



Perte d'emploi

La rupture amiable du contrat de travail pour motif économique, en ce qu'elle dépend de la volonté de l'assuré, ne constitue pas un licenciement économique permettant la mise en œuvre de la garantie Perte d'Emploi.

Contexte

Un assuré a adhéré à un contrat collectif d'assurance emprunteur, garantissant le versement d'une prestation mensuelle en cas de perte d'emploi consécutive à un licenciement.

Le contrat de travail de l'assuré a été rompu d'un commun accord pour motif économique, dans le cadre d'un plan de départs volontaires mis en place par son employeur.

L'assureur a refusé de prendre en charge son sinistre au motif que la perte d'emploi de l'assuré n'était pas consécutive à un licenciement, mais à une rupture amiable.

L'assuré estimait quant à lui qu'il ne s'agissait pas d'une rupture conventionnelle, mais d'une rupture pour motif économique s'analysant en un licenciement économique.

Analyse

Le contrat d'assurance étant un contrat aléatoire, l'assureur ne peut garantir un risque dont la réalisation dépend de la volonté de l'assuré.

Ainsi, dans le cadre d'une assurance Perte d'Emploi, les ruptures du contrat de travail qui **dépendent de la volonté de l'assuré**, telles qu'une démission ou une rupture conventionnelle, font le plus souvent l'objet d'une exclusion contractuelle.

La notice d'information de son contrat précise que la garantie ne joue pas si la perte d'emploi de l'assuré est consécutive à une rupture conventionnelle. Cette dernière est définie comme le fait, pour un employeur et son salarié, de convenir en commun, par la signature d'une convention, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Aussi, seules les ruptures du contrat de travail consécutives à un licenciement peuvent faire l'objet d'une prise en charge, ce qui exclut, de fait, les ruptures convenues d'un commun accord, telle qu'une rupture conventionnelle.

La Cour de cassation a rappelé à plusieurs reprises que la rupture d'un contrat de travail pour motif économique résultant d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi constituait **une résiliation amiable du contrat de travail** et non une rupture à l'initiative de l'employeur*.

En effet, ce mode de rupture spécifique implique une forme de volontariat de la part du salarié dans le processus de rupture de son contrat de travail, ce qui exclut l'existence d'un licenciement, considéré lui comme inévitable.

* Cass., soc., 2 décembre 2003, n° 01-46540 ; Cass., soc., 9 avril 2015, n° 13-23.588 à 13-23.886.

Solution

Par conséquent, la rupture du contrat de travail résultant d'un plan de départs volontaires, elle ne pouvait en aucun cas s'analyser en un licenciement, quand bien même cette dernière avait un motif économique. Aussi, la garantie Perte d'Emploi ne pouvait pas être mise en œuvre.

“

Lorsqu'il adhère à une assurance Perte d'Emploi, l'assuré doit veiller à prendre connaissance des dispositions contractuelles, et plus particulièrement des restrictions de garantie.

L'assureur est invité à délimiter le champ d'application de sa garantie Perte d'Emploi, au moyen notamment d'une clause d'exclusion mentionnée en caractères très apparents, précisant les ruptures du contrat de travail qu'il ne souhaite pas prendre en charge.



Arnaud Chneiweiss

Médiateur de
l'Assurance