employeur soient particulièrement attendues.

Cass. soc. 12 mars 2008, pourvoi n° 07-40.665

Dans cette affaire, un salarié avait adhéré, lors de son embauche, au régime de prévoyance de l'entreprise mais n'avait reçu aucune notice d'information, une telle information n'était pas obligatoire à cette date. Son bulletin d'adhésion renvoyait seulement, pour la définition des garanties, au protocole d'accord conclu pour la mise en place du régime. Les salariés avaient cependant reçu par la suite, lors de chaque changement d'organisme assureur, des documents les informant des garanties souscrites. À la suite d'un accident, le salarié avait demandé à bénéficier des garanties prévues par le régime en cas d'invalidité absolue et définitive. Il s'était heurté au refus de l'organisme assureur qui avait estimé que son état ne correspondait pas à la définition de l'invalidité absolue et définitive prévue par le contrat d'assurance groupe.

Le salarié avait alors saisi la justice d'une demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'information lors de son adhésion et obtenu gain de cause. La Cour de cassation, dans un arrêt du 12 mars 2008, juge que si l'employeur est tenu de mettre à la disposition de l'assuré la notice, son obligation d'information va bien au-delà. Elle considère, en effet, que l'employeur est tenu à « une obligation d'information et de conseil », qui l'amène à compléter la notice lorsque celle-ci ne permet pas une information suffisante.

Dans une décision du 17 mars 2010, la cour de cassation vient rappeler aux employeurs les conséquences notamment financières des manquements à l'obligation d'information.

Une entreprise avait souscrit un contrat groupe de prévoyance et invalidité qui prévoyait notamment la prise en charge des salariés en invalidité jusqu'à l'âge de 65 ans. La société avait changé de société d'assurance, ce qui avait eu pour conséquence d'abaisser l'âge maximal de prise en charge des salariés en invalidité de 65 ans à 60 ans.

Suite à son licenciement pour inaptitude, un salarié qui subit les conséquences de la modification de la prise en charge du risque invalidité, demande aux juges de condamner l'employeur à réparer le préjudice subi au motif que l'employeur l'avait incomplètement informé sur les conséquences de la modification de la prise en charge de son invalidité.

La Cour de cassation, confirmant la décision de la cour d'appel, indique que l'employeur, en sa qualité de souscripteur d'un contrat d'assurance de groupe, a le devoir de faire connaître de façon très précise au salarié ses droits et obligations, ainsi que les modifications ultérieures du contrat. De plus l'employeur, tenu d'un devoir d'information et de conseil, est responsable à ce titre des conséquences d'une information incomplète ayant conduit le salarié à l'ignorance de l'étendue de ses droits à un moment utile. En l'occurrence, l'employeur avait donné une information incomplète et tardive, soit 6 mois après l'adhésion du salarié au contrat d'assurance de groupe.

La solution retenue par la Haute juridiction n'est pas nouvelle dans la mesure où elle considère, de manière constante, que les employeurs ont un devoir d'information et de conseil en matière de prévoyance qui ne se limite pas à la remise de la notice d'information.

Cass. soc. 20 mai 2009, n° 07-42424

De fait, les employeurs qui méconnaissent leur devoir d'information et de conseil doivent réparer le préjudice subi par le salarié.

Cass. soc. 16 avril 2008, n° 06-44361

Dans cette affaire, l'employeur a été condamné à verser au salarié 80 000 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi. En pratique, il est donc primordial pour les employeurs de respecter leur devoir d'information et de conseil des salariés sur les garanties de prévoyance. Cette obligation intervient aussi bien au moment de la souscription du contrat, qu'en cas de modification desdites garanties.

Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-45329 et 09-40107

Le Code des assurances ne prévoit pas de sanction spécifique à l'encontre de l'assureur qui manque à son obligation d'information. Mais, si le défaut d'information induit l'assuré en erreur, celui-ci peut invoquer la nullité du contrat sur le fondement de l'article 1109 du Code civil ; il devra prouver le lien de causalité entre le défaut d'information et son préjudice.

TGI Belfort - 23 mars 1999 - cf. Dossier Juridique et Technique de l'Argus - 29 octobre 1999 p. IV

