



HAL
open science

L'inaptitude confrontée au droit au procès équitable

Sébastien Ranc

► **To cite this version:**

Sébastien Ranc. L'inaptitude confrontée au droit au procès équitable. Bulletin Joly Travail, 2024, n°3, pp.11. hal-04520036

HAL Id: hal-04520036

<https://hal.science/hal-04520036v1>

Submitted on 25 Mar 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

L'inaptitude confrontée au droit à un procès équitable

Ranc Sébastien

Maître de conférences

Université Toulouse Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

L'inaptitude confrontée au droit à un procès équitable
Soc., 10 janvier 2024, n° 22-13.464, publié

Mots-clés : inaptitude ; avis d'inaptitude ; recours ; médecin inspecteur du travail ; droit à un procès équitable ; impartialité objective ; recours non-suspensif ; obligation de reprise du paiement du salaire.

Inaptitude, expertises et droits fondamentaux. Lors de la contestation des avis d'(in)aptitude établis par le médecin du travail, deux experts peuvent potentiellement intervenir : le premier, à la demande des conseillers prud'homaux ; le second, de l'employeur. En effet, selon le II de l'article L. 4624-7 du Code du travail, « *le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. [...]. À la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exception des données recueillies dans le dossier médical partagé [...], peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet* ». Même si le contentieux des avis d'(in)aptitude est un contentieux d'ordre technique, il n'en reste pas moins soumis aux droits fondamentaux. La Cour de cassation a ainsi récemment mis implicitement en balance le principe du contradictoire et le secret médical, en décidant que « *le médecin inspecteur du travail n'est tenu de communiquer au médecin mandaté par l'employeur que les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission* » (Soc., 13 décembre 2023, n° 21-22.401, publié : *BJT*, février 2024, p. 14, note . S. RIANCHO ; *adde* J.-M. CHONNIER et P. BAILLY, « La contestation par l'employeur des avis du médecin du travail à l'épreuve du secret médical », *Dr. soc.* 2020, p. 648). Dans un arrêt du 10 janvier 2024 (Soc., 10 janvier 2024, n° 22-13.464, publié : *RDT* 2024, p. 129, note S. MRAOUAHI ; *La Sociale Le mag'/Le podcast de la chambre sociale de la Cour de cassation*, #24), la Haute juridiction a eu à confronter l'expertise judiciaire réalisée par le médecin inspecteur du travail au droit à un procès équitable issu de l'article 6§1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle fixe également le point de départ du délai d'un mois relatif à la reprise du paiement du salaire, étant précisé que, dans un autre arrêt du même jour, la Cour de cassation a concilié cette reprise du paiement du salaire avec la mise en œuvre de l'obligation de reclassement (Soc., 10 janvier 2024, n° 21-20.229, publié : *BJT*, février 2024, p. 9, note S. RIANCHO).

L'espèce. Un salarié a été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, son état de santé faisant obstacle à tout reclassement. Contestant cet avis d'inaptitude, l'employeur a saisi le conseil de prud'hommes lequel a ordonné une expertise confiée au médecin inspecteur territorialement compétent. Par ordonnance en la forme des référés, les conseillers prud'homaux ont confirmé l'avis d'inaptitude (CPH de Saverne, 6 juillet 2021). La cour d'appel a confirmé en toutes ses dispositions l'ordonnance (CA Colmar, 8 février 2022, n° 21/0325). L'employeur se pourvoit en cassation en contestant l'impartialité du médecin inspecteur du travail. La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur et décide que « *le droit à un procès équitable à l'occasion de l'exécution de la mesure d'instruction confiée au médecin inspecteur du travail est garanti* ». Autrement dit, le II de l'article L. 4624-7 du Code du travail a bel et bien passé le « filtre » du contrôle de conventionnalité.

