

**3 - L'ÉVALUATION DU PRÉJUDICE RÉSULTANT
D'UN LICENCIEMENT DÉPOURVU DE CAUSE
RÉELLE ET SÉRIEUSE**

*Cours d'appel de Montpellier et de Nîmes
Année judiciaire 2011*

par

Delphine BRUNEAU-CALDERON
*Ingénieur d'études au CNRS – UMR 5815 Dynamique du droit
(Membre de l'ARJ Montpellier-Nîmes)*

Natasha DEMERSEMAN
*Doctorante
(Membre de l'ARJ Montpellier-Nîmes)*

Thomes BONDON
*Doctorant
(Membre de l'ARJ Montpellier-Nîmes)*

Sommaire

	Pages
PRÉSENTATION.....	299
ARRÊTS DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR D'APPEL DE MONTPELLIER.....	301
ARRÊTS DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR D'APPEL DE NIMES.....	363

PRÉSENTATION

La sanction d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse diffère selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise. En effet, si l'article L. 1235-3 du Code du travail prévoit qu'à défaut de réintégration, l'indemnité attribuée au salarié ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, ces dispositions ne sont applicables qu'à la double condition que l'intéressé compte au moins deux ans d'ancienneté et appartienne à une entreprise occupant au moins onze salariés. À défaut, l'article L. 1235-5 du même code précise que l'indemnité est calculée en fonction du préjudice subi. Autrement dit, dans le premier cas, il est prévu une véritable « amende civile indépendante... de toute recherche de la réalité d'un préjudice »¹ alors que, dans le second, aucun minimum d'indemnité n'est garanti au salarié.

Cette différence de droit semble aller à rebours de l'équité la plus élémentaire : il est en effet difficilement concevable que deux salariés, d'une ancienneté supérieure à deux ans et d'une rémunération équivalente, ne puissent bénéficier du même régime d'indemnisation parce qu'ils travaillent dans des entreprises de taille différente. Cependant, et quel que soit l'article considéré, il faut compter sur le pouvoir souverain des juges du fond pour apprécier le plus objectivement possible l'étendue du préjudice subi et fixer, dans le respect des règles précitées, le montant de l'indemnité correspondante.

Pour ce faire, les magistrats tiennent compte des paramètres les plus divers : circonstances de la rupture, situation familiale du salarié (enfants à charge, divorce ...), situation personnelle (état de santé, niveau d'endettement...) ou professionnelle (obtention d'un nouvel emploi, chômage persistant, difficultés de réinsertion, perception de l'allocation

¹ *Lamy social 2010, Droit du travail, charges sociales*, éd. Lamy, n° 2084, p. 963.

de retour à l'emploi...). L'incidence de ces facteurs est d'autant plus importante que la Cour de cassation admet la possibilité d'un cumul de l'indemnité avec des dommages-intérêts destinés à réparer un préjudice spécifique résultant notamment du comportement de l'employeur, que celui-ci ait agi de façon vexatoire ou brutale, avec mauvaise foi ou légèreté, ou encore avec trop de précipitation dans la mise en œuvre du licenciement.

Afin d'illustrer cette pratique judiciaire, de déterminer d'éventuelles corrélations entre données factuelles et quantum d'indemnisation (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle...) et de porter un éclairage plus précis sur la réalité d'un contentieux malheureusement répétitif, nous proposons ci-après un panorama de décisions rendues par les Cours d'appel de Montpellier et de Nîmes au cours de l'année 2010, choisies pour la complétude de leur information : indication de l'ancienneté du salarié, de sa rémunération mensuelle au moment de la rupture, de l'effectif de l'entreprise et du visa des articles précités.

Concernant la lecture des fiches présentées, plusieurs remarques s'imposent :

- dans un souci de simplification et de lisibilité, selon que les juges appliquent l'un ou l'autre des articles précités, le licenciement est qualifié d'« injustifié » ou d'« abusif », conformément à la terminologie consacrée par les Ateliers Régionaux de Jurisprudence ;

- au-delà de la seule sanction du défaut de cause réelle et sérieuse, et afin d'apprécier avec exactitude le coût réel d'un licenciement illégitime, sont mentionnées d'autres données chiffrées éventuellement contenues dans les arrêts : indemnité pour non-respect de la procédure, indemnité compensatrice de préavis, indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, indemnité de requalification, rappel de salaires pour mise à pied conservatoire injustifiée... ; à l'inverse, ne sont pas traitées les sanctions résultant de régimes spécifiques tels que

ceux applicables aux représentants du personnel, aux accidentés du travail ou aux femmes enceintes ;

- enfin, celles des décisions qui figurent dans la banque de données du *Juris-Classeur*, *LexisNexis*, sont signalées par leur numéro correspondant précédé du sigle *JD*.

• Cour d'appel de Montpellier

1. CA Montpellier, ch. soc. 4, 5 janv. 2011, n° 25
(Me Gascon c/ Blondel)

Licenciement abusif et inobservation de la procédure, art. L. 1235-5 C. trav., allégation de faute grave, preuve rapportée (non).

