



*La rupture conventionnelle et
l'assurance « perte
d'emploi » : « un couple » en
faillite !*

RAPPEL

Lorsqu'un salarié emprunte, l'organisme prêteur lui propose en général une assurance "perte d'emploi".

Certaines compagnies offrent des contrats "Garantie Pouvoir d'Achat" qui participent au maintien de son pouvoir d'achat en lui versant mensuellement une rente forfaitaire en cas de perte d'emploi ou d'incapacité temporaire totale de travail.

Ces assurances prennent ainsi en charge un pourcentage ou la totalité des mensualités de son prêt en cas de perte d'emploi sous conditions.

Ces conditions diffèrent d'une assurance à une autre mais en général : pour en bénéficier il faut être sous contrat de travail à durée indéterminée lors de la souscription (certaines assurances exigent une ancienneté minimale) et ensuite être privé involontairement d'emploi ce qui exclut bien évidemment la démission.

La garantie perte d'emploi n'intervient qu'après une période de carence qui dure en moyenne six mois à compter de la souscription de la garantie, pendant laquelle l'emprunteur n'est pas couvert.



La garantie perte d'emploi comporte également un délai de franchise qui dure en moyenne trois mois. La garantie est par ailleurs limitée dans le temps : au plus pendant vingt-quatre mois généralement, et ce quelle que soit la durée du crédit.

En cas de rupture conventionnelle le bénéficiaire de cette garantie est- il encore possible?

La loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail entrée en vigueur le 27 juin 2008 a créé un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée " la rupture conventionnelle "



**Cette modalité de rupture spécifique
n'est ni une démission ni un licenciement.**

Les cas ouvrant droit au bénéfice de l'assurance perte d'emploi sont en général précisément définis par les contrats qui excluent la plupart du temps la démission ou la rupture négociée. S'appuyant sur le fait que la rupture conventionnelle n'est pas une rupture involontaire de son emploi, la quasi totalité des assurances refusent de garantir les salariés qui se retrouvent au chômage après avoir signé une rupture conventionnelle (homologuée dans les formes).

Le problème n'est pas marginal mais touche de nombreux assurés notamment en cette période de chômage exacerbé!

Le ministre chargé du travail (réponse ministérielle du 9.11.2010) et le médiateur de la fédération française des assurances ont apporté des éclaircissements sur ce point.

Décembre 2011



Pour le ministre l'assurance perte d'emploi ne s'applique pas en cas de rupture conventionnelle homologuée lorsque le contrat a été conclu avant le 27 juin 2008 sans renégociation intervenue depuis cette date.

Pour le médiateur si la clause ne vise que la rupture du contrat à durée indéterminée du client, sans préciser selon quelle procédure, il semblerait que ce dernier puisse exiger de la compagnie d'assurance la prise en charge de ses échéances de prêt.

Pour les contrats conclus après cette date plusieurs compagnies d'assurances ont expressément ajouté la rupture conventionnelle du contrat de travail au titre des exclusions de garantie.



Un arrêt de la Cour d'appel de Nîmes, rendu le 8 novembre 2011, vient de trancher : le salarié n'est pas couvert.

Rappel du dossier :

Un couple a adhéré dans le cadre d'un contrat de prêt immobilier, à un contrat d'assurance couvrant les risques décès, perte totale et irréversible d'autonomie, incapacité totale de travail et perte d'emploi.

La notice d'information sur le contrat d'assurance annexée au contrat de prêt immobilier prévoit que la garantie perte d'emploi est due lorsque cumulativement les conditions suivantes sont réunies : le salarié est employé en contrat à durée indéterminée, il a été licencié, il bénéficie d'un revenu de remplacement par le Pôle emploi.

En décembre 2008, M. L. a perdu son emploi dans le cadre d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Décembre 2011



Il demande la prise en charge de ses remboursements de prêt à l'assureur, qui l'informe de son refus de prise en charge des mensualités restantes du prêt immobilier, au titre de la garantie perte d'emploi.

L'assureur fait valoir qu'en ayant signé une convention de rupture du contrat de travail, prévue par les articles L1237-11 et suivants du Code du travail, le salarié a lui-même accepté la perte de son emploi et que dès lors la garantie ne pouvait pas jouer, même si le contrat d'assurance n'avait pas prévu la situation de la rupture conventionnelle, laquelle à l'époque de la signature du contrat n'existait pas.

La cour d'appel donne raison à l'assureur et déboute le salarié.

Après avoir rappelé que "tout contrat d'assurance a pour objet de garantir un risque susceptible de survenir indépendant de la volonté des parties", la Cour d'appel estime que "la garantie perte d'emploi a pour objet de garantir l'aléa résultant de la perte d'emploi pour le salarié. Or, la rupture conventionnelle du contrat de travail ne résulte pas de la seule décision de l'employeur comme c'est le cas dans un licenciement, mais suppose un accord de l'employeur et du salarié".

La Cour rejette l'argumentaire du couple selon lequel la rupture du contrat de travail ne résultait pas d'un accord négocié mais de l'homologation par l'autorité administrative.

Le couple estimait que le contrôle de l'administration avait pour but de s'assurer du respect des conditions légales (liberté des consentements, respect des règles relatives à l'assistance des parties au droit de rétraction ou au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle), et non de remettre en cause l'accord sur le principe de la rupture, d'autant que l'homologation peut être tacite.



L'assureur fait valoir de son côté que le dispositif de la rupture conventionnelle n'existant pas à la date de la signature du contrat d'assurance litigieux, il ne pouvait pas figurer dans les clauses d'exclusion de la garantie, mais que cependant, il était clair que la garantie prévue au contrat d'assurance n'était pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'un accord négocié avec l'employeur.



*Une refondation du droit social :
La question mérite d'être posée !*

Ainsi, au Sénat le 29 avril 2008, M. Dominique Tellier, directeur des relations sociales du Mouvement des entreprises de France (Medef), a rappelé également que « cette procédure ne se substitue ni à la démission ni au licenciement et constitue un mode autonome de rupture ».

Des spécialistes en droit social estiment même que ce dispositif arrive à refondre en partie « le droit social en gommant le lien de subordination (qui pourtant est bien réel) entre l'employeur et le salarié ».

Cette "refondation" ruinerait toute la spécificité du droit du travail qui instaure des garde-fous, des barrières de sécurité, qui visent à équilibrer au cours de la relation contractuelle «le poids» des contractants.



Le leurre de l'égalité entre l'employeur et le salarié, la négociation de gré à gré, le recours au volontariat structurent désormais toutes les réformes en matière de droit du travail, au risque de pervertir notre droit social, de vider de sa substance le droit du licenciement économique. «Comment un plan de sauvegarde de l'emploi pourrait-il s'avérer pertinent quand toutes les mesures censées s'y trouver ont préalablement été proposées aux salariés sur la base du volontariat ? » s'inquiète Alexandre Fabre, docteur en droit, auteur notamment du livre *Le régime du pouvoir de l'employeur*.



**La rupture conventionnelle :
une évolution juridique susceptible
de nombreuses conséquences dangereuses pour tout salarié**

Le professeur Emmanuel Dockès voit justement dans la rupture conventionnelle « un puissant moyen d'écartier le droit du licenciement ». « À la réflexion », dit-il, « cette évolution juridique est peut-être la plus dangereuse de toutes... la rupture conventionnelle pourrait marginaliser la pratique du licenciement à l'ancienne. L'exigence d'une cause réelle et sérieuse deviendrait alors, en pratique, une sorte d'exception, un cas marginal légèrement désuet ».

❧❧❧

M

N

6