



Indemnité de licenciement : Impact de la faute grave pendant le préavis

« Si le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, l'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat.

Il en résulte que la Cour d'appel qui constate que la faute grave commise au cours de l'exécution de son préavis par le salarié, qui n'en était pas dispensé, a eu pour effet d'interrompre le préavis, décide à bon droit de prendre en compte cette interruption pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement. »

*Cour de cassation, chambre sociale,
11 septembre 2019, n° 18-12.606, publié au bulletin*

Une salariée, qui comptait 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est licenciée pour insuffisance professionnelle et doit exécuter un préavis contractuel d'une durée de 6 mois. Son contrat de travail prend fin au cours de l'exécution de son préavis, son employeur lui ayant notifié une rupture anticipée de celui-ci pour faute grave.

Lors de l'établissement de son solde de tout compte, l'employeur calcule le montant de l'indemnité de licenciement, en retenant une ancienneté expirant à la date de rupture anticipée du préavis.

La salariée a contesté le montant de l'indemnité de licenciement qui a été calculée sur la base de cette ancienneté, en considérant que ladite indemnité devait être calculée à la date d'expiration du délai normal de son préavis contractuel.

Par un arrêt du 11 septembre 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel de Basse-Terre qui a rejeté la demande de la salariée.

La Cour de cassation a considéré, dans cet arrêt du 11 septembre 2019, que le montant de l'indemnité de licenciement due à la salariée, doit être calculé en prenant en compte une ancienneté appréciée à l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire à la date de rupture anticipée de son préavis.

Pour rappel, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins 8 mois d'ancienneté peut prétendre à une indemnité de licenciement, peu importe qu'il bénéficie d'un préavis et l'exécute ¹.

Néanmoins, l'ancienneté au moment de la rupture du contrat, prise en compte pour ouvrir le droit à l'indemnité de licenciement, ne doit pas être confondue avec l'ancienneté au moment de l'expiration du contrat, prise en compte pour le calcul de ladite indemnité de licenciement.

En effet, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté acquis par le salarié à la date de fin de son contrat de travail, préavis inclus, qu'il soit exécuté ou non.

En d'autres termes, si le salarié licencié a bénéficié ou aurait dû bénéficier d'un préavis, la durée de ce dernier doit être prise en compte pour calculer l'indemnité de licenciement.

Cependant, dans la situation où le préavis serait interrompu par l'employeur via une rupture anticipée de celui-ci pour faute grave, c'est à la date de la rupture anticipée qu'il convient d'apprécier l'ancienneté du salarié, dans la mesure où c'est à cette date que le contrat de celui-ci s'achève.

C'est ce que vient de rappeler la chambre sociale de la Cour de cassation dans le présent arrêt.

¹ Article L.1234-9 du Code du travail, tel que modifié par l'ordonnance dite Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017