L'impartialité de l'expert judiciaire. Du droit à un procès équitable découlent plusieurs droits dont bénéficie le justiciable, notamment celui de disposer d'un juge impartial. Pour mémoire, on distingue l'impartialité subjective (le juge ne doit pas être le proche d'une des parties au litige) de l'impartialité objective (le système judiciaire ne doit pas laisser penser que le juge est impartial. V. dern. CEDH, 14 décembre 2023, n° 41236/18, *Syndicat national des journalistes et autres c. France* : D. actualité, 10 janvier 2024, note M. BARBA). Cette impartialité objective est transposable à l'expert judiciaire sans toutefois être aussi intense que pour le juge. Dans un de ses attendus, la Cour de cassation rappelle la jurisprudence européenne en vertu de laquelle « l'article 6§1 de la Convention garantit le droit à un procès équitable devant un "tribunal" indépendant et impartial et ne requiert pas expressément qu'un expert entendu par un tribunal réponde aux mêmes critères (CEDH, 5 juillet 2007, aff. Sara Lind Eggertsdottir c. Islande, n° 31390/04, §47) ». On comprend bien que le degré d'impartialité soit plus exigeant à l'égard de celui qui prend la décision (le juge) qu'à l'égard de celui qui éclaire le décideur (l'expert), d'autant que le juge n'est pas lié par l'expertise. Cette dernière observation est à relativiser car, la plupart du temps, le juge se range à l'avis formulé par l'expert judiciaire. Pour ce qui concerne le contentieux des avis d'inaptitude, les conseillers prud'homaux ne disposant pas de compétences médicales suivent souvent, si ce n'est pas tout le temps, l'avis du médecin inspecteur du travail. Au regard de la place accordée au médecin inspecteur du travail au sein du contentieux des avis d'(in)aptitude, il est donc important que son impartialité soit garantie.

L'impartialité objective du médecin inspecteur du travail. L'employeur prétendait que le médecin inspecteur du travail serait partial en tant qu'expert judiciaire des avis d'inaptitude, au motif qu'il est également conseil des médecins du travail exerçant un contrôle des services de santé (C. trav., arts. L. 8123-1 et D. 8123-3). C'était oublier que les différents statuts du médecin inspecteur du travail garantissent son impartialité objective. En effet, il est à la fois un médecin, un agent public rattaché au système de l'inspection du travail et un expert judiciaire dans le cadre du contentieux des avis d'inaptitude. De chacun de ces statuts découlent des obligations professionnelles et déontologiques en lien avec l'exigence d'impartialité. En sa qualité de médecin, il « ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque format que ce soit » (CSP, art. R. 4127-5). En sa qualité d'agent du système de l'inspection du travail, il exerce ses « fonctions de manière impartiale sans manifester d'a priori par [ses] comportements, paroles et actes » (C. trav., art. R. 8124-18). Enfin, en sa qualité d'expert judiciaire, il est soumis aux articles 273 à 281 du Code de procédure civile qui encadrent le déroulement de l'expertise. Mais – surtout – l'impartialité du médecin inspecteur du travail est garantie par la possibilité pour les parties au litige de le récuser. En effet, la Cour de cassation rappelle que « l'article R. 4624-45-2 du [code du travail] prévoit la récusation du médecin inspecteur du travail lorsqu'il a été consulté par le médecin du travail avant de rendre son avis », étant précisé qu'une procédure de récusation existe aussi pour l'expert judiciaire (CPC, arts. 234 et 341 ; COJ, art. L. 111-6). Le contrôle de conventionnalité de l'article L. 4624-7 du Code de travail ne s'arrêtait pas là.

