



Temps partiel invalidite et licenciment

Par **rusi**, le **07/05/2015** à **09:41**

Bonjour

Je suis en invalidite 1ere categorie et travaille a temps partiel depuis 8 mois. Je depends de la convention des cadres de la presse magazine. En cas de licenciement mis indemnites conventionnelles seront elles calculees sur mon temps partiel ou bien sur le temps plein avant ma mise en invalidite ? (20 ans anciennete). Merci de vos infos

Par **P.M.**, le **07/05/2015** à **11:38**

Bonjour,

Tout dépend de quelles indemnités vous parlez pour ce qui concerne l'indemnité de licenciement, elle devrait être calculée proportionnellement à la période à temps plein et celle à temps partiel...

Par **DRH juriste**, le **08/05/2015** à **20:48**

Bonjour,

L'article L3123-13 du code du travail indique que : « L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise. »

Par contre deux jurisprudences de la Cour de cassation donnent matière à s'interroger et conduisent certains à penser qu'il faudrait se baser sur la rémunération à temps partiel en cas de temps partiel thérapeutique. Votre employeur peut vouloir calculer selon cette interprétation.

Je cite :

1) Cour de cassation, chambre sociale, 8 mars 2006, N°: 04-45390

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000075166>

« Mais attendu que la visite de reprise prévue aux alinéas 1 à 3 de l'article R. 241-51 du Code du travail à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré par le médecin du travail apte à reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique met fin à la période de

suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ;
Et attendu que la cour d'appel, ayant constaté que le salarié, qui avait été déclaré apte à reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique par avis du médecin du travail du 1er avril 1999, avait régulièrement accepté le même jour un avenant à son contrat de travail limitant la durée de son travail à 78 heures par mois, avant d'être à nouveau en arrêt de travail pour maladie à compter du 3 avril 1999, **a à bon droit décidé que la demande de condamnation de la société sur la base d'un salaire à temps complet devait être rejetée** ; que le moyen n'est pas fondé ; »

2) Cour de cassation, chambre sociale, 26 janvier 2011, N° : 09-66453

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000234996>

« la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a décidé, à bon droit, qu'en l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, **le salarié ne pouvait prétendre à ce que le montant de son indemnité soit calculé sur la base des salaires qu'il aurait perçus s'il n'avait pas travaillé dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique** ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Pour ma part, j'observe que la Cour de cassation se contente de dire qu'un salaire à temps plein ne peut être le salaire de référence et je pense qu'il semble préférable de se référer à l'article du code du travail et de défendre cette position, malgré ces jurisprudences troublantes.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **08/05/2015 à 20:57**

Bonjour,

Pour ce qui me concerne, je ne pense pas que cette Jurisprudence puisse détourner des dispositions du Code du Travail pour l'indemnité de licenciement mais puisse uniquement s'appliquer aux autres indemnités et c'est bien pourquoi, j'ai fait une distinction dans ma réponse...

Par **DRH juriste**, le **09/05/2015 à 13:03**

Bonjour,

Les deux jurisprudences citées traitent bien de **l'indemnité de licenciement** (il suffit de suivre les liens pour prendre connaissance intégralement des arrêts de la cour et le constater). C'est pour cela qu'elles sont troublantes. D'ailleurs, certains commentateurs en tirent comme conséquence que le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas être calculé sur la base des salaires que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas travaillé dans le cadre de ce mi-temps.

Je cite, à titre d'exemple, la DIRRECTE du Limousin :

http://www.limousin.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/2011_04_avril_2011.pdf

« **INAPTITUDE PHYSIQUE – MALADIE OU ACCIDENT NON PROFESSIONNEL MI-TEMPS THERAPEUTIQUE AVANT LA RUPTURE DU CONTRAT**

En l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, le salarié licencié

pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, alors qu'à la suite d'une maladie, il avait repris le travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, ne peut prétendre à ce que le montant de son indemnité de licenciement soit calculé sur la base des salaires qu'il aurait perçus s'il n'avait pas travaillé dans le cadre de ce mi-temps. »

D'autres moins prudents, par rapport à ce qu'ils comprennent indiquent qu'il faut prendre le salaire mi-temps thérapeutique.

Pour ma part, j'ai tendance à penser qu'un mauvais choix des moyens exposés pourrait être la cause de ces réponses créatrices de doutes de la part de la Cour de cassation. Par ailleurs peut jouer la règle habituelle concernant le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement (solution la plus avantageuse entre : 1/12e de la rémunération brute des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, ou 1/3 des trois derniers mois ; ou le salaire habituel, défini comme étant celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de chômage partiel ou d'une absence maladie non indemnisée en totalité). Le salaire habituel est celui du temps partiel thérapeutique, s'il est de longue durée.

Le problème est qu'il s'agit d'une question très importante par ses effets, selon ce qui est compris et appliqué.

Bien cordialement.

