

**CONTRAT DE TRAVAIL** Manquement de l'employeur – Préjudice causé au salarié – Evaluation  
– Appréciation souveraine des juges du fond.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 avril 2016  
F. contre sté RQS (p. n° 14-28.293)

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Lisieux, 3 décembre 2013), statuant en dernier ressort, que M. F., salarié de la société RQS a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de remise, sous astreinte, de divers documents, lesquels ont été remis lors de l'audience de conciliation ; qu'il a alors demandé la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts en réparation de cette remise tardive ;

Attendu que le salarié fait grief au jugement de le débouter de sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ que lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie ; qu'il en résulte qu'à défaut d'avoir remis cette pièce au salarié, l'employeur doit la lui faire parvenir par tout moyen ; que pour débouter M. F. de sa demande en dommages-intérêts pour délivrance tardive de divers documents, spécialement des bulletins de paie, le jugement retient qu'il s'agit de documents quérables et que l'employeur les lui avait remis lors de l'audience de conciliation ; qu'en statuant ainsi, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 3243-2 du code du travail ;

2°/ que la non-délivrance ou la délivrance tardive des certificats de travail et bulletins de paie cause nécessairement un préjudice que le juge doit réparer, le salarié n'ayant pas à en prouver la réalité ; que pour débouter M. F. de sa demande en dommages-intérêts pour délivrance tardive de divers documents, spécialement du certificat de travail et des bulletins de paie, le jugement retient que le salarié ne rapportait aucun élément sur le préjudice qu'il aurait subi ; qu'en statuant ainsi, le conseil de prud'hommes a violé l'article 1147 du code civil, ensemble l'article R. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu 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 ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – Mme Brinet, rapp. – Mme Courcol-Bouchard, av. gén. – Me Carbonnier, av.)

**Note.**

1. Nous écrivions dans ces colonnes, il y a un an à peine, que la jurisprudence relative au « préjudice nécessaire », spécifiquement en cas de remise tardive des documents de fin de contrat d'un salarié, était acquise et intangible (1).

La Cour de cassation considère, en effet, depuis une quinzaine d'années, que le défaut ou la délivrance tardive de ces documents à un salarié lui « cause nécessairement un préjudice devant être réparé » (2).

Cette jurisprudence implique que le préjudice est présumé du seul fait de la faute patronale, l'emploi de l'adverbe « nécessairement » induisant, au demeurant, une présomption irréfragable du préjudice subi.

Ainsi, les juridictions du fond, dès lors qu'elles observent l'existence de ce manquement, n'ont pour rôle (restreint) que d'évaluer le montant du préjudice, sans avoir à caractériser la réalité de ce dernier.

2. Le champ d'application de cette présomption n'est cependant pas circonscrit au domaine des documents de fin de contrat.

La Haute juridiction a adopté une analyse identique en cas de manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles ou légales s'agissant par exemple de l'absence de mention de la priorité de réembauche dans la lettre notifiant le licenciement pour motif économique (3), du défaut de réponse de l'employeur au salarié qui lui demande de lui transmettre les critères de l'ordre des licenciement retenus, au plus tard dans les dix jours suivant la date de rupture de son contrat de travail (4), de la référence dans la lettre de licenciement à une sanction prescrite (5), de la privation du repos hebdomadaire (6), du respect d'une clause de non-concurrence « illicite » par un salarié (7), de l'absence de visite médicale d'embauche (8) ou de visite de reprise à la suite d'un accident du travail (9), du non-respect d'une procédure conventionnelle de mise à la retraite (10), de l'irrégularité

(1) Dr. Ouv., nov. 2015, n°808, notre note sous Cass. soc. 1<sup>er</sup> avr. 2015, n°14-12246.

(2) Par ex., Cass. soc. 19 mai 1998 n°97-41.814, Bull. civ. V n° 266 ; Cass. soc., 13 juin 2007, n°06-41.189 ; Cass. soc., 19 février 2014, n°12-20.591 ; Cass. soc., 21 janv. 2015, n°13-25.675.

(3) Cass. soc. 28 sept. 2011, n°09-43.374.

(4) Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 2015, n°14-10.984 ; Cass. soc., 8 juill. 2009, n°07-44.591.

(5) Cass. Soc., 4 déc. 2013, n° 12-23930.

(6) Cass. Soc., 8 juin 2011, n°09-67051.

(7) Cass. soc., 7 mars 2007, n°05-43.750.

(8) Cass. soc. 17 oct. 2012, n°10-14.248, D. 2012. 2526.

(9) Cass. soc., 13 déc. 2006, n°05-44.580.

(10) Cass. soc. 23 nov. 2010, n°09-43.005.

de la procédure disciplinaire (11) et de la procédure de licenciement (12), de l'omission de l'indication du lieu de l'entretien préalable à un licenciement dans la lettre de convocation (13), de l'absence de mention de la convention collective applicable sur le bulletin de paie (14), du défaut de diligences nécessaires à la mise en place des institutions représentatives du personnel (15), ou encore du non-respect du salaire minimum légal (16).

