

Dernière mise à jour le 11 novembre 2024

# Licenciement pour inaptitude professionnelle : aucun droit à une indemnité compensatrice congés payés liée au préavis

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement, l'indemnité de préavis n'ouvre aucun droit à indemnité compensatrice de congés payés.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

## Contexte de l'affaire

Nota :

La présente affaire a été abordée au travers d'une jurisprudence commentée intitulée « **Quand s'appliquent les règles protectrices aux victimes d'accident du travail ?** »

<https://www.legisocial.fr/jurisprudences-sociales/1538-sappliquent-regles-protectrices-victimes-accident-travail.html> »

Un salarié est engagé le 5 septembre 2002 en qualité de chauffeur poids lourd.

Victime d'un accident de travail le 18 avril 2012, il est déclaré inapte lors de la visite de reprise le 30 mars 2015, et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 5 mai 2015.

Mais le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale estimant que son licenciement devait être prononcé en raison d'une **inaptitude professionnelle**.

La cour d'appel de Montpellier, par arrêt du 24 novembre 2021, donne raison au salarié, outre le fait qu'elle reconnaisse présentement que le licenciement avait pour une inaptitude professionnelle, elle condamne l'employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés en lien.

Mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation casse et annule, sans surprise selon nous, l'arrêt de la cour d'appel.

Elle confirme les points suivants :

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

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**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

8. Le salarié conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le moyen est nouveau.

9. Cependant, l'employeur sollicitait dans ses conclusions le rejet des demandes du salarié fondées sur l'article L. 1226-14 du code du travail.

10. Le moyen, qui n'est pas nouveau, est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

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

11. 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.

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

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

Cour de cassation du 07 mai 2024, pourvoi n°22-10905

## Commentaire de LégiSocial

Il est de jurisprudence constante qu'en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement :

1. Une indemnité d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis (article L 1226-14) est accordée au salarié concerné ;
2. Cette indemnité n'ayant pas la nature d'une indemnité compensatrice de préavis ;
3. N'ouvre pas droit à indemnité compensatrice de congés payés liée.

D'autres informations concernant le licenciement pour inaptitude professionnelle (ou non) et impossibilité de reclassement sont à retrouver au sein d'une de nos fiches pratiques exclusivement consacrée à cette thématique :

[Lire aussi : Quelles sont les procédures en cas de licenciement pour inaptitude en 2025 ? Fiche pratique](#)

En cas d'inaptitude du salarié (qu'elle soit d'origine professionnelle ou non) et impossibilité de reclassement, des procédures particulières sont à respecter. Elles vous sont décrites dans la présente fiche pratique.