

Cour d'appel de Douai, 20 février 2026, 24/02087

Synthèse

Juridiction : Cour d'appel de Douai

Numéro de déclaration d'appel : 24/02087

Dispositif : Infirme partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déférée

Référence abrégée : CA Douai, 20 févr. 2026, n° 24/02087

Nature : Arrêt

Décision précédente : Conseil de Prud'hommes de Douai, 23 juillet 2024

Lien Judilibre : <https://www.courdecassation.fr/decision/69a95886cdc6046d47953528>

Chronologie de l'affaire

Cour d'appel de Douai
20 février 2026

Conseil de Prud'hommes de Douai
24 octobre 2024

Conseil de Prud'hommes de Douai
23 juillet 2024

Partie appelante

Personne physique anonymisée

Texte intégral

ARRÊT DU

20 Février 2026

MINUTE ELECTRONIQUE

N° RG 24/02087 - N° Portalis DBVT-V-B7I-V4B2

CV/VM

Jugement du

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de DOUAI

en date du

24 Octobre 2024

(RG 24/00141 -section 4)

GROSSE :

aux avocats

le 20 Février 2026

République Française

Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI

Chambre Sociale

- Prud'Hommes-

APPELANT :

M. [W] [F]

[Adresse 1]

[Localité 1]

représenté par M. Thierry ORGAER (Défenseur syndical)

INTIMÉE :

S.A.R.L. [1]

[Adresse 2]

[Localité 2]

représentée par Me Franck SPRIET, avocat au barreau de LILLE

DÉBATS : à l'audience publique du 06 Janvier 2026

Tenue par Clotilde VANHOVE

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,

les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Serge LAWECKI

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Marie LE BRAS

: PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Patrick SENDRAL

: CONSEILLER

Clotilde VANHOVE

: CONSEILLER

ARRÊT :

Contradictoire

prononcé par sa mise à disposition au greffe le 20 Février 2026,

les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par Marie LE BRAS, Président et par Valérie DOIZE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

ORDONNANCE DE CLÔTURE : rendue le 16 décembre 2025

EXPOSE DU LITIGE

M. [F] a été embauché par la société [2] suivant contrat de travail à durée indéterminée, à compter du 1er septembre 2023 en qualité de deviseur-chargé d'affaires, statut cadre.

La convention collective de la métallurgie Flandres-Douais est applicable à la relation contractuelle.

Le 6 mai 2024, la société [2] a été chercher le véhicule de service se trouvant au domicile de M. [F]. A compter de cette date, M. [F] ne s'est plus présenté sur son lieu de travail et les parties ont échangé plusieurs lettres.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 4 juin 2024, la société [2] a mis en demeure M. [F] de justifier de son absence et de reprendre son poste de travail dans un délai de 15 jours.

Par requête du 13 juin 2024, M. [F] a saisi la formation référée du conseil de prud'hommes de Douai afin d'obtenir le paiement du salaire de mai 2024 ainsi que la restitution du véhicule de service.

Par ordonnance contradictoire du 23 juillet 2024, cette juridiction a' :

- dit qu'il n'y a pas lieu à référé,
- débouté M. [F] de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la société [2] de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- renvoyé les parties à se pourvoir, si elles le souhaitent, devant le juge du fond en déposant une nouvelle demande devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes.

Par lettre du 9 juillet 2024, la société [2] a informé M. [F] qu'il était présumé démissionnaire et l'a mis en demeure d'effectuer son préavis d'une durée de trois mois.

Par requête du 7 août 2024, M. [F] a saisi le conseil de prud'hommes de Douai afin de contester la démission présumée et d'obtenir diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Par jugement contradictoire du 24 octobre 2024, cette juridiction a' :

- dit que la demande de requalification de la présomption de démission n'est pas justifiée,
- dit que la présomption de démission prendra les effets d'une démission,
- condamné M. [F] à payer à la société [2] 12 000 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- laissé les entiers dépens à la charge de chaque partie,
- débouté les deux parties de leur demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration reçue au greffe le 18 novembre 2024, M. [F] a interjeté appel du jugement, sollicitant son annulation en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a laissé les entiers dépens à la charge de chaque partie et débouté la société [2] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses dernières conclusions, remises au greffe le 13 février 2025, M. [F] demande à la cour de' :

- infirmer le jugement déféré en ce qu'il a rejeté l'intégralité de ses demandes, a reconnu légitime la présomption de démission et l'a condamné au paiement de 12 000 euros et aux dépens de l'instance,

statuant à nouveau,

> à titre principal,

- juger la présomption de démission non justifiée et donner suite à la demande de contestation de la présomption de démission,
- condamner la société [2] à lui payer les sommes de :
 - * 8 500 euros au titre des salaires du 6 mai au 10 juillet 2024,
 - * 4 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement abusif (un mois de salaire),
 - * 12 000 euros au titre du préavis imposé de 3 mois,
 - * 1 200 euros au titre des congés payés sur préavis imposé,
 - * 1 166 euros d'indemnité de licenciement pour 14 mois de présence soit 25% de 4 666 euros,

