

L'obligation d'information dans les contrats de groupe

L'obligation renforcée de l'employeur souscripteur

L'article 12 de la loi « Evin » du 31 décembre 1989 constitue le fondement de l'obligation mise à la charge de l'employeur. Il prévoit que ce dernier, en tant que souscripteur, est tenu de remettre au salarié une notice détaillée qui définit, notamment, les garanties prévues par la convention ou le contrat et leurs modalités d'application.

De même, l'employeur doit informer préalablement par écrit de toute réduction de garanties.

Qu'est ce que la prévoyance ?

- ✓ La prévoyance collective recouvre généralement :
 - **Les garanties décès**, capital décès, rente éducation pour les enfants à charge, rente au conjoint survivant.
 - **Les garanties arrêts de travail**, qui complètent les indemnités de la Sécurité Sociales en cas d'incapacité temporaire de travail (maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle).
 - **Les garanties invalidité**, c'est-à-dire le versement d'une rente qui complète celle de la Sécurité Sociale.
- ✓ Les assureurs doivent alerter les employeurs des obligations qui leur incombent à l'égard de leurs salariés, et cela tout au long de la vie du contrat.
- ✓ La simple mise à disposition des salariés d'une notice ne suffit pas à décharger l'employeur de son obligation d'information et de conseil.

A retenir

- L'employeur souscripteur d'un contrat de groupe est débiteur, vis-à-vis de ses salariés, d'une obligation d'information renforcée sur le contenu et les évolutions de la couverture.
- Il peut être condamné à indemniser un salarié insuffisamment informé (réparation de la perte de chance constatée).
- L'organisme assureur doit veiller à fournir toutes les informations utiles à l'employeur afin de limiter sa propre responsabilité.