Image not found or type unknown

Présomption du préjudice en cas de perte injustifiée de l'emploi du salarié

Fiche pratique publié le **13/10/2017**, vu **1280 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Dans un arrêt rendu le 13 septembre 2017 (n° 16-13578), la chambre sociale de la Cour de cassation a indiqué que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue.

La solution est rendue au visa de l'article L. 1235-5 du code du travail selon lequel le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

La Cour de cassation tient comme position le fait que le salarié n'a pas à justifier du préjudice subi consécutivement à son licenciement abusif pour bénéficier d'une indemnisation, ce qui revient à dire que le salarié bénéficie d'une présomption du préjudice subi du fait de la perte injustifiée de son emploi.

Cette solution vient largement contrebalancer la série de décisions de la chambre sociale suivant lesquelles le salarié doit démontrer avoir subi un préjudice résultant des manquements de l'employeur à des obligations purement formelles :

– remise tardive du certificat de travail et des bulletins de paie (Cass. Soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293) ;

– inobservation de la procédure de licenciement (Cass. Soc., 30 juin 2016, n° 01-41.364) ;

– défaut d'information sur le bulletin de paie de la convention collective applicable (Cass. Soc., 17 mai 2016, n° 14-21.872) ;

– nullité de la clause de non-concurrence (Cass. Soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578) ;

– organisation tardive de la visite médicale de reprise (Cass. Soc., 17 mai 2016, n° 14-23.138).

Cela étant, cette évolution jurisprudentielle vient se heurter à l'entrée en vigueur récente de la réforme du code du travail qui consiste, entre autres, à encadrer quantitativement l'indemnisation relative à la rupture injustifiée du contrat de travail du salarié, n'est absolument pas quantifiable ni déterminable d'une situation à l'autre.

Que faire en cas de licenciement abusif ?

Articles sur le même sujet :

- Se défendre devant les prud’hommes
- Contester un licenciement non économique
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute

- Comment résoudre un conflit avec son employeur ?
- A qui s’adresser ?
- Qu’est-ce qu’une transaction ?
- Saisir les Prud’hommes : avocat obligatoire ?
- Quand saisir le Conseil de Prud’hommes ?
- Saisir les Prud’hommes : délai de prescription
- Déterminer le Conseil de Prud’hommes compétent
- Procédure à respecter
- Remplir le formulaire pour saisir le Conseil de Prud’hommes
- Saisir les Prud’hommes : coût ?
- Comment se défendre seul ?
- Comment rédiger des conclusions ?
- La procédure de conciliation
- La procédure de référé
- La phase de jugement
- Connaître les moyens de défense de votre employeur
- Recours face à la décision rendue
- Faire exécuter le jugement rendu
- Que faire si votre employeur ne respecte pas la décision rendue ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés