



CA Amiens, 04-02-2026, n° 25/02680, Infirmination

B3075DHD

ARRET

N°

[O]

C/

S.A.S. [4]

copie exécutoire

le 04 février 2026

à

Me KAMEL-BRIK

Me DELATOUCHE

COUR D'APPEL D'AMIENS

5EME CHAMBRE PRUD'HOMALE

ARRET DU 04 FEVRIER 2026

N° RG 25/02680 - N° Portalis DBV4-V-B7J-JMRC

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'AMIENS DU 11 DECEMBRE 2024

PARTIES EN CAUSE :

APPELANT

Monsieur [V] [O]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

représenté, concluant et plaidant par Me Nahéma KAMEL-BRIK de la SELARL LAMARCK AVOCATS, avocat au barreau d'AMIENS

ET :

INTIMEE

S.A.S. [4]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

représentée, concluant et plaidant par Me Valérie DELATOUCHE de la SCP

FRANCHON - BECK - CARTEROT - MOULY - DELATOUCHE, avocat au barreau de MEAUX

Me Alexandra LE SERGENT, avocat au barreau de VAL-DE-MARNE, avocat postulant

DEBATS :

A l'audience publique du 04 décembre 2025, devant Madame Corinne BOULOGNE, siégeant en vertu des articles 805 et 945-1 du code de procédure civile   et sans opposition des parties, l'affaire a été appelée.

Madame Corinne BOULOGNE indique que l'arrêt sera prononcé le 04 février 2026 par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile  .

GREFFIERE LORS DES DEBATS : Mme Isabelle LEROY

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

Madame Corinne BOULOGNE en a rendu compte à la formation de la 5ème chambre sociale, composée de :

Mme Corinne BOULOGNE, présidente de chambre,

Mme Caroline PACHTER-WALD, présidente de chambre,

Mme Eva GIUDICELLI, conseillère,

qui en a délibéré conformément à la Loi.

PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION :

Le 04 février 2026, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par Mme Corinne BOULOGNE, Présidente de Chambre et Mme Isabelle LEROY, Greffière.

*

* *

DECISION :

M. [Aa], né le, a été embauché à compter du 13 octobre 2003 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, par la société [3], transféré à la société [4], ci-après dénommée la société ou l'employeur, en qualité de préparateur de commandes.

La société emploie plus de 11 salariés.

La convention collective applicable est celle de du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Au dernier état de la relation contractuelle, il occupait le poste d'agent d'exploitation.

M. [O] a été placé en arrêt de travail à compter du 12 mai 2023.

Par courrier du 9 août 2023, l'employeur a remis les documents de fin de contrat à M.'[O].

Demandant que la rupture du contrat de travail soit imputable à l'employeur et constitue un licenciement irrégulier sans cause réelle et sérieuse, et ne s'estimant pas rempli de ses droits au titre de l'exécution de son contrat de travail, M. [Aa] a saisi le conseil de prud'hommes d'Amiens, le 15 septembre 2024.

Par jugement du 11 décembre 2024, le conseil a :

- dit M. [O] recevable mais mal fondé en ses demandes ;
- dit que la rupture du contrat de travail de M. [O] s'analysait en une démission et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes indemnitaires et salariales subséquentes ;
- condamné M. [Aa] à payer à la société [4] la somme de 100 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile  , ainsi qu'aux entiers dépens.

M. [Aa], qui est régulièrement appelant de ce jugement, par dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 7 août 2025, demande à la cour de :

- infirmer en toutes ses dispositions le jugement ;

En conséquence,

- le dire et juger recevable et bien fondé en ses demandes ;

Statuer à nouveau,

- dire et juger que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur et doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

- condamner la société [4] à lui payer les sommes suivantes :

- 497,46 euros à titre de rappel de salaire pour la période du 18 juillet au 9 août 2023 ;

- 149,74 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés y afférent ;

- les rappels de salaire correspondant au maintien de salaire à 100 % au titre de l'arrêt maladie du 26 mai 2023 au 30 juin 2023 ;

- 33 253,03 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier sans cause réelle et sérieuse ;

- 433,74 euros à titre d'indemnité de préavis ;

- 443,37 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés y afférent ;

- 12 808,51 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

- 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

- ordonner à la société [4] de lui remettre une attestation France travail, bulletin de paie des mois de mai, juin, juillet et août 2023 conforme à la décision à intervenir sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir et se réserver le droit de ladite astreinte ;

- condamner la société [4] aux entiers dépens.

