

### MALADIE

## Prévoyance : la fin de la période de portabilité ne met pas un terme définitif au bénéfice des prestations

**Dans une décision rendue le 28 mai 2025, la Cour de cassation a précisé que la cessation de la période de portabilité des garanties de prévoyance complémentaire n'a pas d'incidence sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant cette période de portabilité. Pour éclairer les enjeux de cette solution, Charlotte Bertrand, avocate au sein du cabinet Astella avocats, nous livre son analyse.**

### En quoi consiste la portabilité des garanties de prévoyance ?

Par principe, les garanties collectives de protection sociale complémentaire (PSC), comme la prévoyance et les frais de santé, font partie du statut collectif d'une entreprise et sont réservées à ses salariés. La rupture du contrat de travail emporte logiquement la cessation corrélative du bénéfice des couvertures d'assurance souscrites par l'ancien employeur. En droit du travail, il existe une exception à ce principe, communément appelée la « portabilité ». Elle consiste à faire peser sur l'employeur une obligation de **maintien temporaire** des couvertures de prévoyance et de frais de santé au profit de ses anciens salariés « en cas de **cessation du contrat de travail** [...] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ».

D'abord créée à l'initiative des partenaires sociaux, cette obligation légale a été consacrée par le législateur en 2013 par l'insertion du nouvel article L. 911-8 au sein du Code de la sécurité sociale.

Ce dispositif peut être synthétisé comme opérant un **report** dans le temps des effets de la sortie des effectifs du salarié. L'ancien salarié continuera à être traité, au titre des garanties de prévoyance et de frais de santé, comme les salariés actifs de l'entreprise malgré son départ, et ce **jusqu'au terme** d'une **période déterminée** (égale à la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, dans une limite maximale de 12 mois). Ainsi, **tout sinistre survenu pendant la période de portabilité** sera indemnisé dans les mêmes conditions que si l'assuré avait été encore lié par un contrat de travail à l'entreprise.

### Cette affaire oppose une assurée à un organisme assureur sans que l'ancien employeur ne soit partie au contentieux. Pour quelles raisons ?

Cette décision ne traite pas des contours de l'obligation patronale de portabilité, mais de ceux d'une **obligation de maintien similaire** et plus ancienne qui pèse cette fois-ci non pas sur l'employeur, mais sur les **organismes assureurs** mettant en œuvre les couvertures de PSC. En droit des assurances, l'article 7 de la **loi Évin** n°89-1009 du 31 décembre 1989 édicte une obligation de prise en charge par l'organisme assureur de toutes les **prestations** immédiates ou différées, **acquises ou nées sous l'empire de son contrat**, postérieurement à la résiliation de celui-ci.

Par **deux arrêts** de principe rendus le 17 avril 2008 au visa de l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale, la Cour de cassation a **étendu** cette **obligation** de maintien issue de l'article 7 au-delà de son champ d'application légal en créant un principe identique dans l'hypothèse, non plus de la résiliation du contrat d'assurance, mais de la **cessation de la relation de travail** du salarié assuré (*Cass. 2<sup>e</sup> civ., 17 avr. 2008, n° 07-12.064 et n° 07-12.088 P*). Elle a réitéré ce principe prétorien plusieurs fois depuis et encore récemment dans un arrêt du 10 novembre 2021, condamnant un organisme assureur à indemniser l'incapacité puis l'invalidité survenues plusieurs années après la rupture du contrat de travail, dans la mesure où il était établi qu'elles étaient la conséquence directe de la pathologie antérieurement prise en charge. En l'espèce, il s'agissait d'une **rechute** d'un **accident du travail** (*Cass. 2<sup>e</sup> civ., 10 nov. 2021, n° 20-16.764 D*).

### Quelle est la différence entre ces deux obligations de maintien ?

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, **deux obligations distinctes** imposent de lui maintenir le bénéfice des couvertures de prévoyance et de frais de santé : l'une pesant sur son **ancien employeur** (la portabilité), et l'autre sur l'**organisme assureur** (le mécanisme issu de la loi Évin dans son application jurisprudentielle étendue).

La principale différence est que la portabilité permet de continuer à couvrir le salarié pour tout sinistre nouveau, sans