COUR DE CASSATION

COMMUNIQUÉ

Arrêt du 16 janvier 2007
Pourvoi n°05-43.434

La prévoyance collective des salariés est un élément majeur de leur protection et de celle de leur famille contre les risques de maladie et d'atteinte à leur intégrité physique. Elle s'est développée essentiellement à partir de la Libération, mais sans cadre juridique clair de sorte que des failles se sont révélées. Une réflexion a été menée en 1985 par le "*groupe de travail interministériel sur la protection sociale complémentaire*", présidé par Pierre Gisserot, inspecteur des finances.

Ce rapport avait mis en lumière les effets négatifs d'une concurrence excessive entre les intervenants, les règles trop disparates et la précarité, dans certaines situations, de la protection des assurés. Il formulait une série de propositions précises tendant à poser des définitions claires de la prévoyance, notamment collective, à protéger les salariés couverts par un accord collectif contre toute sélection individuelle des risques, à garantir le paiement des prestations, à permettre la poursuite de garanties au profit du salarié retraité, préretraité, invalide ou de ses ayants droit, à "réguler" les pratiques commerciales et à instituer des règles techniques et des contrôles. Ces préconisations ont été suivies quasiment dans leur intégralité par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 "*renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques* (dite "Loi Evin")".

Le droit au maintien des prestations nonobstant toutes les circonstances qui pourraient affecter le contrat en vertu duquel elles sont versées, telles que sa résiliation, est la pièce maîtresse du dispositif renforçant la protection des assurés en matière de prévoyance collective. L'article 7 de la loi Evin, qui exprime ce principe, est ainsi rédigé :"*Lorsque des assurés ou des adhérents sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liées à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution*".

La présente affaire est une illustration de l'application de ce principe dans le cas où, à la suite d'une même événement - une maladie en l'espèce - un salarié a perçu des indemnités journalières en vertu d'un premier contrat de prévoyance qui prévoyait qu'en cas de reconnaissance d'inaptitude à la fonction par le médecin du travail il aurait droit à une rente annuelle. Une telle reconnaissance était intervenue plus de deux années après l'arrêt de travail pour maladie et le salarié, qui percevait jusque-là les indemnités journalières, avait demandé le bénéfice de cette rente, laquelle lui avait été refusée au motif qu'un second contrat de prévoyance s'était entre temps substitué au premier et que ce second contrat ne prévoyait pas une telle rente.

L'arrêt attaqué, qui avait débouté le salarié, a été cassé car la rente constituait une prestation différée, au sens de l'article 7 de la loi Evin, relevant de l'exécution du premier contrat de prévoyance de sorte que le salarié ne pouvait en être privé en raison de son remplacement par un second contrat de prévoyance, diminuant les garanties, qui ne lui était pas opposable.

Cette décision s'inscrit dans la continuité d'une jurisprudence convergente de la Cour de cassation (notamment 1ère Civ., 2 octobre 2002, n° 99-14. 298, *Bull*., n° 224 ; Soc., 18 mars 2003, n° 01-41. 669), tout en apportant des précisions sur le concept de prestation différée.

Dans le souci de permettre au demandeur au pourvoi de bénéficier d'une reconnaissance de ses droits dans un délai raisonnable, la chambre sociale a prononcé une cassation partiellement sans renvoi en décidant qu'il avait droit au bénéfice de la rente prévue par le premier contrat de prévoyance