

## Perte d'emploi

Le caractère aléatoire de la garantie disparaît lorsque l'assuré est à l'origine ou a consenti à la rupture de son contrat de travail, par exemple en cas de rupture conventionnelle.

Le contrat d'assurance est un contrat aléatoire, ce qui implique que les garanties contractuelles ne peuvent être mobilisées lorsque le sinistre est « provoqué » par l'assuré.

Les salariés assurés au titre d'un contrat d'assurance garantissant la perte d'emploi pensent souvent être garantis quelle que soit la cause de rupture de leur contrat de travail.

Le Médiateur est ainsi régulièrement saisi par des assurés souhaitant mobiliser la garantie perte d'emploi de leur contrat à la suite d'une démission ou d'une rupture conventionnelle.

Voici un exemple. Un assuré souhaitait mettre en œuvre la garantie perte d'emploi de son contrat d'assurance emprunteur afin qu'une partie des échéances de son prêt puisse être prise en charge à la suite d'une rupture de son contrat de travail pour raison économique avec un **accord de départ volontaire**.

L'assureur avait refusé de délivrer sa garantie au motif que la rupture conventionnelle était exclue de la garantie.

Le contrat prévoyait que la perte d'emploi était « *garantie si vous étiez salarié en contrat de travail à durée indéterminée et si vous avez été licencié. De plus, vous devez bénéficier des revenus de remplacement prévus aux articles L.5421-1 à L.5427-10 du Code du Travail (...)* ». Il précisait qu'était exclue de la garantie « **la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, telle que prévue par le Code du travail (...)** ».

Le Médiateur souhaite sensibiliser les assurés sur le fait que la notion de perte involontaire d'emploi ne peut viser que le licenciement, qu'il soit économique ou non.



Le Médiateur a retenu que la rupture amiable dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne saurait être assimilée à une rupture conventionnelle telle que définie par l'article L.1237-11 du Code du travail.

Le départ volontaire d'un salarié dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas une rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Dès lors qu'il n'est pas un licenciement, la garantie ne pouvait être mise en œuvre.

En effet, les contrats d'assurance restreignent généralement la notion de perte d'emploi aux ruptures involontaires du contrat de travail.

Cette exigence du caractère involontaire de la perte d'emploi est justifiée par la nécessité de **préserver le caractère aléatoire** du contrat d'assurance. En effet, l'assureur ne peut garantir un risque dont la réalisation dépend de la propre volonté de l'assuré.

Dès lors, sortent du champ d'application de la garantie toutes formes de ruptures dites « volontaires » du contrat de travail.

**La démission, la rupture conventionnelle et la rupture amiable dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont à l'initiative de l'assuré-salarié, ou tout du moins, nécessitent son approbation, de sorte qu'elles ne peuvent répondre à la notion de perte involontaire d'emploi à laquelle est conditionnée la mise en œuvre de la garantie perte d'emploi.**

***A contrario*, le licenciement, qu'il soit économique ou non, constitue une perte involontaire d'emploi et permet donc la mobilisation de la garantie perte d'emploi, dès lors que les autres conditions sont réunies.**



**Arnaud Chneiweiss**  
Médiateur de l'Assurance

Le caractère aléatoire du contrat d'assurance doit perdurer tout au long de la vie du contrat. Il disparaît dans le cas d'une démission ou d'une rupture conventionnelle, qui ne répondent pas à la notion de « perte involontaire d'emploi ».