- * 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- > à titre subsidiaire, 16 000 euros à titre de dommages-intérêts pour «privation de droits ASSEDIC», soit 4 mois de salaire,
- > «pour le tout»,
- débouter la société [2] de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- condamner la société [2] à lui payer':
- * 8 500 euros au titre des salaires du 6 mai au 10 juillet 2024,
- * 4 000 euros dommages-intérêts pour licenciement abusif (un mois de salaire),
- * 12 000 euros au titre du préavis imposé de 3 mois,
- * 1 200 euros au titre des congés payés sur préavis imposé,
- * 1 166 euros au titre de l'indemnité de licenciement pour 14 mois de présence soit 25% de 4 666 euros,
- *16 000 euros à titre de dommages et intérêts pour «privation de droits ASSEDIC»,
- condamner la société [2] à lui payer 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers frais et dépens de procédure et de recouvrement.

Dans ses dernières conclusions, remises au greffe et notifiées par la voie électronique le 6 mai 2025, la société [2] demande à la cour de':

- confirmer la décision déferée en ce qu'elle a :
 - * dit que la demande de requalification de la présomption de démission n'est pas justifiée,
 - * dit que la présomption de démission prendra les effets d'une démission,
 - * condamné M. [F] à lui payer 12 000 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - l'infirmier pour le surplus,
- statuant de nouveau,
- constater l'irrecevabilité de la demande nouvelle formulée par M. [F] à hauteur d'appel visant à obtenir une indemnisation pour « privation de droits ASSEDIC »,
 - en tout état de cause, débouter M. [F] de sa demande de dommages et intérêts pour « privation de droits ASSEDIC »,
 - débouter M. [F] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
 - condamner M. [F] à lui payer 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile de première instance et de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur d'appel,
 - condamner M. [F] aux entiers dépens de première instance et d'appel.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux écritures des parties pour l'exposé de leurs moyens.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 16 décembre 2025.

MOTIVATION':

Sur la présomption de démission

Aux termes 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.

L'article R.1237-13 du même code précise que l'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L.1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier de son absence et de reprendre son poste. Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de son employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L.4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L.2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

Il est en l'espèce établi que par lettre recommandée avec accusé de réception du 4 juin 2024, reçue le 11 juin 2024, la société [2], relevant que M. [F] ne s'était pas présenté à son poste de travail depuis le 6 mai 2024, l'a mis en demeure de justifier sous 48 heures de son absence et de reprendre son poste de travail dans un délai de 15 jours.

Par lettre recommandée du 9 juillet 2024, la société [2] a indiqué à M. [F] qu'en l'absence de réponse au précédent courrier et de reprise de ses fonctions dans l'entreprise, il était présumé démissionnaire et l'a mis en demeure d'effectuer son préavis de trois mois.

M. [F] soutient qu'il avait un motif légitime de ne pas se rendre sur son lieu de travail faisant obstacle à la présomption de démission, consistant dans le fait que l'employeur lui avait repris le véhicule de service qu'il utilisait pour ses trajets domicile/travail, ce qui constitue une exécution de mauvaise foi du contrat de travail par la société [2] et une modification substantielle de son contrat de travail, et qu'il n'avait donc plus de moyen de locomotion pour se rendre sur son lieu de travail. Il se prévaut également de son statut de VRP et du fait qu'il bénéficiait de l'autonomie que lui permettait la convention de forfait annuel en jours, de sorte qu'il est selon lui incompréhensible de lui reprocher une démission, seuls un manque ou une baisse de chiffre d'affaires pouvant lui être reprochés.

Contrairement aux affirmations de M. [F], le contrat de travail ne prévoit aucunement qu'il bénéficie du statut VRP, mais du statut cadre, le contrat précisant également que «les fonctions confiées à M. [F] dans le cadre du présent contrat et les conditions dans lesquelles elles s'exerceront sont exclusives de l'application du statut professionnel des VRP prévu par les articles L.7311-1 et suivants du code du travail».

Il est en revanche prévu que M. [F] bénéficie d'une convention de forfait annuel en jours sur l'année, le nombre annuel de jours de travail étant fixé à 218 jours. Cependant, contrairement à ce que semble soutenir le salarié, l'existence de cette convention de forfait annuel en jours ne saurait signifier qu'il avait une totale liberté quant au choix de son lieu de travail, qu'il était libre de télétravailler en permanence s'il le souhaitait. Cette convention avait seulement pour objet de ne pas le soumettre au régime des 35 heures et des heures supplémentaires mais de lui permettre d'être autonome dans ses horaires de travail. Il résulte d'ailleurs des propres écrits du salarié qu'antérieurement à la dégradation des relations avec son employeur, il travaillait sur le site de la société [2] du lundi au jeudi de 7H à 12H et de 12H30 à 17H et le vendredi de 7H à 13H.