La société [4], par dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 23 septembre 2025, demande à la cour de :

- confirmer ledit jugement ;

- débouter M. [Aa] de ses demandes comme étant mal fondées ;

- condamner M. [O] à lui verser la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre les éventuels dépens.

Il est renvoyé aux conclusions des parties pour le détail de leur argumentation.

MOTIFS DE LA DECISION

1/ Sur la rupture du contrat de travail

M. [O] conteste toute démission par abandon de poste exposant qu'il a été placé en arrêt de travail continu du 12 mai au 30 juin 2023 ce

que l'employeur ne pouvait ignorer car il l'a placé en congés payés pour 15 jours à compter à l'issue de l'arrêt puis l'a laissé reprendre son poste le 18 juillet 2023 jusqu'au 9 août date à laquelle il lui a remis ses documents de fin de contrat, que le conseil de prud'hommes ne pouvait se contenter de motiver sa décision en indiquant qu'il n'avait pas répondu par écrit à la mise en demeure de la société.

La société rétorque que le salarié a été en arrêt de travail du 12 au 25 mai 2023 mais qu'elle n'a pas été destinataire d'arrêt postérieur, ce qui l'a contrainte à lui adresser une mise en demeure de justifier de son absence amenant le salarié à justifier un arrêt du 26 mai au 9 juin mais sans justificatif pour la période du 10 juin au 18 juillet, que les congés validés en avril courraient du 3 au 14 juillet, que les conditions de l'abandon de poste sont caractérisées.

Sur ce,

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués rendaient impossible la poursuite du contrat de travail ou dans le cas contraire d'une démission.

En application de l'article L. 1237-1-1 du code du travail  ' le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article .

L'article R. 1237-13 du code du travail  fixe le délai minimum qui ne pas être inférieur à 15 jours pour justifier son absence ou reprendre son poste, que l'employeur peut impartir au salarié dans la lettre de mise en demeure qu'il lui adresse par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la lettre de mise en demeure. Il est décompté en jours calendaires, c'est-à-dire week-end et jours fériés compris.

Ainsi, le salarié qui ne justifie pas de son absence ou ne reprend pas le travail dans le délai d'au moins 15 jours qui lui a été imparti par l'employeur dans la mise en demeure est présumé démissionnaire à l'expiration de ce délai.

En l'espèce, M. [Aa] a été en arrêt maladie du 12 mai au 30 juin 2023 inclus selon les décomptes de prestations journalières de la Cnam.

Il appartient au salarié en arrêt maladie de justifier de son arrêt de travail dans les 48 heures du début de l'arrêt. M. [Aa] a justifié de l'arrêt de travail initial du 12 au 25 mai 2023. L'employeur, n'ayant pas réceptionné d'arrêt de travail de prolongation, a adressé au salarié une lettre de mise en demeure le 9 juin 2023 en lui demandant soit de justifier de son absence soit de reprendre son poste le 30 juin 2023 au plus tard, que passé ce délai il serait présumé démissionnaire.

L'employeur produit l'arrêt de travail du 25 mai au 9 juin 2023 qui justifie l'absence jusqu'au 9 juin 2023. Cependant sur cet arrêt produit par la société, il est indiqué ' reçu le 3 juillet 2023 soit après le délai de régularisation mentionné par l'employeur. Le salarié ne rapporte pas la preuve d'un envoi avant cette date.

Cependant la société reconnaît que M. [Aa] a été placé en congés annuels à compter du 3 jusqu'au 17 juillet 2023 en application de l'accord qui lui avait été donné sur ces dates au mois d'avril 2023 puis a continué de travailler après ses congés payés.