Femme, secrétaire	36 ans
Ancienneté	11 mois et 28 jours
Salaire mensuel	1 186 €

Dommages-intérêts (toutes causes confondues)	3 000 €
<i>Montant exprimé en mois de salaire</i>	<i>2,5 mois</i>

- Même montant en première instance.
- Prise en compte de l'âge, de l'ancienneté et de la rémunération.

Dommages-intérêts supplémentaires	1 000 €
--	----------------

- Avertissements infondés

Indemnité compensatrice de préavis	1 mois
Rappel de salaire de mise à pied conservatoire injustifiée	710 €

(CPH Perpignan, 9 févr. 2010)

2. CA Montpellier, ch. soc. 4, 12 janv. 2011, n° 74
(Sarl ACR MEDIA / Dupuis)

Licenciement abusif, art. L. 1235-5 C. trav., pluralité de griefs, allégation de faute grave, preuve rapportée (non).

Homme, vendeur démonstrateur	31 ans
Ancienneté	9 mois
Salaire mensuel	1 400 €

Dommages-intérêts **6 000 €**
Montant exprimé en mois de salaire *4,3 mois.*

- Montant en première instance : 8 400 €.
- Prise en compte de l'âge, de l'ancienneté et des difficultés dont le salarié justifie pour se réinsérer professionnellement.

Dommages-intérêts supplémentaires **60 €**

- Réparation du préjudice financier que lui a causé le retard pris dans le paiement de son salaire.

Indemnité compensatrice conventionnelle de préavis 1 mois
Rappel de salaire pour absence injustifiée non prouvée 1 083 €

(CPH Béziers, 26 févr. 2010)

3. CA Montpellier, ch. soc. 4, 12 janv. 2011, n° 76
(Freitas / Dos santos)

Licenciement abusif, art. L. 1235-5 C. trav., prise d'acte de la rupture, inexécution par l'employeur de ses obligations, défaut de fourniture du travail.

Homme, manœuvre charpentier 20 ans
Ancienneté 4 mois et demi
Salaire mensuel 1 321 €

Dommages-intérêts **1 321 €**
Montant exprimé en mois de salaire *1 mois*

- Même montant en première instance.
- Prise en compte de l'âge de la salariée, de la faible ancienneté et de sa rémunération.
- Absence d'éléments sur la situation professionnelle du salarié postérieurement à la rupture.

Indemnité compensatrice conventionnelle de préavis 2 semaines

(CPH Sète, 25 févr. 2009)

4. CA Montpellier, ch. soc. 4, 12 janv. 2011, n° 79
(Eurl Jacquand Le Pavie / Calcet)

Licenciement abusif, art. L. 1235-5 C. trav., avertissement pour faute, manque de professionnalisme non justifié.

Femme, pharmacienne assistante	43 ans
Ancienneté	7 ans
Salaire mensuel	2 850 €

Dommmages-intérêts **57 000 €**

Montant exprimé en mois de salaire *20 mois*

- Montant en première instance : 50 000 €.
- Prise en compte de l'âge, de l'ancienneté et de la rémunération.
- Prise en compte de la situation familiale : salariée, mère de deux enfants et n'ayant pas retrouvé d'emploi stable.

Dommmages-intérêts supplémentaires **2 000 €**

- Réparation du préjudice causé par l'avertissement injustifié.

(CPH Montpellier, 18 janv. 2010)

5. CA Montpellier, ch. soc. 4, 12 janv. 2011, n° 80
(Sarl Brice / Maachour)

Licenciement abusif, art. L. 1235-5 C. trav., CNE, prise d'acte de la rupture soumise aux règles du droit commun, inexécution par l'employeur de ses obligations, défaut de fourniture du travail, comportement agressif de l'employeur, absences injustifiées, doute sur la réalité des absences profitable au salarié.

Homme, plombier	31 ans
Ancienneté	1 an
Salaire mensuel	2 108 €

Dommages-intérêts (toutes causes confondues) **9 000 €**
Montant exprimé en mois de salaire *4,3 mois*

- Même montant en première instance : 8 500 €.
- Prise en compte de l'âge, de l'ancienneté et de la rémunération
- Difficultés pour se réinsérer professionnellement.

(CPH Montpellier, 26 janv. 2010)

6. CA Montpellier, ch. soc. 4, 19 janv. 2011, n° 84
(SAS Alloin transports / Boyer)

**Licenciement injustifié, art. L. 1235-3 C. trav.,
harcèlement sexuel du salarié envers une autre salariée,
procédure de licenciement engagé plus de deux mois après
les faits.**

Homme, adjoint au responsable camionnage	27 ans
Ancienneté	26 ans 7 mois et 20 jours
Salaire mensuel	1 779 €

Dommages-intérêts **40 000 €**
Montant exprimé en mois de salaire *22,4 mois*

- Indemnité supérieure au minimum légal.
- Montant en première instance : 13 000 €.
- Prise en compte de l'âge, de l'ancienneté et de la rémunération.
- Demandeur d'emploi pendant trois mois, reprise d'une activité moins rémunérée.

Indemnité conventionnelle de licenciement 17 093 €

Indemnité compensatrice de préavis	2,4 mois
Remboursement des indemnités de chômage	6 mois
Rappel de salaire pour mise à pied conservatoire injustifiée	253 €
Rappel de prime de treizième mois	444 €

(CPH Perpignan, 2 juill. 2009)