

LICENCIEMENT Inaptitude – Indemnités légales – Mode de calcul – Arrêt maladie.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 mai 2017

L. contre Société coopérative agricole les Vignerons de Vacqueyras (p. n° 15-22.223)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme L. a été engagée par la société coopérative agricole les Vignerons de Vacqueyras producteurs de Gigondas le 2 janvier 2002, en qualité de « commerciale » ; que son contrat de travail a été transféré à la société Perfection du Rhône, devenue VDC distribution, et qu'elle occupait en dernier lieu le poste de « directrice des ventes Trad » ; que la salariée, qui a, le 22 février 2010, saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et a été déclarée inapte à son poste le 11 octobre 2010 par le médecin du travail, a été, le 23 novembre 2010, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

(...)

Mais sur le cinquième moyen, pris en sa seconde branche :

Vu les articles L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail, ensemble l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ;

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 ;

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 L. 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 ;

(M. Frouin, prés. – M. Rinuy, rapp. – Mme Rémy, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, Me Le Prado, av.)

Note.

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 23 mai 2017 (1), arrêt publié au bulletin, est venu préciser les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie pendant la période précédant la rupture du contrat de travail, palliant ainsi le vide du Code du travail.

Pour l'indemnité spéciale de licenciement due au salarié licencié pour inaptitude physique d'origine professionnelle (2), le Code du travail a prévu la prise en compte du salaire moyen qui aurait été perçu au cours des 3 derniers mois si le salarié avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail (3).

En revanche, en dehors de cette situation particulière, le Code du travail prévoit, sans autre précision, une indemnité du douzième de la rémunération des douze derniers mois ou du tiers des trois derniers mois, calculée en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à son licenciement (4). Or, cela ne va pas sans poser problème lorsque le contrat de travail a été suspendu au cours de ces périodes.

À travers cet arrêt de cassation, la Haute cour vient préciser 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 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie* ».

Le visa de l'arrêt est important puisque la Cour de cassation se fonde sur les dispositions des articles L.1234-9, R. 1234-4 et surtout L.1132-1 du Code du travail, qui prohibent les discriminations en particulier fondées sur l'état de santé du salarié.

S'appuyant ainsi sur l'interdiction des discriminations à raison de l'état de santé du salarié, la Haute cour indique donc que la rémunération à prendre en compte est celle qui précède l'arrêt de travail.

La précision apportée par la Cour de Cassation est évidemment bienvenue pour les salariés. En effet, sans cette précision, certains employeurs pouvaient considérer que, si le salarié a été absent pour arrêt maladie dans les mois précédant l'arrêt de travail, il ne pouvait en conséquence bénéficier d'aucune indemnité de licenciement, faute d'éventuels maintiens de salaire.

C'est donc une décision tout à fait logique au regard du principe de non-discrimination.

Dans un cas de figure relativement simple où un salarié fait l'objet d'un certain nombre d'arrêts de travail continus, puis est licencié, l'application de ce principe ne pose pas de difficultés. On en comprend bien l'intérêt pour le salarié et c'est donc dans son principe une solution à approuver.

Cela étant, cette nouvelle règle appelle des observations, notamment au regard de ses répercussions pratiques. En premier lieu, il n'y a pas matière à distinguer selon le motif de la rupture. Si cet arrêt est relatif, en l'espèce, à une salariée déclarée inapte à son poste pour une cause non professionnelle, le visa de l'arrêt, qui porte sur des textes relatifs aux indemnités de licenciement en général (5), indique qu'il n'y a pas de raison de limiter sa portée au seul cas du salarié licencié pour inaptitude. Ainsi, cette solution devrait également trouver à s'appliquer au salarié licencié pour tout autre motif que l'inaptitude après une certaine période où il a fait l'objet d'arrêts de travail pour maladie. On peut penser, par exemple à un licenciement motivé par la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié. En second lieu, l'application pratique de cette solution pose problème lorsque les arrêts de travail ont été discontinus. En effet, quel serait alors le salaire à prendre en considération ? Doit-on revenir longtemps en arrière pour dégager une moyenne de 12 mois de travail continu ? Peut-être que cette difficulté aurait pu être résolue si la Cour de Cassation, à l'image du formulaire « attestation Pôle Emploi », avait retenu la formule du salaire des 12 derniers mois précédant le dernier jour travaillé et payé.

Enfin, il faut rappeler que l'enjeu de la détermination du montant de l'indemnité légale de licenciement est non seulement d'une importance pratique immédiate pour le salarié pour connaître le montant qu'il va percevoir, mais également dans le cadre de la détermination d'un éventuel différé d'indemnisation des allocations-chômage lorsque le salarié bénéficie d'indemnités supérieures au montant de l'indemnité légale de licenciement (6).

Paul Cao, Avocat au Barreau de Saumur

(1) Ci-dessus.

(2) Art. L. 1226-14 du Code du travail.

(3) Art. L. 1226-16 du Code du travail.

(4) Art. L. 1234-9 et R. 1234-4 du Code du travail.

(5) Art. L. 1232-9 et R. 1232-4 du Code du travail.

(6) Règlement assurance-chômage du 14 mai 2014, art. 21, § 2 modifié et prorogé par le décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 ; circ. Unédic n° 2014-26 du 30 septembre 2014, fiche 4, § 1.1.2 modifiée par circ. Unédic n° 2016-10 du 29 février 2016, fiche 3.