

Inaptitude professionnelle : l'indemnité compensatrice égale au préavis n'ouvre pas droit à congés payés

Lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude professionnelle, il a droit à diverses indemnités versées par son employeur, dont une indemnité compensatrice égale à l'indemnité compensatrice de préavis due en cas de licenciement. Dans un arrêt du 29 mars 2023, la Cour de cassation rappelle que cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre donc pas droit à congés payés.

Indemnité en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle : rappels

Lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les indemnités de rupture dues au salarié licencié relèvent de règles spécifiques (c. trav. art. L. 1226-14).

Outre une indemnité « spéciale » de licenciement, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis due en cas de licenciement (c. trav. art. L. 1226-14).

De longue date, la jurisprudence estime que cette indemnité spécifique n'a pas la nature d'une indemnité de préavis (cass. soc. 15 juin 1999, n° 97-15328, BC V n° 283 ; cass. soc. 9 janvier 2008, n° 06-41174 D).

À noter : l'indemnité égale au préavis n'est prévue qu'en cas de licenciement d'un salarié en CDI pour inaptitude physique d'origine professionnelle. Elle n'a pas à être versée en cas de rupture anticipée d'un CDD pour ce motif.

Une salariée licenciée pour inaptitude dont l'employeur conteste l'origine professionnelle et les sommes versées

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation le 29 mars 2023, une salariée, déclarée inapte par le médecin du travail, a été licenciée par son employeur pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle a alors intenté une action en justice contre ce dernier.

En appel, les juges du fond ont estimé que l'inaptitude était d'origine professionnelle et que le licenciement était injustifié. Ils ont notamment condamné l'employeur à verser à la salariée une somme correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis et une somme au titre des congés payés afférents à cette indemnité.

L'employeur a contesté cette décision devant la Cour de cassation. Le point litigieux sur lequel la Cour devait statuer portait sur la condamnation de l'employeur à payer à la salariée une somme au titre des congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité compensatrice égale au préavis ne permet pas d'ouvrir des droits à congés payés

La Cour de cassation donne raison à l'employeur et censure la décision de la cour d'appel.

Dans le droit fil de sa jurisprudence, elle confirme que cette l'indemnité compensatrice égale au préavis n'a pas la nature d'une indemnité de préavis.

En conséquence, elle n'ouvre pas droit à congés payés, ainsi qu'elle a déjà eu l'occasion de le préciser par le passé (ex. : cass. soc. 30 avril 2014 n° 12-28374 D ; cass. soc. 9 novembre 2017, n° 16-14527 D ; cass. soc. 6 juillet 2022, n° 21-11271 D).

Indemnité « compensatrice de préavis » : autres conséquences paye

L'indemnité compensatrice ne recule pas la date de cessation du contrat de travail, laquelle intervient bien à la date de notification du licenciement (cass. soc. 15 juin 1999, n° 97-15328, BC V n° 283).

Dès lors, les services paye doivent déterminer à cette date le plafond régularisateur. Enfin, le montant de cette indemnité ne doit pas être intégré dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (cass. soc. 12 octobre 2011, n° 10-18904 D).

Par ailleurs, malgré son caractère indemnitaire, l'indemnité est assujettie aux cotisations sociales dans la mesure où elle est imposable (cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-19959 D).

Cass. soc. 29 mars 2023, n° 21-21211 D