M. [O] justifie d'un motif sérieux d'absence puisqu'il était en arrêt maladie jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Il a repris le travail à son issue puisque l'employeur considère qu'il a été placé en congés annuels tels qu'arrêtés en avril 2023. Puis il a continué à travailler normalement jusqu'au 9 août, date à laquelle la société lui a remis ses documents de fin de contrat.

En reprenant le travail après avoir justifié d'un motif sérieux et involontaire d'absence M. [O] a renversé la présomption d'abandon de poste.

Par conséquent le la rupture qui n'a pas respecté la procédure de licenciement doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour infirmera le jugement en ce qu'il a débouté M. [O] de sa demande en contestation de la rupture et la cour jugera désormais que son licenciement sera sans cause réelle et sérieuse.

2/ Sur les conséquences de la rupture du contrat de travail

M. [Aa] sollicite le paiement des indemnités de licenciement, compensatrice de préavis et un rappel de salaire pour la période comprise entre le 18 juillet et le 9 août 2023 outre des dommages et intérêts en réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, à hauteur de 15 mois de salaire.

La société s'y oppose.

Sur ce,

La rupture étant infondée, le salarié est légitime à revendiquer le paiement des indemnités de licenciement, et un rappel de salaire pour la période comprise entre le 18 juillet et le 9 août 2023, dont les montants ne sont pas spécifiquement contestés et auxquels la cour fera droit tels que sollicités.

La cour étant tenue du dispositif des conclusions les sommes revendiquées au titre du rappel de salaire et de l'indemnité compensatrice de préavis ne pourront excéder les montants indiqués quand bien même les motifs reprennent d'autres montants.

Il est constant que l'application de l'article L. 1235-3 du code du travail  qui fixe le barème d'indemnisation applicable, conduira à limiter les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse entre un montant minimum de 3 mois de salaire et un montant maximum à 15 mois de salaire.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération de M. [O], de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice de la salariée doit être évaluée à la somme de 27 000 euros.

Le jugement déferé est donc infirmé en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes au titre des indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3/ Sur les autres demandes

La cour condamne la société à remettre à M. [Aa] les documents de fin de contrat conformes au présent arrêt. Il n'est pas utile à ce stade d'assortir cette remise d'une astreinte pour en garantir l'exécution.

4/ Sur les frais irrépétibles et les dépens

Les dispositions de première instance seront infirmées.

Succombant en cause d'appel la société sera condamnée en application de l'article 700 du code de procédure civile à payer à M. [O] une somme que l'équité commande de fixer à 2 000 euros pour l'ensemble de la procédure.

Partie perdante, la société sera condamnée aux dépens de l'ensemble de la procédure et sera débouté de sa demande sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant par arrêt contradictoire rendu en dernier ressort ;

Infirme le jugement rendu le 11 décembre 2024 par le conseil de prud'hommes en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau et y ajoutant ;

Dit que la rupture du contrat de travail de M. [O] est imputable à l'employeur et s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société [4] à payer à M. [Aa] les sommes suivantes :

- 497,46 euros à titre de rappel de salaire pour la période comprise entre le 18 juillet et le 9 août 2023 ,
- 433,74 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 443,37 euros à titre de congés payés sur préavis,
- 12 808,51 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 27 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société [4] à payer à M. [O] la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel ;

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires au présent arrêt ;

Condamne la société [4] aux dépens de l'ensemble de la procédure.

LA GREFFIERE, LA PRESIDENTE.

Mise en demeure Vice du consentement Nullité d'une démission Circonstance antérieure Durée du délai

Expiration du délai Rupture du contrat de travail Conseil des prud'hommes Obtention d'un délai

Date d'une présentation d'une lettre Jours fériés Arrêt maladie Cnam Arrêt de travail Preuve de l'envoi

Congé annuel Renversement d'une présomption Respect d'une procédure Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Rupture du contrat Indemnité de préavis Rappel de salaire Expérience professionnelle Indemnité de rupture

Frais répétables