

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Indemnité de licenciement d'un salarié après un arrêt maladie : la Cour de cassation fixe les règles

C'est un arrêt très important que rend la Cour de cassation ce 23 mai 2017, il y est en effet abordé le calcul de l'indemnité de licenciement d'un salarié après ...

Sommaire

- Présentation de l'affaire
- L'arrêt de la cour d'appel
- L'arrêt de la Cour de cassation
- Quelles sont les conséquences ?
- Références

C'est un arrêt très important que rend la Cour de cassation ce 23 mai 2017, il y est en effet abordé le calcul de l'indemnité de licenciement d'un salarié après un arrêt maladie, et plus précisément sur les salaires de référence qui sont alors à prendre en compte.

La présente actualité vous propose de découvrir cet arrêt en détails...

Présentation de l'affaire

Une salariée est engagée le 2 janvier 2002 par une société de coopérative agricole, en qualité de commerciale.

Elle occupe en dernier lieu le poste de « directrice des ventes ».

Placée en arrêt de travail pour maladie (non professionnelle) le 10 février 2010, la salariée saisit la juridiction prud'homale, le 22 février 2010, aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Suite à son arrêt de travail, elle est finalement déclarée inapte à son poste le 11 octobre 2010 par le médecin du travail.

Elle est finalement licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le 23 novembre 2010.

Mais la salariée décide de saisir la juridiction prud'homale, réclamant un reliquat d'indemnité de licenciement.

Elle estime en effet que son indemnité de rupture devait être déterminée sur la base des salaires qu'elle aurait perçues si elle avait été présente dans l'entreprise, et non selon les 3 ou 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, ce qui avait pour effet dans la présente affaire de diminuer la valeur du salaire de référence.

L'arrêt de la cour d'appel

La Cour d'appel de Nîmes, dans son arrêt du 27 mai 2015, déboute la salariée de sa demande.

Elle retient qu'en l'absence de dispositions conventionnelles, la salariée ne saurait prétendre au calcul d'une indemnité de licenciement sur la base des salaires qu'elle aurait perçus si son contrat n'avait pas été suspendu en raison de son arrêt de travail.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée tendant à obtenir le paiement d'une somme à titre de reliquat d'indemnité de licenciement, l'arrêt retient qu'en l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, la salariée ne peut prétendre à ce que le montant de son indemnité soit calculé sur la base des salaires qu'elle aurait perçus si son contrat n'avait pas été suspendu ;

L'arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation censure l'arrêt de la cour d'appel.

Elle apporte à cette occasion, les 4 précisions importantes suivantes :

1. Il n'y a pas lieu de reconstituer fictivement la rémunération que la salariée aurait perçue si elle avait été présente dans l'entreprise, durant l'arrêt maladie ;
2. Ne doivent pas être retenus les salaires **précédant immédiatement** la rupture du contrat de travail ;
3. Mais que devaient être pris en compte les salaires précédant l'arrêt de travail, selon la méthode des 3 et 12 derniers mois ;
4. Que cette méthode doit être retenue que ce soit pour déterminer l'indemnité **légal**e ou **conventionnelle** de licenciement.

Par conséquent, le salaire à prendre en compte est le plus avantageux entre le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail et le tiers de la rémunération des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, alors que le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande de reliquat d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 27 mai 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Quelles sont les conséquences ?

Conséquence sur l'affaire présente

Dans l'affaire que nous abordons aujourd'hui, nous avons donc la situation suivante :

Thèmes	Dates
Début arrêt de travail	Le 10 février 2010
Notification licenciement	Le 23 novembre 2010

Afin de déterminer l'indemnité de licenciement, l'entreprise avait retenu (solution approuvée par la cour d'appel) la valeur la plus favorable pour le salarié entre :

- La moyenne des 3 derniers mois précédant la notification (soit la moyenne des mois d'octobre, septembre et août 2010) ;
- La moyenne des 12 derniers mois (soit la moyenne réalisée sur la période [novembre 2009-octobre 2010]).

A s'en tenir au présent arrêt, doit être retenue présentement la valeur la plus favorable entre :

- La moyenne des 3 derniers mois précédant le début de l'arrêt de travail (soit la moyenne des mois janvier 2010, décembre et novembre 2009) ;

- La moyenne des 12 derniers mois précédant le début de l'arrêt de travail (soit la moyenne réalisée sur la période [février 2009- janvier 2010]).

Une exception aux dispositions légales

Le présent arrêt de la Cour de cassation constitue une véritable exception aux dispositions légales de l'article R 1234-4 du code du travail, selon lequel l'indemnité de licenciement doit être chiffré sur la base d'un salaire mensuel de référence équivalent à la valeur la plus avantageuse pour le salarié entre :

- Le $\frac{1}{12}$ ^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois **précédant le licenciement** ;
- Et le tiers des 3 derniers mois **précédant le licenciement**, intégrant alors de façon proratisée des primes annuelles.

