LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE : JUSQUE QUAND RÉMUNÉRER LE SALARIÉ ?

Publié le 23/01/2019

Par Service juridique- CFDT

**1 mois ! C’est le délai dont dispose un employeur pour reclasser ou, à défaut, licencier un salarié qui a été déclaré inapte par le médecin du travail. A défaut, l’employeur doit reprendre le versement de la rémunération du salarié alors même que celui-ci est dans l’impossibilité physique de travailler. Mais jusque quand ce salaire doit-il être versé ? Voici l’une des questions récemment soumises à la Cour de cassation. Cass.soc. 12.12.18, n°17-20801.**

* **Les faits**

Employée d’une entreprise de cosmétiques depuis 2008, une salariée est victime d’un accident du travail en 2013. Placée en arrêt, le médecin du travail finit par la déclarer inapte à occuper son poste. Dans l’impossibilité de la reclasser, l’employeur la licencie pour inaptitude d’origine professionnelle.

La salariée conteste son licenciement et saisit le conseil de prud’hommes.

**Une contestation des conséquences financières du licenciement pour inaptitude.**Ce que conteste la salariée ne porte pas tant sur les modalités de reclassement que sur les conséquences indemnitaires liées à son licenciement. Elle reproche à l'employeur :

-   de n’avoir pas tenu compte, pour le calcul de son indemnité de licenciement, de la totalité de son ancienneté, notamment celle qu’elle avait acquise au cours du préavis (qu’elle n’a évidemment pas effectué) ;

-   d’avoir cessé de lui verser sa rémunération **dès l’envoi de la lettre de licenciement,** et non pas à la présentation de celle-ci.

Déboutée par les juges du fond, la salariée se pourvoit en cassation.

**UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE D’ORIGINE PROFESSIONNELLE**

Avant d’aller plus loin, il convient d’avoir en tête que l’on se trouve dans le cas bien particulier du licenciement pour inaptitude d’origine professionnelle, qui n’entraîne pas tout à fait les mêmes conséquences qu’une inaptitude non professionnelle, notamment en termes d’indemnités.

En principe, et à moins d'avoir abusivement refusé un reclassement proposé par l'employeur, un salarié licencié pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,a droit à des indemnités spécifiques (1):
-  une indemnité spéciale de licenciement  au moins égale au double de l’indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- une indemnité compensatrice, d’un montant au moins égal à celui de l’indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité est due alors même que le salarié est dispensé d’effectuer le préavis, puisqu’il n’est pas apte à le réaliser.

**Une question se pose alors** : faut-il, pour calculer l’indemnité de licenciement, tenir compte de l’ancienneté que le salarié a acquise au cours de la période de « préavis », non effectuée mais rémunérée ? Autrement dit, **le versement d’une indemnité compensatrice a-t-il pour effet de reculer la date de fin du contrat de travail** ?

* **Le préavis doit-il être pris en compte dans le calcul de l’ancienneté du salarié ?**

Pour la salariée, la réponse est clairement positive : peu importe que le préavis n’ait pas été effectué, sa durée doit être prise en compte pour comptabiliser son ancienneté. Son raisonnement est d’ailleurs légitime, dans le sens où, en principe,, lorsqu’un salarié est dispensé d’effectuer son préavis, cette période non travaillée, mais rémunérée, est bien prise en compte dans le calcul de l’ancienneté du salarié et par conséquent dans celui de l’indemnité de licenciement.

**Oui, mais voilà, nous ne nous trouvons pas dans le cadre classique** du salarié que l’employeur a dispensé de préavis ! Il s’agit d’un **licenciement pour inaptitude d’origine professionnelle,** ouvrant droit pour le salarié à une indemnité compensatrice au titre du préavis non effectué.

Or, pour la Cour de cassation, si cette « *indemnité compensatrice* » est d’un montant égal à celui de l’indemnité compensatrice de préavis prévue à l’article L.1234-5, elle n’en pas la même nature. Elle n’a donc « *pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat de travail* ». **Le contrat cesse à la date de notification du licenciement et c’est bien à cette date qu’il convient d’arrêter l’ancienneté de la salariée.** La Cour de cassation déboute la salariée sur ce point.

* **Jusqu’à quel moment l’employeur doit-il maintenir la rémunération du salarié ?**

Lorsqu’à l’issue d’un délai d’1 mois à compter de la date à laquelle le médecin du travail l’a déclaré inapte à occuper son poste de travail, le salarié n’a été ni reclassé, ni licencié, l’employeur doit reprendre le versement de son salaire correspondant à l'emploi qu’il occupait avant son inaptitude. Le versement se poursuit jusqu'au reclassement, ou la rupture du contrat (art. L.1226-11 du Code du travail).

Attention : ce qui a soulevé des difficultés dans notre affaire n’est pas tant la reprise du versement du salaire, ce que l’employeur a effectivement respecté, que **la date à laquelle il a estimé pouvoir cesser de le faire !**

Le second point de contestation de la salariée porte donc sur la date de rupture de son contrat de travail et par conséquent de cessation de paiement de son salaire.

Car en l’espèce, l’employeur a, dès l’envoi de la lettre de licenciement à la salariée (le 15 mai 2013), cessé de lui verser son salaire. Or selon la salariée, sa rémunération lui était due jusqu’à la présentation de la lettre de licenciement, soit, le 18 mai 2013. Elle réclame donc ce rappel de 3 jours de salaire et les congés afférents.

Et elle fait bien car, **sur ce point, la Cour de cassation lui donne raison : peu importe que la salariée n'ait pu exécuter son préavis en raison de son aptitude :** « *le salaire était dû jusqu’à la présentation de la lettre de licenciement*».

Cette solution est logique, dans la mesure où cesser de verser le salaire au jour de l’envoi de la lettre de licenciement, et non pas au jour de la présentation de cette lettre au salarié, serait revenu à lui faire perdre le salaire dû entre ces deux évènements. Si le problème ne se pose pas lorsque le salarié effectue son préavis, il n’y a donc pas de raison qu’il se pose lorsqu’il ne l’exécute pas !

Ces positions ne sont pas nouvelles, et la Cour de cassation ne fait ici que **confirmer une jurisprudence dégagée depuis déjà de nombreuses années, qu’il s’agisse de la date de fin de contrat (1), ou de la date de cessation de versement du salaire**(3).

L’origine de l’inaptitude n'est donc pas sans importance, notamment en termes d'indemnités versées au salarié. Si la salariée avait été licenciée pour inaptitude non professionnelle, elle n'aurait pas bénéficié d'indemnités de licenciement doublées et l’inexécution du préavis n’aurait ouvert droit à aucune indemnité compensatrice. En revanche, le préavis aurait néanmoins été pris en compte pour le calcul de l’indemnité de licenciement.

(1) Art L.1226-14 C.trav.

(2) Cass.soc.15.06.99, n°97-15328.

(3) Cass.soc.17.03.10, n°07-47747.