

**[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]**

***Calcul de l'indemnité de licenciement après un arrêt maladie : avantage au salarié !***

*Cass. Soc. 23 mai 2017, 15-22223*

***Pour calculer l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, le salaire de référence à prendre en compte est celui des 12 ou 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie.***

En principe, pour calculer l'indemnité de licenciement, il faut tenir compte du salaire de référence des 12 ou 3 derniers mois précédant le licenciement, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (C.trav.arts.[L.1234-9](#) et [R.1234-4](#)).

Or, un salarié en arrêt de travail pour maladie ne bénéficie pas toujours du maintien intégral de sa rémunération habituelle pendant cette période... Aussi, en cas de licenciement postérieur, l'indemnité versée s'en trouve réduite d'autant.

Dans son arrêt du 23 mai dernier, la Cour de cassation nous apporte une précision bienvenue, emprunte d'égalité.

Dans cette affaire, une Directrice des ventes avait été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail, puis licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement un peu plus de 9 mois plus tard. Elle réclamait alors le paiement de la somme de 5635,16 euros à titre de reliquat d'indemnité de licenciement, considérant que la période pendant laquelle elle avait été en arrêt de travail et durant laquelle sa rémunération habituelle n'avait pas été intégralement maintenue n'aurait pas dû être prise en compte.

La Cour d'appel rejetait la demande de la salariée, au motif qu'en l'absence de dispositions dans la convention collective prévoyant une indemnité de licenciement calculée sur la base des salaires perçus si le contrat n'avait pas été suspendu, la salariée ne pouvait y prétendre. La Cour d'appel considérait que la période de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement était les 12 ou 3 mois précédant la date du licenciement. Ce faisant, les juges appliquaient une solution retenue par la Cour de cassation en présence de dispositions conventionnelles identiques aux dispositions légales (Cass. Soc. 5 juin 2001, [99-42429](#)).

Pourtant, la Cour de cassation choisit de donner raison à la salariée, en énonçant 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* ». L'employeur doit désormais, pour calculer le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, prendre en compte la période précédant la date de l'arrêt de travail, et non pas celle précédant la date du licenciement.

Cette solution avantageuse pour le salarié a pour conséquence d'écarter la période d'arrêt maladie, pendant laquelle le salarié a pu subir une baisse de rémunération, pour calculer l'indemnité de licenciement. En rendant sa décision au visa notamment de l'article [L.1132-1](#) du Code du travail, la Cour de cassation adopte une solution conforme au principe d'interdiction des discriminations liées à l'état de santé.

Par ailleurs, la Cour de cassation prend soin de préciser que cette décision concerne tant l'indemnité légale de licenciement que l'indemnité conventionnelle. Pour autant, il sera intéressant d'interroger les juges sur le maintien de cette solution en présence de dispositions conventionnelles plus favorables, prévoyant que l'indemnité de licenciement soit calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue pendant un arrêt de travail.

Enfin, si dans cette affaire la Cour de cassation se prononce sur le cas d'un licenciement après un arrêt maladie, la solution pourrait valoir pour tout licenciement consécutif à une période de suspension du contrat de travail.

**Manon CAVATORE**