Entrechoc des délais en matière d'inaptitude. Du droit à un procès équitable découle également le droit d'être jugé dans un délai raisonnable. Or, selon l'employeur, compte tenu de la longueur de la procédure de contestation des avis médicaux (la durée moyenne des litiges avec expertise, appel compris, s'élevait à environ 14 mois fin 2021 : « Le contentieux des avis du médecins du travail : durée des procédures, origine des litiges et taux de succès des

requérants », *JCP S* 2022, 1032), le droit d'être jugé dans un délai raisonnable ne serait pas garanti, d'autant plus que l'employeur est obligé, dans le délai d'un mois, de reprendre le versement des salaires au salarié déclaré inapte (C. trav., art. L. 1226-4). La Cour de cassation n'a pas eu à répondre à ce moyen car l'employeur ne l'avait pas soulevé devant les juges du fond. Toutefois, comme le rappelle Madame l'Avocate générale auprès de la Cour de cassation, la question de l'inaptitude « n'affecte nullement l'obligation de reprise du paiement des salaires, laquelle est fixée par la loi indépendamment du sens de l'avis médical, comme poursuivant une finalité différente » (Avis de Mme WURTZ, spéc. p. 5, disponible sur le site internet de la Cour de cassation). Autrement dit, l'employeur ne peut pas reprocher à la justice prud'homale sa lenteur (qui fait comme elle peut avec les moyens dont elle dispose) en matière de contentieux des avis d'inaptitude par rapport à l'obligation légale de reprendre le versement des salaires du salarié inapte au bout d'un mois. Ce sont là deux choses bien distinctes.

Pour autant, on ne peut pas nier les difficultés auxquelles est confronté l'employeur lors d'un contentieux relatif aux avis d'(in)aptitude. Pour ne prendre qu'un exemple de difficulté parmi d'autres, « que faire du salarié inapte en attendant le résultat de la contestation de l'avis ? S'il s'agit d'un avis d'inaptitude et que le reclassement est impossible, faut-il le licencier au risque de voir l'avis infirmé et encourir la nullité du licenciement ? ou faut-il continuer à le rémunérer, alors qu'il n'occupe pas son poste ? » (E. WURTZ et H. LANOUZIÈRE, *La santé au travail. Droit et pratique*, Economica, 2023, spéc. n° 1030). La difficulté résulte de la nature rétroactive de la jurisprudence liée à l'annulation de l'avis. La Cour de cassation s'évertue toutefois à limiter les effets liés à cette rétroactivité (v. les arrêts cités par Madame l'Avocate générale dans son avis, spéc. p. 7 et s.).

Le recours à l'encontre des avis d'(in)aptitude n'est pas suspensif de l'obligation de reprise du paiement du salaire. Prétextant de la réforme de la contestation de l'avis d'inaptitude issue de la loi dite *Travail* du 8 août 2016, l'employeur a demandé que la reprise du paiement des salaires soit différée à la date à laquelle la juridiction tranche et substitue sa propre décision à celle de l'avis du médecin du travail. Ce n'est pas la position de la Cour de cassation qui décide que « *l'exercice du recours prévu à l'article L. 4624-7 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salaire tel que prévu à l'article L. 1226-4 du même code* », confirmant ainsi la jurisprudence antérieure applicable lorsque la contestation de l'avis d'inaptitude s'exerçait devant l'inspecteur du travail (Soc., 4 mai 1999, n° 98-40.959, *Bull. civ.* V, n° 184). La solution est conforme à l'objectif du législateur qui est d'inciter les employeurs à reclasser le salarié inapte ou, à défaut, à le licencier, et ce afin de ne pas le laisser dans une situation précaire.

Du préjudice nécessaire à toutes les sauces
Soc., 7 février 2024, n° 21-22.809, publié

Mots-clés : préjudice nécessaire ; non-respect d'un temps de repos ; droit de l'UE ; interprétation conforme ; directive Temps de travail ; motivation enrichie ; motivation développée.

