

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Les droits au DIF doivent être indiqués sur la lettre de licenciement, y compris en cas d'inaptitude

Une salariée est engagée le 5 août 2002 par une société d'ambulances, en qualité d'ambulancière. Elle est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 janvier 2011. La salariée ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Inaptitude résultant d'une maladie professionnelle ou consécutive à un accident du travail
- Inaptitude après une maladie ou un accident non professionnel
- Droits au DIF et informations en cas de rupture du contrat de travail

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 5 août 2002 par une société d'ambulances, en qualité d'ambulancière.

Elle est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 janvier 2011.

La salariée saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment concernant ses droits au DIF.

La cour d'appel, puis la Cour de cassation confirment que l'employeur doit indiquer dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF, y compris en cas d'inaptitude.

Extrait de l'arrêt

Attendu, ensuite, que l'employeur doit, dans la lettre de licenciement, sauf faute lourde, informer le salarié de la possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté, ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la société Y... n'avait pas, dans la lettre de licenciement, informé la salariée de ce qu'elle pouvait demander, avant la date d'expiration du préavis qu'elle aurait effectué si elle avait été apte, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, a exactement décidé que l'employeur avait commis un manquement causant nécessairement un préjudice à l'intéressée qu'elle a souverainement apprécié ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Cour de cassation du 25 septembre 2013, pourvoi n°12-20310

Commentaire de LégiSocial

L'affaire présente concernant le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement du salarié, il nous semble utile de rappeler certaines notions importantes concernant le préavis.

Inaptitude résultant d'une maladie professionnelle ou consécutive à un accident du travail

Dans ce cas précis, 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) ;
- 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 de licenciement sera donc calculée sur l'ancienneté acquise à la notification ;
- 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.

Inaptitude après une maladie ou un accident non professionnel

Conditions applicables depuis le 24/03/2012

La loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives (loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, [JO](#) du 23/03/2012) a modifié les conditions applicables.

Ainsi, lorsqu'un salarié fait l'objet d'un licenciement pour une inaptitude qui n'a pas d'origine professionnelle, le Code du travail indique que :

- Le préavis n'est pas exécuté ;
- Le contrat de travail est donc rompu à la notification du licenciement ;
- Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité ;
- Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est versée.

Extrait de la loi

Article 47

L'article L. 1226-4 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. »

Article L1226-4

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 47

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de

ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Pour mémoire rappel des conditions applicables jusqu'au 23/03/2012

- Le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de préavis sauf s'il est en mesure de l'effectuer (ce qui est rarement le cas compte tenu de son inaptitude prononcée par la médecine du travail) ;
- Seul les cas particuliers suivants donnent lieu au paiement d'une indemnité compensatrice, à savoir le cas où l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement ou n'a pas repris le paiement du salaire alors que le délai d'un mois est écoulé.

Droits au DIF et informations en cas de rupture du contrat de travail

La loi 2009-1437 intitulée (loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie) introduit une nouvelle notion importante qui concerne le [DIF](#).

Cette nouveauté porte le nom de « portabilité » du [DIF](#).

L'objectif est de permettre à un salarié ayant acquis des heures au titre du [DIF](#) de les utiliser alors qu'il quitte l'entreprise.

Information sur la lettre de rupture

L'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement :

- Du volume de ses droits en matière de DIF (article L 6323-19) ;
- De sa faculté à utiliser ses droits pendant le préavis, y compris en cas de licenciement pour faute grave (article L 6323-17).

Nota :

En cas de licenciement économique et si le salarié adhère au [CSP](#) (Contrat de Sécurisation Professionnelle), ce dernier ne pourra pas se prévaloir de la portabilité de ses droits acquis au titre du [DIF](#).

Article L6323-19

Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 6

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation.

Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 et, dans les cas de licenciements visés à l'article L. 1233-65 les droits du salarié en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-66.

Article L6323-17

Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 6

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Défaut d'informations : dommages et intérêts pour le salarié

La Cour de cassation a considéré que le défaut d'information par l'employeur sur le document notifiant la rupture du contrat de travail, entraînait le versement de dommages et intérêts pour le salarié.

Cour de cassation 17/02/2010, pourvoi n° 08-45382

Cour de cassation 2/06/2010, pourvoi n° 09-41409

Informations sur la lettre de rupture, y compris en cas d'inaptitude

L'affaire présente, indique (pour la 1^{ère} fois selon nous), que le salarié inapte doit être informé, dans la lettre de licenciement, de la possibilité de demander, avant la date d'expiration du préavis qu'il aurait effectué s'il avait été apte, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de [VAE](#) ou de formation dans le cadre de son solde de [DIF](#).

Nous remarquerons en effet, que la Cour de cassation évoque la période de préavis à laquelle le salarié aurait pu prétendre s'il n'avait pas été déclaré inapte par la médecine du travail.

Extrait de l'arrêt

Attendu, ensuite, que l'employeur doit, dans la lettre de licenciement, sauf faute lourde, informer le salarié de la possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté, ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la société Y... n'avait pas, dans la lettre de licenciement, informé la salariée de ce qu'elle pouvait demander, avant la date d'expiration du préavis qu'elle aurait effectué si elle avait été apte, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, a exactement décidé que l'employeur avait commis un manquement causant nécessairement un préjudice à l'intéressée qu'elle a souverainement apprécié ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;