

Newsletter

Préjudice “automatique” du salarié : le simple manquement de l’employeur à certaines obligations peut, à lui seul, ouvrir droit à réparation

Comme nous l’avons déjà évoqué dans deux précédentes newsletters, la Cour de cassation semble revenir petit à petit sur l’abandon de la notion de préjudice “automatique” en cas de manquement de l’employeur.

En effet, nous vous rappelions que :

La Cour de cassation estimait, depuis 2016, qu’il était nécessaire que le salarié apporte la preuve de l’existence et de l’étendue du préjudice dont il demande l’indemnisation. A défaut, pas d’indemnisation possible.

Néanmoins, de nombreuses exceptions sont apparues récemment, faisant craindre un retour du concept de « préjudice automatique », c’est-à-dire l’idée que certains manquements de l’employeur causent nécessairement un préjudice aux salariés, ouvrant droit à réparation, sans qu’ils aient à en apporter la preuve. Cela concernait notamment des cas de dépassement des durées maximales de travail.

=> [Cliquez ici pour revoir ces newsletters :](#)

Depuis le début de l’année 2024, la Cour de cassation poursuit l’édification de sa nouvelle jurisprudence en admettant ainsi de nouvelles exceptions.

Ouvrent désormais droit à réparation automatique les manquements de l’employeur suivants :

- Non-respect du temps de pause par l’employeur (Cass. soc., 4 septembre 2024, [n°23-15.944](#))
- Travail du salarié durant son arrêt maladie (Cass. soc., 4 septembre 2024, [n°23-15.944](#))
- Travail du salarié durant son congé maternité (Cass. soc., 4 septembre 2024, [n°22-16.129](#))

Pour aller plus loin...



A noter qu’il s’agit d’une position relativement radicale, voire “de principe” dans le sens où, notamment s’agissant de l’arrêt maladie, la salariée avait été amenée à intervenir seulement *“trois fois pendant son arrêt maladie de 2014-2015 pour accomplir, ponctuellement et sur une durée limitée, une tâche professionnelle”*.



Afin de justifier ses décisions, la Cour de cassation se fonde sur le droit de l'UE en choisissant d'interpréter les textes du code du travail **"à la lumière de"** :

- tantôt de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992, "concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail"
- tantôt de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 pour le temps de pause,
- tantôt de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 sur "l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail"



Cette position n'est toutefois pas automatique dans la mesure où elle a, en revanche, maintenu l'exigence d'une preuve de l'existence et de l'étendue du préjudice dans les situations suivantes :

- Absence de suivi médical et de visite de reprise après un congé maternité (Cass. soc., 4 septembre 2024, [n°22-16.129](#))
- Absence de visite de reprise après un classement en invalidité de deuxième catégorie (Cass. soc., 4 septembre 2024, [n°22-23.648](#))



La volonté de la Cour de cassation semble donc être de sanctionner les employeurs qui ne garantiraient pas un droit à repos effectif durant certains temps dédiés (pause, repos, arrêt de travail, congé maternité)