Droit de l'UE, « terre de débordement » des préjudices nécessaires. Le *ratio decidendi* de la jurisprudence relative au préjudice nécessaire a été révélé par le doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation : « c'est l'obligation où se trouve la Cour de cassation de faire respecter nos obligations européennes et internationales qui détermine la reconnaissance d'un préjudice nécessaire lorsqu'une telle obligation de sanctionner existe dans le droit européen ou international » (J.-G. HUGLO, « La Cour de cassation et la réparation en droit du travail », *Dr. soc.* 2023, p. 286). Depuis, la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (ci-après, la « directive Temps de travail ») est devenue la « terre d'élection » du préjudice nécessaire en droit du travail. À partir de cette directive, trois préjudices nécessaires ont été dégagés en très peu de temps. Ils concernent tous les trois des dépassements de durées maximales de travail. Il s'agit plus précisément de la durée maximale hebdomadaire (Soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636, publié : *BJT*, mars 2022, p. 12, note S. RANC ; 14 décembre 2022, n° 21-21.411, inédit), de la durée maximale quotidienne (Soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281, *BJT*, juin 2023, p. 19, note S. RANC ; *RDT civ.* 2023, p. 702, note J. KLEIN) et, pour les travailleurs de nuit, de la durée maximale de travail hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines (Soc., 27 septembre 2023, n° 21-24.782, publié : *BJT*, novembre 2023, p. 10, note S. RANC ; *JCP S* 2023, 1255, note J.-Ph. LHERNOULD ; *D.* 2024, p. 189, note S. VERNAC). Dans un arrêt du 7 février 2024 (n° 21-22.809, publié), la Cour de cassation en ajoute un 4^{ème}. Ce préjudice nécessaire est doublement original car il concerne le non-respect d'un temps de repos et que l'obligation de sécurité de l'employeur est visée par la Cour de cassation au soutien de sa reconnaissance. Il y a fort à parier que d'autres préjudices nécessaires émergeront de la directive Temps de travail. Si l'on comprend tout à fait que le droit de l'UE puisse être une terre d'élection des préjudices nécessaires en droit du travail, il faut veiller à ce que leur émergence ne déborde pas d'un tel réceptacle.

L'espèce. Un salarié engagé en qualité d'agent d'exploitation d'une société de surveillance a saisi la juridiction prud'homale de plusieurs chefs de demande portant notamment sur le paiement d'heures supplémentaires. Le décompte des heures de travail produit par le salarié démontre, qu'à plusieurs reprises, il n'a pas bénéficié du temps repos de 12 heures entre deux services prévu par l'accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail (art. 2), annexé à la convention collective nationale (CCN) de la prévention et de la sécurité du 15 février 1985. Pour autant, les juges du fond refusent de réparer un tel manquement de l'employeur car le salarié n'a justifié d'aucun préjudice (CA Paris, 9 juin 2021, n° 19/03292). Est ici appliqué le principe classique du droit civil selon lequel « pas de préjudice, pas de réparation ». Au sein d'un pourvoi incident, le salarié fait valoir que le non-respect de ce temps minimal de repos contrevient à l'obligation de sécurité de l'employeur et lui cause nécessairement un préjudice. Après avoir visé et rappelé le contenu de l'article L. 4121-1 du Code du travail et l'article 2 de l'accord collectif du 18 mai 1993, la Cour de cassation lui donne raison et décide que « *le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation* ».

L'interprétation conforme. Dans l'arrêt du 7 février 2024, la Cour de cassation rappelle que « *ces dispositions [législative et conventionnelle dont il est question] participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé de travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail concrétisé par la directive [Temps de travail]* » (v. déjà Soc., 11 mai 2023 ; 27 septembre 2023). Il s'agit là d'une interprétation des