Article R1234-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Une jurisprudence « innovante »

Par le passé, lorsque le salaire de référence était diminué par un arrêt de travail pour maladie (professionnelle ou non), la Cour de cassation avait admis les positions suivantes concernant l'incidence des arrêts maladie pour le calcul des indemnités de rupture prévues par la **convention collective** :

- Rétablissement d'un salaire « théorique » que le salarié aurait perçu s'il avait été présent.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que le salaire moyen servant de base au calcul des indemnités de rupture s'entend du salaire habituel perçu par l'intéressé ; que, dès lors, en reprenant le calcul fait par le bureau de conciliation, la cour d'appel a, à bon droit, exclu de la période de référence les mois précédant la rupture pendant lesquels le salarié était en congé de maladie ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 3 novembre 1993
N° de pourvoi: 92-40365 Non publié au bulletin

- Reconstituer le salaire théorique sur la base du dernier mois, selon l'horaire habituel de l'établissement.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu, d'une part, que selon la convention collective susvisée, c'est le salaire du dernier mois correspondant à l'horaire habituel de l'établissement qui doit être retenu ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 19 juillet 1988
N° de pourvoi: 85-45003 Publié au bulletin

- Reconstituer le salaire sur la base des salaires des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de complément d'indemnité de licenciement, la cour d'appel a retenu que le salaire à prendre en compte, comme base de calcul de cette indemnité, est le salaire perçu pendant les 3 derniers mois précédant le licenciement et non celui perçu pendant les 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour accident du travail ;

Attendu, cependant, que la disposition susvisée se réfère à un salaire habituel ; qu'en ne retenant, pour établir le salaire de référence, que les rémunérations et allocations perçues pendant la période où l'intéressé était en arrêt de travail pour accident du travail, tandis qu'aurait dû être pris en compte le salaire moyen perçu par celui-ci pendant les 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 mai 1990, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 16 décembre 1992
N° de pourvoi: 90-44872 Publié au bulletin

- Reconstituer le salaire sur la base des salaires des 12 derniers mois d'activité précédant l'arrêt de travail, permettant de déterminer l'indemnité de rupture prévue par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel des VRP.

Extrait de l'arrêt :

Attendu, enfin, que l'indemnité spéciale de rupture prévue à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 doit être calculée sur la base de la rémunération mensuelle moyenne des douze derniers mois d'activité précédant l'arrêt de travail du salarié, cette période de référence ne pouvant s'entendre que d'une période d'activité professionnelle habituelle ; que cette règle doit s'appliquer aux autres indemnités de rupture ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 9 juillet 2008
N° de pourvoi: 06-44240 Publié au bulletin

Dans le présent arrêt, la Cour de cassation considère ainsi qu'il y a lieu de neutraliser la période couverte par l'arrêt de maladie, afin de déterminer le salaire de référence permettant le calcul :

1. De l'indemnité de licenciement légale ;
2. Et de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective.

Principe de « non-discrimination »

La solution adoptée par la Cour de cassation dans l'affaire que nous abordons aujourd'hui vise à « neutraliser » les éventuels effets négatifs que peuvent avoir les arrêts de travail sur la détermination du salaire de référence et donc le chiffrage de l'indemnité de rupture qui en résulte.

La Cour de cassation, pour rendre cet arrêt, s'est directement fondée sur le principe de non-discrimination lié à l'état de santé du salarié et édicté à l'article L 1132-1 du code du travail.

Extrait de l'arrêt :

Et ALORS QU'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé ; que la cour d'appel a rejeté la demande de la salariée tendant à voir calculer l'indemnité de licenciement sur la base de la rémunération perçue avant son arrêt de travail ; qu'en statuant comme elle l'a fait quand le calcul de l'indemnité sur la base du salaire réduit perçu par la salariée au cours de son arrêt de travail constituait une mesure discriminatoire en raison de son état de santé, la cour d'appel a violé les articles L1132-1, L1121-1 du code du travail, 47 de la convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22

avril 1986 et l'article 18 de l'annexe III de ladite convention.

Nous pouvons raisonnablement nous interroger alors sur la détermination de l'indemnité de rupture d'un salarié qui reprend son activité professionnelle dans le cadre d'un « temps partiel thérapeutique ».

A s'en tenir à la jurisprudence actuelle, l'indemnité de rupture est chiffrée sur la base d'une rémunération à temps partiel....

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que selon les dispositions de l'article quatre de l'avenant de la convention collective nationale du commerce de gros applicable à l'entreprise, le salarié cadre qui est licencié a droit à une indemnité de licenciement variable selon son ancienneté avec un plafond de douze mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des douze derniers mois, l'indemnité de licenciement étant majorée de 15 % lorsque le cadre est âgé de cinquante ans révolus et compte quinze années d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise ; qu'il s'ensuit que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a décidé, à bon droit, qu'en l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, le salarié ne pouvait prétendre à ce que le montant de son indemnité soit calculé sur la base des salaires qu'il aurait perçus s'il n'avait pas travaillé dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 26 janvier 2011

N° de pourvoi: 09-66453 Non publié au bulletin

Références

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 23 mai 2017

N° de pourvoi: 15-22223 Publié au bulletin