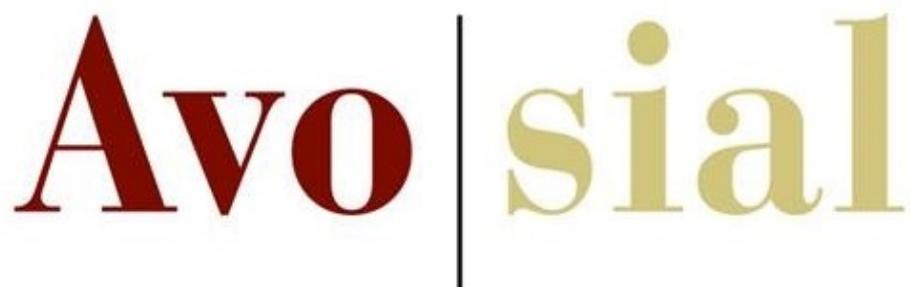


# **Non cumul de l'indemnité pour licenciement économique irrégulier et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**

12/07/2022



AvoSial (\*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Sandrine Henrion, avocate associée au sein du cabinet AGIL'IT Avocats, analyse l'arrêt du 16 février 2022 par lequel la Cour de cassation a décidé de l'impossibilité pour un salarié de cumuler les dommages et intérêts perçus en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse avec l'indemnité pour irrégularité du licenciement pour motif économique.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Dans un arrêt du 16 février 2022, la Cour de cassation s'est prononcée sur l'impossibilité pour un salarié de cumuler les dommages et intérêts perçus en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse avec l'indemnité pour irrégularité du licenciement pour motif économique. La Cour motive sa décision par le fait que ces deux indemnités viennent réparer le même préjudice qui est celui de la perte injustifiée de l'emploi.

### **Principe de réparation intégrale du préjudice**

Il existe un principe intangible en droit français qui est la réparation intégrale du préjudice. Ainsi, tout le préjudice doit être réparé, mais rien que le préjudice. Il ne peut en résulter un appauvrissement ou encore un enrichissement pour la victime.

La chambre sociale de la Cour de cassation a fait sienne le principe de réparation intégrale du préjudice (*arrêt du 23 novembre 2005*) et a en conséquence interdit aux juges du fond d'accorder une réparation supérieure au dommage. En effet, la chambre sociale a censuré à plusieurs reprises les décisions aboutissant à réparer deux fois le même préjudice (*arrêt du 30 juin 2010 ; arrêt du 25 septembre 2013*).

### **Non cumul des indemnités réparant le même préjudice**

C'est dans cette continuité que se place l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 16 février 2022.

Les faits de l'espèce sont les suivants : la décision d'homologation du document unilatéral comprenant le plan de sauvegarde de l'emploi prise par la Direccte a été annulée par arrêt de la cour administrative d'appel, que cette décision est devenue irrévocable. Ainsi, dans cette hypothèse, l'article L.1233-58 II du code du travail prévoit qu'au regard du préjudice subi par les salariés du fait du caractère illicite du licenciement, le juge doit octroyer une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

L'indemnité pour licenciement illicite a alors été versée aux salariés qui ont toutefois réclamé des dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est à préciser que l'annulation de la décision de l'administration ayant procédé à la validation d'un accord ou document unilatéral ne prive pas nécessairement

les licenciements économiques, survenus à la suite de cette décision, d'une cause réelle et sérieuse.

La chambre sociale déboute les salariés de leurs demandes en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts supplémentaires pour non-respect du périmètre d'application des critères d'ordre au motif que les salariés ne peuvent être indemnisés une seconde fois. Cette indemnité, qui répare le préjudice lié à la perte injustifiée de l'emploi, ne se cumule pas avec l'indemnité résultant pour les salariés du caractère illicite de leur licenciement, réparant le même préjudice et déjà versée aux salariés.

## **Vers un durcissement des conditions de cumul des indemnités ?**

Dans un arrêt du même jour, la Cour de cassation s'est prononcée dans le même sens en censurant l'arrêt de la cour d'appel qui condamnait l'employeur à payer aux salariés une indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail à la suite de l'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral de plan de sauvegarde de l'emploi, alors qu'elle avait jugé que les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse et avait alloué à ce titre une indemnité aux intéressés.

Ces solutions ne sont pas des cas isolés puisqu'elles se situent dans un courant jurisprudentiel constant. En effet, la Cour de cassation se borne, simplement et de manière constante, à faire appliquer le principe de non-cumul des indemnités dès lors qu'elles ont pour effet de réparer le même préjudice.

Ce principe a également reçu une application dans un arrêt de la chambre sociale du 27 janvier 2021. En effet, dans cet arrêt la chambre sociale a rappelé indirectement le principe de non-cumul de la responsabilité contractuelle, soit les indemnités versées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de la responsabilité délictuelle, soit les dommages-intérêts réparant le préjudice causé par un tiers au contrat de travail.

Il revient donc à chaque avocat représentant les prétentions du salarié de déterminer pour chaque cas d'espèce si le préjudice allégué devant le juge social/commercial n'a pas déjà été réparé par une indemnité accordée par le juge social précédemment sous peine de se voir débouté de ses demandes.

*(\*) AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Sandrine Henrion

---

**Source URL:** <https://www.actuel-rh.fr/content/non-cumul-de-lindemnite-pour-licenciement-economique-irregulier-et-de-lindemnite-pour>