dispositions internes conformément au droit de l'Union, technique raccourcie en « interprétation conforme ». Il s'agit même plus précisément de la forme d'interprétation conforme la plus autonome parmi les trois existantes, c'est-à-dire celle « où la Cour de cassation interprète le droit national à la lumière d'une interprétation qu'elle fait elle-même du droit de l'Union en s'appuyant directement sur des textes de traités, de la Charte ou de directives, ou sur la jurisprudence de la Cour de justice (A. FABRE et J.-G. HUGLO, « Regards croisés sur l'interprétation conforme du droit social national », *Dr. soc.* 2021, p. 964). Le recours à l'interprétation conforme était encore plus explicite dans l'arrêt du 26 janvier 2022, la Cour de cassation ayant délibérément choisi la technique de la motivation développée pour la consécration du premier préjudice nécessaire issu de la directive Temps de travail. D'une part, il était mentionné au sein même du visa que la disposition législative visée était « interprété à la lumière de » la directive. D'autre part, la Cour de cassation s'était expressément référée dans sa motivation à un arrêt de la Cour de justice ayant lui-même consacré un préjudice nécessaire (CJUE, 14 octobre 2010, C-243/09, *Fuss c. Stadt Halle*), sans toutefois expliciter l'articulation de cette jurisprudence européenne avec la découverte du préjudice nécessaire.

Vertus. L'interprétation conforme reste assez difficile à maîtriser pour la plupart d'entre nous. Elle permet de pallier l'absence d'effet direct des directives. Grâce à elle, le juge interne peut interpréter le droit national conformément aux directives, même dans des litiges entre particuliers. Il n'y a pas seulement les dispositions législatives qui relèvent de l'interprétation conforme. Comme l'a rappelé la Cour de justice, « *la juridiction nationale doit, en application du principe d'interprétation conforme du droit national, prendre en considération l'ensemble des règles de celui-ci et l'interpréter, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte et de la finalité de la directive [...] pour atteindre le résultat visé par celui-ci* » (CJUE, 16 juillet 2009, C-12/08, spéc. cons. 65). Dit autrement, une convention collective peut très bien faire l'objet d'une interprétation conforme, comme c'est d'ailleurs le cas dans l'arrêt du 7 février 2024 (*adde Soc.*, 27 septembre 2023).

Limites. Comme cela a été très justement rappelé, l'interprétation conforme ne peut pas tout (A. FABRE et J.-G. HUGLO, *op. cit.*). La première limite d'une telle interprétation est le *contra legem*. La seconde limite est que le juge doit disposer d'une « norme relai » en droit interne pour pouvoir l'interpréter conformément à la directive. Il ne peut pas créer une obligation issue d'une directive à l'encontre d'un particulier, cette dernière étant encore une fois dépourvue d'effet direct. De cette seconde limite, on peut également en déduire qu'il faille établir un lien étroit entre la norme interne et la directive qui l'éclaire. Or, au fur et à mesure que la Cour de cassation découvre des préjudices nécessaires en matière de temps de travail ou de repos, on a l'impression que ce lien se distend de plus en plus. C'était déjà le cas dans l'arrêt du 11 mai 2023, où la Cour de cassation a découvert un préjudice nécessaire résultant du dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, alors même que la directive Temps de travail n'envisage pas une telle durée maximale. La même critique peut être adressée à l'arrêt du 27 septembre 2023 car la directive ne prévoit pas de durée maximale de travail hebdomadaire pour les travailleurs de nuit. L'arrêt du 7 février 2024 va encore un peu plus loin. D'une part, le temps de repos entre deux services n'est pas envisagé par la directive Temps de travail. D'autre part, l'obligation légale de sécurité de l'employeur est intégrée au visa alors qu'il n'en est pas directement question dans la directive. Le visa de cette obligation résulte en réalité du fait que les juges du fond et le salarié dans son pourvoi l'ont annexée au

non-respect du temps de repos. Quoi qu'il en soit, la découverte de préjudice nécessaire en matière de temps de travail ou de repos doit rester cantonnée au champ d'application de la directive Temps de travail, laquelle ne concerne, comme son nom l'indique, que « certains aspects de l'aménagement du temps de travail ». Dit autrement, la directive ne peut pas servir à découvrir partout des préjudices nécessaires en matière de temps de travail ou de repos.

