

# Le salarié licencié déjà indemnisé ne peut pas rechercher la responsabilité d'un tiers au titre du même préjudice

Témoignage

Parole d'expert : Anne LELEU-ÉTÉ - Avocat, Droit du travail - Axel Avocats



Dans un arrêt du 27 janvier 2021, la Cour de cassation vient rappeler qu'une demande d'indemnisation auprès d'un tiers à la relation de travail n'est possible que sous certaines conditions.

Dans l'affaire analysée par la Cour de cassation, un employeur avait été condamné à verser à ses anciens salariés des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison d'une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (« PSE ») et d'un manquement à l'obligation de reclassement.

Les salariés avaient ensuite sollicité, au cours d'une seconde procédure, des dommages et intérêts auprès de la banque de leur ancien employeur, en raison des prêts qui avaient été accordés par cette dernière et qui avaient contribué à l'aggravation de la situation économique et financière de la société. Pour solliciter cette indemnisation, les salariés alléguaient de préjudices consécutifs à la perte de leur emploi et à la perte de chance d'un retour à l'emploi optimisé.

Pouvaient-ils formuler une telle demande et si oui, dans quelles conditions ?

Telles sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans cet arrêt du 27 janvier 2021.

## Des précisions relatives aux indemnités de licenciement et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

A l'occasion de cet arrêt, la Cour de cassation apporte tout d'abord des précisions sur ce que recouvrent les indemnités de licenciement et de licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'indemnité de licenciement doit ainsi être entendue comme la « contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail, tandis que l'indemnité accordée au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse a pour objet de réparer « les préjudices résultant de la perte injustifiée de l'emploi ».

Il s'agit à notre connaissance de la première fois que la Chambre sociale se prononce de manière aussi claire sur ce qui est indemnisé par l'indemnité de licenciement. Pour ce qui concerne l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, il s'agit en revanche d'une reprise de sa jurisprudence constante.

La Cour de cassation se sert ensuite de ces deux notions pour indiquer, dans le cadre de l'affaire du 27 janvier 2021, que les salariés, qui ont perçu une indemnité de licenciement dans le cadre du PSE et une indemnité de licenciement sans cause réelle

et sérieuse de leur cadre de leur première action prud'homale ont été indemnisés de l'ensemble des préjudices allégués.

Si une telle position n'est pas tellement étonnante au regard de certains arrêts antérieurs<sup>[1]</sup>, ces précisions ne sont néanmoins pas sans intérêt et auront probablement un impact en contentieux.

En effet, il n'est pas rare que les salariés multiplient les demandes destinées, in fine, à réparer des préjudices plus ou moins similaires (perte d'emploi, perte de chance de retour à l'emploi, préjudice d'employabilité, préjudice financier ou préjudice moral, etc.).

Ce faisant, la Chambre sociale invite les juges à plus de vigilance concernant les demandes d'indemnités formulées par les salariés : selon un principe d'interdiction de double indemnisation bien connu au sein des prétoires, la multiplication de demandes n'est pas admise si elles ne servent à dédommager le salarié « que » de son préjudice lié à la perte de son emploi, par définition déjà indemnisé par l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cela étant, qu'en est-il lorsque le défendeur n'est plus l'employeur mais un tiers à la relation salariale ? Les règles sont-elles les mêmes ? La Cour de cassation répond également à ces questions dans sa décision du 27 janvier 2021.

*[1] Cass. Soc. 13 septembre 2017 n°16-13578*

## **L'application du principe d'interdiction de double indemnisation aux actions mettant en jeu la responsabilité extracontractuelle**

Pour mémoire, dans l'affaire du 27 janvier 2021, les salariés demandaient la condamnation d'un établissement bancaire à leur payer des dommages et intérêts en réparation de leur préjudice consécutif à la perte de leur emploi et à la perte de chance d'un retour à l'emploi optimisé.

Si cette action pouvait paraître audacieuse de la part des salariés, elle n'est pour autant pas surprenante. Le contexte actuel et notamment l'entrée en vigueur du Barème Macron, dont la fourchette d'indemnisation a souvent été contestée, ont engendré une prolifération de demandes contentieuses aux fins d'obtenir des dommages et intérêts sur d'autres terrains que le classique licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les salariés se fondaient ici sur une jurisprudence leur permettant d'obtenir une indemnisation supplémentaire auprès d'un tiers à l'employeur au titre de sa responsabilité « extracontractuelle ». A titre d'exemple, le bienfondé d'une action similaire avait déjà été reconnu lorsqu'un actionnaire avait pris des décisions qui avaient aggravé la situation économique et financière de l'entreprise.

La décision du 27 janvier remet en cause le raisonnement soutenu par les salariés.

Comme le souligne la Cour de cassation, ces derniers avaient déjà bénéficié d'une indemnité de licenciement dans le cadre PSE puis d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dans le cadre de leur premier contentieux prud'homal, de sorte qu'ils avaient déjà été indemnisés des préjudices allégués.

Par sa décision, la Cour de cassation applique aux contentieux mettant en cause la responsabilité extracontractuelle de tiers, le principe selon lequel un justiciable ne peut pas bénéficier, au titre du même préjudice, d'une double indemnisation.

En pratique, cela aboutira sans nul doute à réduire fortement l'intérêt de telles actions lorsque le demandeur a déjà bénéficié d'une indemnisation de la part de son employeur et, en tout état de cause, lorsqu'il n'a aucun préjudice distinct à faire valoir.

Parole d'expert :

**Anne LELEU-ÉTÉ** - Avocat, Droit du travail

Axel Avocats