Liaisons sociales quotidien

l'actualité du 13 novembre 2026 p. 1-8
> ***Principe de faveur en prévoyance :*** comment comparer deux régimes ? (C. Bertrand, astella avocats)
> ***Période de reconversion :*** les branches de la propreté et de l'automobile en précisent les modalités
> ***Le nombre de saisines de la médiation de l'Urssaf*** se stabilise en 2025
le dossier pratique p. 1-6
> ***Rupture conventionnelle collective*** – Transformation des organisations à l'épreuve de la pratique et du contrôle du juge

MALADIE

Principe de faveur en prévoyance : comment comparer deux régimes ? (C. Bertrand, astella avocats)

Le 4 novembre, la Cour de cassation a défini la méthode de comparaison à appliquer en cas de concours entre une convention collective et une décision unilatérale de l'employeur instaurant toutes deux un régime de prévoyance. L'appréciation du caractère plus favorable des deux régimes doit ainsi s'effectuer « globalement, pour l'ensemble du personnel, les différents risques garantis par un régime de prévoyance ayant nécessairement la même cause ». Pour éclairer les enjeux de cette solution, Charlotte Bertrand, avocate associée au sein du cabinet astella avocats, livre son décryptage.

Quelles étaient les données du litige ?

L'employeur, un établissement hospitalier relevant de la convention collective nationale (CCN) des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, plus connue sous le nom de « CCN 51 » ou de « CCN Fehap », a été poursuivi par une soixantaine de salariés pour violation de ses obligations conventionnelles, notamment en matière de prévoyance.
Cet **accord de branche** comporte **plusieurs obligations** en la matière : d'une part, garantir un certain niveau d'indemnisation au profit des salariés en arrêts de travail ayant au moins 12 mois d'ancienneté et, d'autre part, organiser le versement par un organisme assureur de rentes d'invalidité et de capitaux décès (dont les montants et les conditions sont fixés). Au-delà de ces prestations minimales requises, la CCN précise également les modalités de financement à respecter et met à la charge de l'employeur l'intégralité de la cotisation « maladie/ALD » (arrêts de travail) et seulement la moitié pour les risques « invalidité » et « décès ».
En l'espèce, l'employeur a mis en place, par **décision unilatérale**, un **régime de prévoyance différant** du régime de branche sur **plusieurs points**, dans un sens plus ou moins favorable selon le paramètre concerné. D'un côté, la condition d'ancienneté d'un an a été supprimée, le niveau des garanties « décès » a été amélioré et les cotisations « invalidité » et « décès » étaient financées à 75 % par l'employeur. De l'autre, le **coût** de la garantie « **maladie/ALD** » n'était supporté qu'à **97 %** par l'employeur.
Saisis du prétendu préjudice causé aux salariés par le précompte d'une telle cotisation salariale, les juges du fond ont vu dans cet **écart de 3 %** un **manquement** aux **obligations conventionnelles** et ont alloué à chacun des demandeurs **5 000 €** forfaitaires de **dommages et intérêts**. Ce qui représente vraisemblablement bien plus que le différentiel de cotisations prétendument prélevé à tort.

Quelle était la problématique posée par la coexistence de ces deux régimes ?

Il s'agissait de **comparer deux régimes** de prévoyance et d'**identifier** le **plus favorable** des deux pour les salariés. C'est là une question fréquente à laquelle il est pourtant particulièrement difficile de répondre de manière univoque.
Fréquente car les entreprises doivent systématiquement s'en inquiéter lorsqu'elles mettent en place leur **propre couverture** par **décision unilatérale** alors qu'elles sont simultanément tenues de respecter les éventuelles obligations issues de la branche dont elles relèvent. Elles peuvent également y être confrontées lorsqu'une opération de **restructuration** conduit des salariés transférés chez un nouvel employeur à relever cumulativement de deux dispositifs de prévoyance, issus d'un concours de normes collectives (entre celles de l'entreprise d'origine et de l'entreprise d'accueil).
La **jurisprudence** est **constante** de très longue date : les salariés ne peuvent revendiquer le bénéfice des deux régimes. Les **avantages** ayant le **même objet** ne se cumulant pas, **seul** le **plus favorable**

// Journée d'actualité

Le CSE à l'heure du renouvellement
Actualité jurisprudentielle
Sécurisez votre processus électoral !
En présentiel ou connecté à distance en direct
Anticiper, maîtriser les risques et conduire sereinement vos prochaines élections du CSE. Rendez-vous le **mardi 24 novembre 2026** pour l'actualité jurisprudentielle !
Pour plus d'informations :
https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99