

PORTABILITÉ. Le maintien d'une protection sociale complémentaire au profit des anciens salariés reste, dix ans après sa mise en place, une quête d'équilibre financier entre les droits et devoirs des parties au contrat d'assurance. La Cour de cassation a l'occasion, dans cet arrêt du 15 février 2024, de préciser le devenir des droits à un tel maintien au cas particulier d'anciens salariés licenciés pour motif économique par une entreprise liquidée.

Obligations de l'assureur en matière de portabilité : les effets d'une loi inéquitable ?

Charlotte Bertrand, Avocate, astella avocats

Depuis sa consécration légale en 2013 et la création de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, la portabilité (ou maintien gratuit) des garanties de prévoyance et de frais de santé des anciens salariés au chômage comporte plusieurs zones d'ombre. Quel débiteur : l'employeur ou l'organisme assureur mettant en œuvre la couverture ? Quels bénéficiaires, notamment le sort des ayants droit ? Quel mode de financement : intégré aux cotisations périodiques versées au fil de l'eau, sous forme d'une prime unique déclenchée en cas de procédure collective, par des provisions préconstituées chez l'organisme assureur ?

L'une de ces incertitudes a pris le devant de la scène judiciaire ces dernières années, associée à un environnement économique dégradé des entreprises post-Covid : *quid* du droit à portabilité d'anciens salariés licenciés par une entreprise placée en liquidation judiciaire ?

Dans un arrêt du 15 février 2024 (*Cass. 2^e civ., 15 févr. 2024, n° 22-16.132 F-B*), la Cour de cassation y apporte une réponse sans équivoque. Cette dernière précision jurisprudentielle ainsi apportée nous donne l'occasion de faire un bilan sur les contours de l'obligation de portabilité.

LA RÉSILIATION DU CONTRAT D'ASSURANCE MET UN TERME À L'OBLIGATION DE PORTABILITÉ

Dans cette affaire, un organisme assureur avait résilié à l'échéance annuelle, en l'espèce le 31 décembre 2019, le contrat de frais de santé sous-

crit par une entreprise mise en liquidation judiciaire dont l'ensemble des salariés avait été licencié avec des fins de préavis échelonnées entre avril et août 2019. Lors de la réception du courrier de résiliation, qui précisait que les anciens salariés ne bénéficieraient plus du maintien de leur couverture santé à compter du 1^{er} janvier 2020, le liquidateur judiciaire a fait souscrire et financer une couverture individuelle aux salariés concernés et a attaqué en parallèle l'organisme assureur pour violation de ses prétendues obligations légales issues de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Le liquidateur obtient gain de cause devant le tribunal de commerce puis la Cour d'appel de Paris, comme cela est fréquemment le cas. Mais la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et rend une décision fondée sur une application stricte de l'article L. 911-8 précité au terme d'un raisonnement implacable.

Premièrement, les garanties à maintenir « sont celles en vigueur dans l'entreprise, [ce qui] implique que le contrat [...] liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié ». Deuxièmement, « cette résiliation [...] met un terme au maintien des garanties au bénéfice des anciens salariés ». En conclusion, « par l'effet de la résiliation du contrat par l'assureur, aucune garantie n'était plus en vigueur dans l'entreprise, ce qui empêchait le maintien des garanties antérieures ».

Le débat est désormais tranché : ni le droit commercial, préservant les intérêts des entreprises en difficulté et

notamment la poursuite des contrats en cours, ni le droit du travail, offrant des maintiens de garanties aux anciens salariés au chômage, ne font échec à la mise en œuvre de la faculté légale d'ordre public de résilier un contrat d'assurance à son échéance annuelle, sans motif ni justification particulière (*C. assur., art. L. 113-12 ; CSS, art. L. 932-12 et C. mut., art. L. 221-10*). Et une fois cette résiliation valablement intervenue, l'organisme assureur est délié de toute obligation de couverture ultérieure.

Cette solution, tant commentée et discutée, n'est-elle pas simplement la résultante d'une application littérale et rigoureuse du texte de loi ? Les magistrats auraient-ils pu en décider autrement sans violer la règle de droit ?

UNE SOLUTION HABITUELLE EN DEHORS DU CONTEXTE DE LIQUIDATION JUDICIAIRE...

Comme l'a rappelé à juste titre la Cour de cassation, l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale précise, en son 3^e, que « les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ». Ainsi, le mécanisme de portabilité fait survivre artificiellement le lien contractuel au-delà de la cessation du contrat de travail et consiste à neutraliser temporairement les effets de la sortie des effectifs sur le bénéfice des couvertures de prévoyance et de frais de santé qui continuent à s'appliquer « comme si de rien n'était ». L'ancien salarié continue à être traité ●●●