La Cour de cassation a également recours à cette présomption en matière de litiges collectifs du travail. A titre d'exemple, elle considère ainsi que l'inexécution des dispositions d'une convention collective cause nécessairement un préjudice aux organisations syndicales liées par cette convention (17). Ce qui est extrêmement intéressant dans l'attendu de cet arrêt, c'est que la Haute juridiction prend le soin de préciser que la méconnaissance des dispositions conventionnelles « *cause nécessairement un préjudice, fût-il seulement d'ordre moral* » (18).

Il a de même été jugé que l'inapplication d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, « *cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession* » permettant ainsi à des syndicats professionnels non signataires, d'en demander l'exécution (19).

3. Dans l'espèce ici rapportée, un salarié a saisi le Conseil de prud'hommes aux fins de remise, sous astreinte, d'un certificat de travail et de bulletins de salaires, lesquels ont été remis lors de l'audience de conciliation. Il a alors demandé la condamnation de son employeur au paiement de dommages-intérêts en réparation de cette remise tardive, conformément à la jurisprudence bien établie de la Chambre sociale.

Le demandeur a été débouté au motif qu'il ne rapportait aucun élément sur le préjudice qu'il aurait subi.

Bien que contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation, l'approche de la juridiction prud'homale n'est pas totalement surprenante, les juges du fond faisant souvent de la résistance sur cette question.

Dans le contexte jurisprudentiel favorable et ancré précité, le salarié a naturellement décidé de se pourvoir devant la Haute juridiction.

Il a ainsi fait classiquement valoir devant les juges du Quai de l'Horloge l'argument selon lequel la non-délivrance ou la délivrance tardive des certificats de travail et bulletins de paie « *cause nécessairement un préjudice que le juge doit réparer* ».

La Cour de cassation a néanmoins rejeté l'argumentation du demandeur au pourvoi 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* ».

En d'autres termes, par cet attendu général, cette décision constitue un revirement de jurisprudence.

4. Il résulte de cet arrêt que, désormais, le salarié ne peut plus se contenter de démontrer le manquement de son employeur afin d'obtenir une indemnisation ; il devra caractériser l'existence et l'étendue de son préjudice. Le juge récupère ainsi le pouvoir d'appréciation dont il avait été privé jusqu'alors.

On ne peut que regretter ce changement de fusil d'épaule.

Techniquement, l'intérêt de ce courant jurisprudentiel résidait dans le fait qu'il facilitait l'administration de la preuve, pas toujours évidente pour le salarié (20).

L'autre vertu était que le mécanisme de réparation automatique qu'il impliquait avait les allures de peine privée (21). Si l'indemnisation, bien que souvent symbolique, avait certes pour but de réparer le préjudice (préssumé) subi par le salarié, il avait également pour effet de sanctionner et donc de dissuader. Il s'agissait de renforcer l'effectivité de l'application de la règle transgressée, car, de toute évidence, une règle ne peut être comprise et observée que si elle s'avère impérative et que son irrespect est sanctionné.

Comme l'indique justement un praticien, « *affirmer que le non-respect de la règle par la partie forte au contrat n'a de conséquence que si l'on démontre*

(11) Cass. soc. 27 juin 2001, n°99-42.216, Dr. soc. 2001. 885, obs. C. Roy-Loustaunau.

(12) Cass. soc. 5 mars 2002, n°00-41.453, Bull. civ. V, n°84.

(13) Cass. soc., 13 mai 2009, n°07-44.245 Bull. civ. V, n°129.

(14) Cass. soc. 23 nov. 2010 n°08-45.483.

(15) Cass. soc., 17 mai 2011, n°10-12.852, Bull. civ. V, n°108, Dr. Ouv. 2011 p. 677, Avis B. Aldigé, n. C. Saltzman.

(16) Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-12.884, D. 2011. 1909 ; Dr. soc. 2012. 197, obs. C. Roy-Loustaunau ; Cass. soc. 19 janv. 2012, n°13-31.005.

(17) Cass. soc., 19 janv. 1999, n°96-43.976 ; V. également Cass. soc., 30 nov. 2010, n°09-42.990, Bull. civ. V, n°276.

(18) Nous soulignons.

(19) Cass. soc., 11 juin 2013, n°12-18.247.

(20) G. Loiseau, A. Martinon, Cah. soc. 1<sup>er</sup> nov. 2015, n°279, p.553 ; T. Pasquier, « Le préjudice à la croisée des chemins », RDT 2015 p.741.

(21) L. Gratton, « Le dommage déduit de la faute », RTD Civ. 2013 p.275 ; Pour une analyse de l'indemnité de licenciement comme une peine privée, v. C. Wolmark, « Réparer la perte d'emploi », Dr. ouvrier 2015, n°805, n° spéc. *Préjudices et indemnisation en droit social*, p.450.

un préjudice vide la règle de sa substance et de sa force » (22).

