

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

publié le 26/09/2017, vu 1463 fois, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Le salarié injustement privé de son emploi doit saisir le juge du travail afin de demander une indemnisation au titre du préjudice subi. Le juge peut-il apprécier l'indemnisation du salarié relative à la perte injustifiée de son emploi ?

Le salarié injustement privé de son emploi doit saisir le juge du travail afin de demander une indemnisation au titre du préjudice subi.

Le juge peut-il apprécier l'indemnisation du salarié relative à la perte injustifiée de son emploi ?

Dans un arrêt rendu le 13 septembre 2017 (n° 16-13.578), 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.

Cette décision vient censurer la décision d'appel qui avait considéré que le salarié doit justifier du préjudice subi du fait du licenciement pour prétendre à une indemnité.

A contrario, 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'employeurs 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).

L'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation est marquée par l'équilibre de la relation entre l'employeur et le salarié : d'un côté, elle permet d'assouplir le risque indemnitaire pour

l'employeur qui commet des irrégularités formelles, par son insuffisance ou sa négligence, de l'autre, elle renforce considérablement la logique indemnitaire au profit du salarié lorsqu'il subit de son employeur une irrégularité de fond tenant à l'abus et, dans certains cas, à l'intention de nuire.

Cela étant, cette évolution jurisprudentielle dont il est remarquable qu'elle veut rééquilibrer judiciairement les relations contractuelles entre les parties au contrat de travail 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, comme une manière de systématiser la réparation d'un préjudice qui, surtout et plus qu'ailleurs en droit du travail, par lequel le salarié engage sa propre personne dans la relation contractuelle, n'est absolument pas quantifiable ni déterminable d'une situation à l'autre.

C'est qu'en effet, comment peut-on raisonnablement et humainement mettre sur un même barème d'indemnisation le jeune cadre diplômé de 25 ans et la mère célibataire non qualifiée de 50 ans avec trois enfants à charge avec pour seul point commun le fait d'avoir subi un licenciement abusif, sans entraver de manière significative la fonction du juge dans l'appréciation du préjudice et les conséquences à en tirer ?

Ce travail d'appréciation du préjudice subi ne revient ni au pouvoir législatif, ni au pouvoir exécutif mais bien au pouvoir judiciaire en ce qu'il est indépendant et autonome de toute influence qui voudrait voir de lui qu'une simple machine à rendre des décisions, à les systématiser, sans autre forme d'humanité et de raison, pourtant propre au Code Napoléon instaurant au droit de la responsabilité civile une logique d'indemnisation.

Et c'est d'ailleurs bien la raison pour laquelle la Cour de cassation précise dans sa décision qu'il appartient au juge (et seulement au juge) d'apprécier l'étendue du préjudice résultant de la perte injustifiée de son emploi par le salarié.

Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

<https://www.duclos-avocat.com/>