

# LA RÉPARATION SYSTÉMATIQUE, CE N'EST PAS AUTOMATIQUE !

## LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats  
d'entreprise en droit social



MAÎTRE  
STÉPHANIE OUDARD  
CABINET SEA AVOCATS

**P**ar cinq décisions récentes, la Chambre sociale revient sur sa jurisprudence du « cause nécessairement un préjudice ».

**ÉLABORÉE** il y a plus de vingt ans, la théorie du préjudice nécessaire faisait fi de la trilogie du droit commun de la responsabilité civile (faute, dommage, lien de causalité) pour justifier des condamnations prononcées en l'absence de tout préjudice du salarié.

**INOBSERVATION** de la procédure de licenciement, nullité de la clause de non-concurrence, défaut d'organisation des élections professionnelles, de la visite médicale d'embauche ou de la mention de la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement, remise tardive des documents de fin de contrat, absence d'information sur la convention collective applicable ou sur les critères d'ordre des licenciements... les exemples se sont multipliés. En subordonnant désormais la réparation à la preuve du préjudice, la haute juridiction a entendu proscrire les demandes purement opportunistes des salariés et restaurer les prérogatives des juges en matière d'appréciation du dommage.

**LE 13 AVRIL 2016 (1)**, elle a ainsi rejeté une demande d'indemnisation pour remise tardive du certificat de travail et du bulletin de paie, au motif « que l'existence d'un préjudice et l'évaluation

de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ».

**LA MÊME SOLUTION** a été reprise le 25 mai 2016 (2) (clause de non-concurrence illicite), le 30 juin 2016 (3) (irrégularité de forme du licenciement) et le 14 juin 2017 (4) (défaut de consultation des représentants du personnel préalablement à un licenciement économique). Le 13 septembre 2017 (5), s'agissant d'un CDD requalifié en CDI, la demande subséquente d'indemnisation pour non-respect de la procédure de licenciement a, sans surprise, également été écartée.

**CEPENDANT**, dans la même décision, la Chambre sociale a plus étonnamment censuré la Cour d'appel qui avait rejeté la demande d'indemnisation pour rupture abusive du contrat de travail, après avoir relevé que le salarié connaissait le terme du CDD, au motif « que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue ».

**DICTÉE** par la volonté de traiter indistinctement les conséquences de la rupture abusive entre les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise dans

laquelle ils travaillent, cette décision a, de fait, limité l'étendue du revirement opéré.

**CAR, CONTRAIREMENT AUX SALARIÉS** de plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 11 salariés, auxquels la loi octroyait au minimum six mois de salaire en cas de licenciement injustifié, l'indemnisation des salariés ne remplissant pas ces conditions correspondait au préjudice subi.

Jusqu'à ce que, dix jours plus tard, l'ordonnance sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (6) supprime le plancher de six mois de salaire en instaurant un barème indemnitaire, restreignant ainsi à nouveau le pouvoir souverain d'appréciation du juge que la Cour de cassation avait entendu restaurer !

**LE RISQUE** de voir les juges du fond recouvrer leur liberté perdue en accédant aux demandes indemnitaires expressément exclues du barème (harcèlement, discrimination, violation d'une liberté fondamentale) est grand. Souhaitons qu'ils choisissent plutôt d'exercer pleinement leur office en débusquant les demandes purement circonstancielles dont nombre de salariés licenciés sont coutumiers.

(1) Cass. soc. 13 avril 2016 n° 14-28.293.

(2) Cass. soc. 25 mai 2016 n° 14-20.578.

(3) Cass. soc. 30 juin 2016 n° 15-16.066.

(4) Cass. soc. 14 juin 2017 n° 16-16.001 et s.

(5) Cass. soc. 13 septembre 2017 n° 16-13.578.

(6) Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.