

NOTE JURIDIQUE

Conditions de modification du régime de prévoyance dans l'entreprise

La modification d'une couverture de prévoyance est possible à condition qu'elle s'effectue dans les mêmes formes que lors de la mise en place.

Le support juridique (convention ou accord collectif, référendum, décision unilatérale de l'employeur) doit donc être identique à celui utilisé à l'origine.

Si la couverture de prévoyance avait été mise en place par un accord collectif, les modalités de la modification sont définies dans l'accord lui-même.

Si la mise en place avait été faite par référendum et que les modalités de modification ne sont pas prévues par le texte signé, la révision se fait selon les mêmes principes que l'adoption du texte originel (remise à tous les salariés d'un document d'information leur décrivant les modifications, organisation d'un vote dans les mêmes conditions que lors du référendum d'origine). A défaut de ratification par les salariés, la modification leur est inopposable et le texte précédent reste en vigueur.

Si la couverture avait été mise en place par une décision unilatérale, l'employeur a l'obligation de consulter au préalable les représentants du personnel et d'informer individuellement chaque salarié.

Le Code de la Sécurité Sociale a cependant prévu des possibilités de substitution d'un support juridique à l'autre.

Ainsi, il est possible de substituer une convention ou un accord collectif à un accord ratifié par référendum ou à une décision unilatérale de l'employeur. Un accord ratifié par référendum peut également se substituer à une décision unilatérale de l'employeur (article L.911-5).

Quel que soit le support juridique utilisé, les modifications du régime de prévoyance n'ont aucun effet sur les prestations en cours de service ou sur les sinistres survenus avant la date de modification et dont les prestations n'auraient pas encore été liquidées.

Enfin, dans tous les cas de modification, la loi Evin a mis à la charge de l'employeur des obligations de consultation et d'information :

- Il doit d'une part informer et consulter le Comité d'Entreprise (article L.431-4 al 2 du code du travail).
- Il doit d'autre part informer les salariés de la modification en leur remettant une nouvelle notice d'information.