

Dernière mise à jour le 11 juin 2024

Licenciement pour inaptitude : la Cour de cassation précise la nature de l'indemnité spéciale

A l'occasion d'un récent arrêt, la Cour de cassation précise la nature de l'indemnité spéciale versée en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement. Notre actualité vous explique.

Sommaire

- Rappels
- Chiffrage indemnité de licenciement
- Préavis
- Présentation de l'affaire
- Arrêt de la cour d'appel
- Arrêt de la Cour de cassation
- Références

Rappels

Chiffrage indemnité de licenciement

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement, l'indemnité « dite spéciale » est déterminée comme suit :

Motifs	Détermination de l'indemnité de licenciement
Licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement	<ul style="list-style-type: none">• $(\frac{1}{2} * \text{Salaire de référence} * \text{ancienneté jusqu'à 10 ans}) + (2/3 * \text{Salaires de référence} * (\text{pour les années au-delà de 10 ans}))$ (Aucune condition d'ancienneté n'est requise en cas d'inaptitude professionnelle. Cour de cassation du 10/11/1988, pourvoi n° 86-41100, 25/05/1994, pourvoi n° 91-40442)

Seule l'inaptitude d'origine professionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique (**indemnité spéciale**).

Seule l'indemnité légale est « doublée », l'indemnité de licenciement conventionnelle n'a en aucun cas l'obligation d'être doublée (Cour de cassation du 22/02/2000, arrêt 98-40.137 et Cour de cassation du 25/03/2009, arrêt 07-41.708)

Article L1234-9

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 39

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

NOTA :

Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article R1234-2

Modifié par Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 - art. 2

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

NOTA :

Conformément à l'article 4 du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication.

Article L1226-14

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Préavis

Dans ce cas, le salarié ne doit pas effectuer de préavis.

Il doit percevoir néanmoins :

- Une indemnité d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis (article L 1226-14) ;

Article L1226-14

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Article L1226-16

Les indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

- Cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de préavis ;

Cour de cassation du 15/06/1999 arrêt 97-15328

- De ce fait, le salarié n'est pas en droit de demander le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis prévue par la Convention collective ;
- L'indemnité versée n'étant pas une indemnité compensatrice de préavis légale (même si la valeur est identique), la date de rupture du contrat de travail n'est pas repoussée ;
- L'indemnité d'une valeur égale à l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base des 3 derniers mois de salaire (article L 1226-16 du Code du travail) ;
- Le montant de cette indemnité ne doit pas être pris en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Présentation de l'affaire

Une salariée est engagée en qualité de stagiaire hôtesse de l'air à compter du 9 février 1987, et occupait en dernier lieu le poste de chef de cabine principal.

Victime d'un accident du travail le 8 avril 2014, la salariée est déclarée définitivement inapte à exercer sa profession de navigante comme personnel navigant commercial par le comité médical de l'aéronautique (CMAC) le 19 décembre 2014.

Elle est licenciée le 12 février 2015 « suite à sa décision de ne pas solliciter un reclassement au sol, à la suite de la perte de sa licence pour inaptitude définitive prononcée par le CMAC le 17 décembre 2014. »

La salariée décide de saisir la juridiction prud'homale, demandant à cette occasion un rappel sur l'indemnité spéciale de licenciement.

Arrêt de la cour d'appel

La cour d'appel de Paris, par arrêt du 12 mai 2022, condamne l'employeur au paiement d'une somme en valeur nette, à titre de rappel de l'indemnité spéciale de licenciement.

En outre, elle condamne également l'employeur pour un rappel de congés payés en référence à l'indemnité compensatrice de préavis.

Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur ces 2 points.

Dans un premier temps, elle confirme que :

- L'indemnité spéciale de licenciement, à laquelle ouvrait droit la salariée, doit s'exprimer en valeur brute.

Dans un second temps, la Cour de cassation confirme que :

- L'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-14 du code du travail, L. 1234-9 du même code, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et L. 241-2 du code de la sécurité sociale dans sa version issue de la loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 :

9. Selon le dernier de ces textes, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur sont assujetties aux cotisations sociales dès lors qu'elles constituent une rémunération imposable en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts.

10. Il en résulte que l'indemnité compensatrice versée en application de l'article L. 1226-14 du code du travail aux salariés licenciés pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, nonobstant son caractère indemnitaire, est soumise à cotisations dans la mesure où, en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts, elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

11. L'arrêt condamne l'employeur au paiement d'une somme exprimée en montant net à titre d'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail.

12. En statuant ainsi, alors que cette indemnité devait être exprimée en montant brut, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

(...)

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

14. La salariée conteste la recevabilité du moyen en raison de sa nouveauté.

15. Cependant le moyen, qui est de pur droit, est recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 1226-14 du code du travail :

16. Selon ce texte, l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés.

17. Après avoir dit que l'inaptitude était d'origine professionnelle et condamné l'employeur au paiement de l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail, l'arrêt condamne l'employeur à payer au salarié une somme à titre de congés payés afférents à cette indemnité.

18. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Références

Cour de cassation - Chambre sociale N° de pourvoi : 22-21.479 ECLI:FR:CCASS:2024:SO00453 Non publié au bulletin

Solution : Cassation partielle sans renvoi Audience publique du mardi 07 mai 2024 Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 12 mai 2022