

CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT : La période d'arrêt maladie doit être neutralisé

Dans un arrêt du 23 mai 2017, la chambre sociale de la Cour de Cassation (arrêt bénéficiant de la publication la plus large P+B+R+I) est venue préciser qu'en cas de licenciement prononcé à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est celui des 12 ou 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

L'indemnité de licenciement se calcule à partir d'un salaire de référence correspondant, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit au douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, soit au tiers de la rémunération des trois derniers

Cette règle n'est pas neutre pour le salarié dont le contrat s'est trouvé suspendu pendant cette période de référence de 12 ou 3 mois en raison d'un arrêt de travail pour maladie. En effet, en fonction des dispositions conventionnelles applicables, ce dernier n'aura pas nécessairement bénéficié d'un maintien intégral de sa rémunération habituelle (primes, heures supplémentaires, etc.).

La Cour de Cassation est donc venue résoudre cette difficulté. Qu'il s'agisse de calculer l'indemnité légale ou l'indemnité conventionnelle de licenciement, le salaire de référence est celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie et non pas le prononcé du licenciement.

Jusqu'à cet arrêt, la jurisprudence s'était essentiellement prononcée sur l'incidence des arrêts maladie pour le calcul des seules indemnités conventionnelles de rupture, préconisant ainsi de retenir le salaire habituel (salaire reconstitué ou précédant l'arrêt) lorsque la convention collective se référait, sans autre précision, à la rémunération des mois précédents.