Par P.M., le 09/05/2015 à 15:20

Bonjour,

Sauf que l'on ne sait pas exactement sur quoi porte le litige concernant le calcul de l'indemnité de licenciement dans l'[Arrêt 04-45390...](#)

On comprend mieux en revanche dans l'[Arrêt 09-66453](#) sur quoi repose la décision à la lecture du moyen :

[citation]Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR condamné l'employeur à verser au salarié la seule somme de 3.784,54 € à titre de solde d'indemnité de licenciement majorée des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2007 ;

AUX MOTIFS QUE « Monsieur X... avait 24 ans d'ancienneté lors de son licenciement; que la convention collective prévoit que le salarié cadre a droit à une indemnité de licenciement variable selon son ancienneté **avec un plafond de 12 mois, "le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois"** ; que l'indemnité de licenciement est majorée de 15 % lorsque le cadre "est âgé de cinquante ans révolu et compte 15 années d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise" ; qu'il ressort des pièces versées aux débats que lors des douze derniers mois de présence dans l'entreprise, **le salarié avait perçu un salaire mensuel brut moyen de 4.306,15 €, montant constituant donc l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement** ; que l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit, **s'élève donc à la somme de 47.341,79 €, étant précisé que Monsieur X... étant cadre dans l'entreprise depuis 1989 et âgé de 53 ans au jour de son licenciement, il avait droit à la majoration de 15 %** ; que ce montant est inférieur au plafond fixé par la convention collective qui est en l'espèce de 51.673,80 € ; qu'au vu de ce qui précède, le jugement entrepris doit être infirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à payer au salarié la somme de

12.601,71 € à titre de complément d'indemnité de licenciement ; que, statuant à nouveau, il doit être condamné à lui payer la somme de (47.341,79 - 43.557,25) 3.784,54€ majorée des intérêts de retard au taux légal à compter du 14 décembre 2007, date de notification à l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes qui vaut mise en demeure » ;

ALORS QUE l'article 4 de l'avenant de la convention collective nationale de commerce de gros dispose que pour les cadres ayant plus de cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement, l'indemnité de licenciement est accordée dans les conditions suivantes : 5/10ème de mois par année de présence dans la tranche à partir de 20 ans sans pouvoir dépasser un maximum de douze mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des douze derniers mois ; que lorsque le cadre congédié est âgé de cinquante ans révolus, et compte au moins quinze ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est majorée de 15 % entre cinquante et cinquante cinq ans ; qu'aux termes de ces dispositions, le salaire moyen servant de base au calcul des indemnités de licenciement s'entend du salaire habituel perçu par le salarié en période d'activité professionnelle, c'est-à-dire du salaire perçu s'il n'avait pas été en arrêt maladie, ou en mi-temps thérapeutique ; que pour condamner l'employeur à verser au salarié la somme de 3.784, 54 € à titre de complément d'indemnité de licenciement, la Cour d'appel s'est bornée à relever que lors des douze derniers mois de présence dans l'entreprise, le salarié avait perçu un salaire mensuel brut moyen de 4.306,15 € ; qu'à supposer même que le licenciement du salarié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement du mai 2007 soit justifié, la Cour d'appel n'a pas recherché si ainsi que le justifiait le salarié, ce dernier n'avait pas travaillé à mi-temps thérapeutique du 17 juillet 2006 au 22 janvier 2007, de sorte que le salaire retenu ne correspondait pas au salaire habituellement perçu par le salarié en période d'activité professionnelle ; que la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 4 de l'avenant de la convention collective nationale de commerce de gros.[/citation]

Cette décision n'atteint donc pas le principe de proportionnalité mais précise les conditions d'un calcul particulier lié à la Convention Collective applicable pour le maximum de l'indemnité de licenciement plus favorable que le Code du Travail dans ses dispositions de l'époque...

Par **P.M.**, le **09/05/2015** à **15:36**

Je me permets de citer exceptionnellement [ce sujet sur un autre forum](#) où une interprétation erronée était déjà à mon avis émise...

Par **DRH juriste**, le **09/05/2015** à **20:00**

Bonsoir,

L'analyse de Ted Forum semble convaincante pour l'arrêt N° : 09-66453.

Par contre, je viens de trouver un texte du Syndicat National des Associations Laïques Employeurs du Secteur Sanitaire et Social, Médico-Educatif et Médico-Social, qui à partir de la jurisprudence N°: 04-45390, affirme que les calculs pour l'indemnité de licenciement doivent être basés sur la rémunération du mi-temps thérapeutique. Voir

http://www.snaless.org/indemnites-de-rupture-apres-un-mi-temps-therapeutique_juri_746.php?..

..

Toute cette confusion est des plus dommageables.

Pour ma part, je pense qu'il semble préférable de se référer à l'article du code du travail et de défendre cette position, malgré ces jurisprudences sources d'avis divergents.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **09/05/2015** à **20:53**

Je lis :

- "Le salarié demande à ce que le calcul de l'indemnité de licenciement et de préavis s'établisse sur la base du salaire perçu avant l'accident du travail."

- "La base des indemnités de rupture pour inaptitude, qui fait suite à un mi-temps thérapeutique, est donc ce mi-temps thérapeutique et non pas le premier contrat à temps plein."

La base de l'indemnité de licenciement basée sur le temps partiel pour ce qui la concerne ne veut pas dire chaque période ne devra pas être considérée proportionnellement et que toute la carrière du salarié dans l'entreprise ne sera calculé que sur un salaire à temps partiel...

Que l'on puissent trouver plusieurs commentaires qui manquent singulièrement d'exemples concrets ne me permettent pas de changer de position que le calcul doit être le même que pour tout salarié étant passé d'un temps plein à un temps partiel et je propose, entre autres, ces dossiers :

- [n° 1...](#)

- [n° 2...](#)

- [n° 3...](#)

- [n° 4...](#)

- [n° 5...](#)

- [n° 6...](#)

- [n° 7...](#)