Il nous sera sûrement rétorqué que l'interprétation conforme n'est pas seulement textuelle mais qu'elle est également téléologique. À ce compte-là, les finalités de la directive Temps de travail sont tellement larges que les préjudices nécessaires risquent de pulluler en droit du (temps de) travail, alors même que ce n'est pas la volonté initiale de la Cour de cassation (Soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293, *Bull. civ. V*, n° 72 : *SSL* 2016, n° 1721, p. 12, interview Ph. FLORES ; *Gaz. Pal.*, 14 juin 2016, n° 22, note P. BAILLY). En allant plus loin, pourquoi ne pas reconnaître un préjudice nécessaire découlant de l'absence de visite médicale obligatoire ? Il suffirait à la Cour de cassation de viser une des dispositions législatives relatives à une visite médicale obligatoire, combinée avec l'obligation légale de sécurité de l'employeur interprété à la lumière de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail dont la finalité est, comme son nom l'indique, de protéger la santé des salariés. Ce n'est pas la position du doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation qui a indiqué que « la disposition européenne ou internationale [doit être] suffisamment claire, précise et inconditionnelle pour que l'on puisse identifier qu'elle crée des droits subjectifs au profit des particuliers dont ils peuvent se prévaloir devant le juge pour demander la réparation du préjudice causé par leur violation » (J.-G. HUGLO, « La Cour de cassation et la réparation en droit du travail », *Dr. soc.* 2023, p. 286). Ces trois critères – la clarté, la précision et l'inconditionnalité – sont en principe utilisés au stade de l'exceptionnel effet direct vertical d'une directive au bénéfice d'un particulier à l'encontre d'un État défaillant qui n'a pas ou mal transposé une directive (ce qui était le cas dans l'arrêt de la CJUE du 14 octobre 2010, C-243/09, *Fuss c. Stadt Halle*, spéc. §56). Ces critères rappellent qu'il faut établir un lien étroit entre la source interne et la directive qui l'éclaire.

Si la Cour de cassation n'impose pas d'établir un tel lien, elle pourrait s'en remettre aux principes généraux du droit de l'Union qui, eux aussi, permettent une « forme de contournement » de l'absence d'effet direct des directives. Plus précisément, « l'application directe du principe général peut alors entraîner avec elle celle de la disposition de la directive, en dépit de l'inapplicabilité directe de celle-ci, la Cour précisant toutefois que l'effet direct s'attache au principe général de droit de l'Union et non pas aux dispositions de la directive » (P. RODIÈRE, *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, 2022, 3^{ème} éd., spéc. n° 116). Ce fondement pourrait être judicieux car la Cour de justice a déjà précisé que les différentes prescriptions énoncées par la directive 2003/88 en matière de durée maximale de travail et de temps minimal de repos constituent des règles de droit social revêtant une importance particulière auxquelles il ne saurait être dérogé (CJUE, 10 septembre 2015, aff. C-266/14, point 24 ; 17 mars 2021, n° C-585/19, point 36). En outre, la Cour de cassation a déjà décidé que le temps de pause constitue une règle de droit social d'une importance particulière (Soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, *Bull. V*, n° 47 ; 29 juin 2011, n° 10-14.743, *Bull. V*, n° 184), alors qu'elle refuse pourtant de reconnaître l'existence d'un préjudice nécessaire issu de la violation d'un temps de pause (Soc., 19 mai 2021, n° 20-14.730, inédit). Cette dernière proposition rejoindrait l'idée d'un auteur qui a proposé depuis un certain temps de cantonner la notion de

préjudice nécessaire à la violation de droits fondamentaux (J. MOULY, « Les présomptions de dommage en droit du travail : abandon ou simple reflux ? », *RJS* 2016).

On se rend bien compte que la critique est facile alors que l'art est plus difficile. Mais le manque de clarté actuel sur le fondement du préjudice nécessaire invite la Cour de cassation, dans son prochain arrêt relatif à un préjudice nécessaire, à nous en dire plus en utilisant, pourquoi pas cette fois-ci, la motivation enrichie (Cour de cassation, *Guide de rédaction. Motivation enrichie*, septembre 2023).