Par ailleurs, il semble superfétatoire d'exiger qu'un salarié apporte des éléments pour établir l'existence de son préjudice, car selon nous la méconnaissance de ses droits lui cause nécessairement un préjudice, selon l'exacte formule, mais désormais révolue, de la Haute juridiction. On peut, en effet, légitimement penser que la violation d'un droit est, par principe, préjudiciable pour son titulaire, car cette violation le méconnaît en tant qu'individu, disposant d'une personnalité juridique.

Il est enfin possible de s'interroger sur la nature de ce préjudice. Selon nous, le préjudice du salarié qui résulte de la méconnaissance d'un de ses droits a toujours, au moins, une nature morale, même si sa réparation ne préjuge pas de la possibilité pour lui d'obtenir indemnisation d'autres chefs de préjudices, matériels ou corporels. C'est d'ailleurs la précision qu'avait apportée la Cour de cassation dans son arrêt du 19 janvier 1999 (23) lorsqu'elle soulignait que l'inexécution d'une convention collective cause nécessairement un préjudice, « fût-il seulement d'ordre moral ».

Mais la question n'est-elle pas celle de l'importance sociale du droit lésé plutôt que celle de sa nature ?

Certes, la remise sans délai des documents de fin de contrat à un salarié ne fait pas partie de la catégorie des « droits fondamentaux », mais il n'en demeure pas moins un droit élémentaire. Sous cet angle, il n'est pas certain que le message qu'adresse la Cour de cassation par ce revirement soit parfaitement audible.

5. Derrière un arrêt d'espèce, dont l'enjeu financier apparaît relativement limité, se cache en fait une décision aux conséquences potentiellement considérables.

Interrogée uniquement sur la délivrance du certificat de travail et des bulletins de salaire, la Cour de cassation n'indique pas dans sa décision si le revirement est d'ordre général et atteint aussi le défaut de remise de l'attestation Pôle Emploi, document nécessaire au salarié afin qu'il puisse bénéficier des prestations de l'assurance-chômage.

Plus alarmant, doit-on y voir une portée plus large, affectant tous les « préjudices nécessaires » dégagés en matière de litige individuel ?

Selon Philippe Florès, Conseiller référendaire à la Chambre sociale de la Cour de cassation, la réponse est affirmative, car la formule employée par la Haute juridiction « *marque l'abandon de la notion de préjudice nécessaire lorsque celle-ci ne résulte pas d'un texte ou d'une règle qui en consacrerait clairement le principe* » (24).

En d'autres termes, il semblerait que toutes les hypothèses où un « préjudice nécessaire » avait été dégagé (25) soient remises en cause par la décision commentée.

Notre inquiétude semble se confirmer à la lecture d'un arrêt rendu quelques semaines seulement après la décision ici rapportée. En effet, aux termes d'une décision en date du 25 mai 2016 (26), la Cour de cassation, utilisant une formulation identique, a rappelé le pouvoir d'appréciation des juges du fond quant à la réalité du préjudice subi d'un salarié qui estimait, à tort selon elle, que la stipulation dans son contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle lui causait nécessairement un préjudice.

Doit-on craindre également que le revirement opéré par la Cour de cassation ait un impact sur les litiges collectifs du travail ?

Cette nouvelle jurisprudence amène à s'interroger sur la situation, certes assez hypothétique, suivante : quid du salarié licencié pour motif économique, dont la lettre de licenciement ne mentionnerait pas la priorité de réembauche dont il dispose, dont les critères d'ordre de licenciement ne lui auraient pas été communiqués malgré sa demande, qui n'aurait jamais bénéficié de visite médicale d'embauche, dont les bulletins de salaire ne préciseraient nullement la convention collective applicable et qui serait rémunéré en dessous du salaire minimum légal ?

A défaut pour le salarié de pouvoir établir l'existence d'un préjudice, tous ces manquements, violations manifestes des droits élémentaires du salarié, resteraient donc sans conséquence pour son employeur.

Auréolée de son mystère, la Haute juridiction adresse parfois des messages qui ne sont pas toujours audibles aux salariés, parties faibles au contrat de travail, et dont la protection demeure pourtant un des axes majeurs de la législation sociale.

Les voies de la Cour sont impénétrables.

**Jérémie Jardonnet,**  
Avocat au Barreau de Paris

(22) R. Saada, « Un enjeu misérable, une portée symbolique forte », Semaine sociale Lamy, 2 mai 2016, n° 1721, p.14

(23) Cass. soc. 19 janv. 1999 précit.

(24) Ph. Florès, « Un retour au droit commun », Semaine sociale Lamy, 2 mai 2016, n° 1721, p.13.

(25) Voir 2.

(26) Cass. soc. 25 mai 2016, n° 14-20.578, à paraître au Bulletin, *supra* p. 573 avec les obs de F. Canut et L.-F. Pignarre.