



**L'ASSUREUR DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
PEUT-IL SUSPENDRE LE VERSEMENT DES
INDEMNITÉS MALADIE SUR LA BASE D'UN
CONTRÔLE MÉDICAL ?**



**RAPPEL SUR L'APPLICATION
DE L'ARTICLE 7 DE LA LOI « ÉVIN »**



**PRÉCISIONS SUR LE SORT DE LA GARANTIE
CAPITAL DÉCÈS EN CAS DE TRANSFERT
CONVENTIONNEL DU CONTRAT DE
TRAVAIL**

ACTUALITÉS EN PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE

L'ORGANISME ASSUREUR SUSPEND LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES PRÉVOYANCE QU'IL VERSAIT À LA SALARIÉE, MAIS CELLE-CI OBTIENT EN RÉFÉRÉ LA CONDAMNATION DE L'EMPLOYEUR À LUI VERSER CES SOMMES SUR LE FONDEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE : LA COUR DE CASSATION CONFIRME

Au cas d'espèce, le contrat de prévoyance collective souscrit par l'employeur permettait à l'organisme assureur de suspendre le versement des indemnités journalières complémentaires (« IJC prévoyance ») sur avis du médecin expert. Le médecin expert ayant déclaré la salariée apte au travail, l'organisme assureur a suspendu les versements.

La salariée saisit alors la juridiction prud'homale dans sa formation des référés, qui lui donne raison : la suspension des indemnités par l'assureur était intervenue « hors du cadre » de la convention collective applicable.

Celle-ci prévoyait en effet le versement d'indemnités prévoyance, au profit des salariés en arrêt de travail sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), ce qui était le cas en l'espèce. Dès lors, l'employeur avait commis une faute en souscrivant un contrat de prévoyance qui s'écartait des dispositions conventionnelles.

Ce raisonnement a été validé par la chambre sociale : le contrat de garanties collectives souscrit par l'employeur doit respecter les stipulations conventionnelles (Cass. Soc., 27 novembre 2024, n° 22-17.392).

Cette solution n'est pas nouvelle : la chambre sociale avait déjà jugé que l'employeur qui souscrit une assurance ne garantissant pas le paiement d'un capital décès dans les conditions prévues par la convention collective commet une faute qui, si elle provoque un préjudice au salarié, doit être indemnisé (Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 17-27.096).

Ce rappel invite les employeurs à sécuriser leurs pratiques en matière de prévoyance au regard des dispositions conventionnelles. Et ce d'autant plus qu'en la matière, l'action en justice du salarié contre son employeur est désormais soumise à la prescription de droit commun de cinq ans (Cass. Soc., 26 juin 2024, n° 22-17.240).

© 2025 Ogletree Deakins LLP. Ce contenu a été réalisé par l'équipe du cabinet.



Inscrivez-vous :
communicationFR@ogletree.com





ACTUALITÉS EN PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE

RAPPEL SUR L'APPLICATION
DE L'ARTICLE 7 DE LA LOI « ÉVIN »

En principe, la résiliation ou le non-renouvellement d'un contrat d'assurance de groupe est sans effet sur le versement des prestations acquises ou nées durant son exécution (telles que indemnités journalières complémentaires, rentes d'invalidité).

Dans cette espèce, la pathologie de l'assuré avait abouti à son incapacité totale de travailler constaté par un certificat médical établi alors qu'il avait déjà résilié son adhésion au contrat de prévoyance groupe souscrit via une association dite « loi Madelin ». Néanmoins, le certificat médical constatait la survenance de la pathologie et l'incapacité de travail en résultant comme étant survenue à une date antérieure à la résiliation.

L'organisme assureur faisait valoir qu'à la date de résiliation de l'adhésion, aucun arrêt de travail n'avait été communiqué, aucune demande n'avait été formulée, et qu'aucune prestation n'était en cours de service. Partant, il considérait ne pas être tenu de couvrir cette incapacité.

Pour la Cour de cassation (Cass. Civ. 2, 7 novembre 2024, n° 23-11.055), comme pour les juridictions du fond, l'application de la loi « Évin » devait en réalité conduire à la couverture de l'assuré puisque le fait générateur de l'incapacité, la pathologie initiale, était survenue antérieurement à la date de résiliation, à une date où les garanties étaient en vigueur, et ce même si le diagnostic n'avait été établi que plus tard.

À noter que la solution dégagée par cet arrêt est transposable aux contrats de prévoyance de groupe souscrits par les employeurs au profit de leurs salariés.

© 2025 Ogletree Deakins LLP. Ce contenu a été réalisé par l'équipe du cabinet.



ACTUALITÉS EN PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE

PRÉCISIONS SUR LE SORT DE LA GARANTIE CAPITAL DÉCÈS EN CAS DE TRANSFERT CONVENTIONNEL DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans une décision du 11 septembre 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. Soc., 11 septembre 2024, n° 22-10.204) a eu l'occasion de se prononcer sur la possibilité pour un salarié de se prévaloir des avantages attachés à son contrat de travail en cas de transfert conventionnel de celui-ci.

Dans cette espèce, une société avait adhéré à un contrat de prévoyance incluant le versement d'un capital en cas de décès, auprès d'un organisme assureur. Un salarié de cette société est décédé, et ses ayants droit ont sollicité le paiement de ce capital.

L'organisme assureur a toutefois refusé, au motif que le contrat de travail du défunt aurait été transféré à une autre entreprise, laquelle n'était pas bénéficiaire d'une telle couverture.

Les juridictions du fond ont suivi ce raisonnement pour débouter les ayants droit de leur demande de versement du capital décès.

La chambre sociale de la Cour de cassation a toutefois cassé et annulé l'arrêt d'appel : le transfert du contrat de travail du salarié ne répondait pas aux exigences légales de l'article L.1224-1 du Code du travail qui emporte transfert des contrats de travail de plein droit, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur. Dès lors, l'accord du salarié au transfert de son contrat de travail aurait dû être recueilli.

En l'absence d'un tel accord du salarié au changement d'employeur, la chambre sociale considère que le contrat de travail initial n'avait pas été rompu. Les avantages attachés à ce contrat, dont la couverture prévoyance décès, étaient donc toujours en vigueur et pouvaient être sollicités par ses ayants droit.

© 2025 Ogletree Deakins LLP. Ce contenu a été réalisé par l'équipe du cabinet.



Inscrivez-vous :
communicationFR@ogletree.com



Contact



Pascale Ernst

Avocate Of Counsel en droit de la protection sociale et de la retraite

pascale.ernst@ogletree.com

+33 1 53 64 12 31



PARIS 58 bis rue la Boétie - 75008 Paris
NANTES 14 Boulevard de Launay - 44100 Nantes
LYON 2 place Gailleton - 69002 Lyon
BORDEAUX 45 rue des Ayres - 33000 Bordeaux

+33 (0) 1 86 26 27 42 communicationFR@ogletree.com ogletree.fr

Ogletree Deakins | Avocats dédiés au droit social