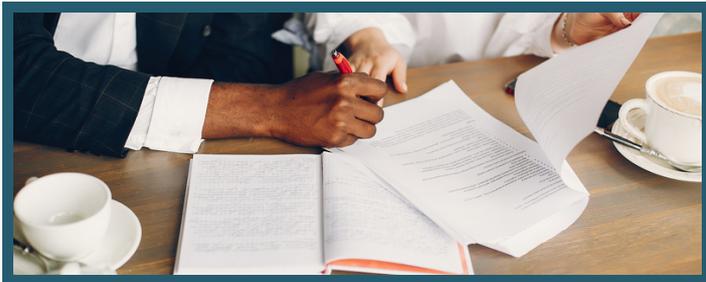


DÉCRYPTAGE DE L'ARRÊT ET DE SES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS LICENCIÉS."



Suite de l'arrêt de la Cour de cassation qui vient de rendre un arrêt inédit (*Civ.2ème, 15 février 2024, n° 22-16.132*) sur la portabilité des contrats d'assurance dans le cadre d'une liquidation judiciaire, et donc le maintien du contrat d'assurance santé et prévoyance pour les salariés licenciés avant ou pendant la procédure collective de leur employeur.

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale prévoit en principe **un maintien gratuit des garanties santé et prévoyance du salarié licencié jusqu'à 12 mois** après son licenciement si le salarié justifie être inscrit auprès de FRANCE TRAVAIL (*nouveau Pôle Emploi*).

Il s'agit d'un droit acquis à titre gratuit pour le salarié et sa famille (*selon contrat famille ou isolé*), quelles que soient les suites du contrat entre l'entreprise et l'assureur.

Cependant, la décision de la Cour de cassation remet en cause cette «*portabilité*» du contrat, prévue par la Loi, en la rendant inapplicable si le contrat est résilié par l'assureur à l'occasion de la procédure collective de l'entreprise employeuse, même lorsque cela concerne des salariés licenciés avant même l'ouverture de la procédure collective.

Les salariés et leurs familles peuvent ainsi perdre leur couverture santé et prévoyance sans aucun préavis et sans même en être informés personnellement.

Alors que le nombre de salariés concernés par les procédures collectives est en augmentation, il apparaît surprenant que la Cour de Cassation permettent ainsi aux assureurs de bénéficier d'une résiliation facilitée par la défaillance de l'entreprise, ajoutant potentiellement des charges insoutenables aux salariés déjà victimes d'un licenciement.

Cet aléa pourrait alors causer un préjudice social inédit.

Cela devrait alerter les pouvoirs publics dans les meilleurs délais pour légiférer.

Il n'est pas négligeable à cet égard d'envisager une condamnation par la CJUE compte tenu des principes d'égalité et de protection en cas de perte d'emplois.

Elle n'a d'ailleurs pas hésité récemment à contrecarrer la position de la Cour de Cassation sur la prise en charge par l'assurance de garantie des salaires (*AGS-CGEA*) de toutes les prises d'actes fondées par les salariés, et ce même si elles interviennent pendant la période d'observation de la procédure collective.

Gageons que cette jurisprudence ne soit qu'éphémère...

(*Civ.2ème, 15 février 2024, n° 22-16.132*)