

Texte intégral

Cassation
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00212
Formation de diffusion : F B
numéros de diffusion : 212

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 5 mars 2025

Cassation partielle

Mme CAPITAINE, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 212 F-B

Pourvoi n° B 23-20.172

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 5 MARS 2025

La société JRT industrie, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° B 23-20.172 contre l'arrêt rendu le 26 mai 2023 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [K] [Z], épouse [D], domiciliée [Adresse 2],

2°/ à France travail - direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes, dont le siège est [Adresse 1], venant aux droits de Pôle emploi,

défendeurs à la cassation.

Mme [Z], épouse [D] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société JRT industrie, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [Z], épouse [D], après débats en l'audience publique du 28 janvier 2025 où étaient présents Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Nirdé-Dorail, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 26 mai 2023), Mme [Z] a été engagée le 13 novembre 1989 par la société Ainfoigest. Son contrat de travail a été transféré le 1er mars 1992 à la société JRT industrie. Elle exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable administrative.

2. A compter du 20 mars 2017, la salariée a occupé un emploi à temps partiel, pour motif thérapeutique.

3. Elle a été placée en arrêt de travail pour maladie le 19 avril 2018.

4. Elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail le 25 avril 2018, et a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 30 avril 2020.

Examen des moyens

Sur les premier et second moyens du pourvoi principal

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter la demande en versement d'un reliquat de l'indemnité de licenciement, 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, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le placement du salarié en temps partiel thérapeutique ; qu'en retenant, pour rejeter la demande au titre du solde de l'indemnité de licenciement, que le salarié à temps partiel pour motif thérapeutique ne peut pas prétendre à ce que le montant de l'indemnité de licenciement soit calculé sur la base des salaires qui auraient été perçus à temps plein, la cour d'appel a violé 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. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, et les articles L. 1234-9 et R. 1234-4 du même code :

7. En application du premier de ces textes, aucune personne ne peut être licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, en raison notamment de son état de santé.

8. Selon le deuxième, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

9. Selon le troisième, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

10. Il résulte de la combinaison de ces dispositions que lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de temps partiel thérapeutique, 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 le temps partiel thérapeutique.

11. Pour débouter la salariée de sa demande au titre d'un reliquat de l'indemnité de licenciement, l'arrêt retient qu'un salarié à temps partiel pour motif thérapeutique ne peut pas prétendre, sauf sur le fondement de dispositions conventionnelles, à ce que le montant de l'indemnité de licenciement soit calculé sur la base des salaires qui aurait été perçus à temps plein.

12. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

13. La cassation du chef de dispositif visé par le pourvoi incident n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt déboutant l'employeur de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile et condamnant l'intéressé aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de ce même texte, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [Z], épouse [D] de sa demande de paiement d'un reliquat de l'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 26 mai 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Chambéry ;

Condamne la société JRT industrie aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société JRT industrie et la condamne à payer à Mme [Z], épouse [D] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq mars deux mille vingt-cinq.

Décision attaquée : Cour d'appel Lyon SB 2023-05-26 (Cassation)