Si la question principale pour apprécier l'existence ou non d'un motif légitime aux absences de M. [F] sur son lieu de travail à compter du 6 avril 2024, ce qu'il ne conteste pas, est liée à la reprise du véhicule de service par l'employeur, il apparaît néanmoins nécessaire pour une bonne compréhension du litige, de reprendre le contexte de la dégradation des relations entre les parties ayant amené à cette reprise.

Il résulte des différents échanges entre les parties produits de part et d'autre et des indications de M. [F] lui-même dans ses conclusions, que la chronologie de la dégradation des relations entre les parties est la suivante:

- le 3 avril 2024, M. [I], le gérant de la société [2], sollicitait M. [F] pour qu'il lui transmette un plan d'action, établisse un reporting journalier et lui donne des informations sur ses prospections avant et après ses rendez-vous, précisant que le but est «que cela soit constructif et porte ses fruits»,

- le 9 avril 2024, M. [F] répondait en demandant des précisions au gérant sur ce qu'il entendait exactement par plan d'action, sollicitait la transmission d'un tableau à remplir pour le reporting et précisait qu'un reporting journalier était excessif compte tenu des charges qu'il effectuait quotidiennement et précisait qu'il souhaitait discuter de tout cela de vive voix avec le gérant,

- le 5 avril 2024, Mme [Q], assistante de gestion et conjointe du gérant, adressait un courriel à M. [F] sur les horaires d'un stagiaire qui devait travailler jusque 15H30 le vendredi, de même qu'un dénommé [R] travaillant au sein de l'atelier, et lui précisait «au début quand c'était calme vous aviez pris l'habitude de terminer plus tôt le vendredi mais maintenant il y a du boulot donc le vendredi après-midi l'atelier doit tourner»,

- le 9 avril 2024, M. [F] lui répondait en indiquant avoir pris note du souhait pour que l'atelier tourne le vendredi jusque [W], rappelait les horaires qu'il effectuait et soulignait que cela faisait 44 heures hebdomadaires, évoquait la question des RTT et concluait en indiquant «compte tenu de tout cela, je vous remercie de bien vouloir me dire les horaires que je dois effectuer»,

- le 12 avril 2024, M. [F] échangeait avec Mme [Q] qui lui indiquait ne pas comprendre qu'il n'ait pas transmis un devis rectifié à un client comme elle le lui avait demandé la veille, le client s'étant de ce fait tourné vers un concurrent, ce à quoi il répondait qu'il avait essayé de joindre le gérant pour valider le nouveau devis qui revenait à une vente à perte mais qu'il ne l'avait pas rappelé et qu'il n'avait donc pas osé envoyer le devis,

- M. [F] indique dans ses conclusions qu'à ce moment-là, agacé, il s'est tourné vers l'union locale [Localité 3] ouvrière d'[Localité 4] en

demandant «une intervention pour obtenir un départ de la société». Les parties ont ensuite échangé par SMS, M. [F] souhaitant obtenir une rupture conventionnelle et M. [I] le renvoyant vers une démission,

- le 22 avril 2024, M. [F] indique qu'il «respecte les 35 heures et s'occupe plus des clients que de l'atelier et les ouvriers se plaignent par téléphone à l'employeur qui se trouve en vacances en Italie»,

- le gérant envoyait un SMS à M. [F] ainsi rédigé «nous acceptons votre rupture conventionnelle sous réserve que vous ayez un comportement correct envers l'entreprise et vos collègues durant nos congés. Nous mettrons ça en place à notre retour car nous devons nous rencontrer en entretien. Jusqu'à cette date merci d'effectuer votre travail en présentiel correctement et avec bon sens»,

- le 25 avril 2024, M. [I] adressait une lettre à M. [F] avec pour objet «réponse aux mails du 9 avril 2024», lui indiquant qu'il était effectivement autonome sur ses horaires de travail bénéficiant d'une convention de forfait jours, lui indiquant que compte tenu de son statut au sein de la société et de son niveau de rémunération, il était clairement défini à la prise de fonctions qu'il était autonome et que l'outil de reporting journalier est un outil indispensable au suivi des démarches commerciales effectuées, les résultats n'étant pas à la hauteur de ce qui avait été annoncé par le salarié lors de ses entretiens d'embauche, et précisant sa décision de ne pas céder au chantage effectué par téléphone par son conseiller juridique. Sur ce dernier point, il relatait le fait que M. [F] avait fait part, alors qu'ils étaient sur la route des vacances, de son souhait d'obtenir une rupture conventionnelle et du fait qu'en cas de refus, il ne se présenterait plus physiquement sur son lieu de travail alors que le logiciel de devis et programmation est installé uniquement sur le poste fixe, que face au refus, M. [F] ne s'était pas présenté le 22 avril, que contacté il avait indiqué être en clientèle sans vouloir donner de précisions et que pour le bien de la société il avait dû accepter la rupture, que néanmoins le conseiller de M. [F] avait rappelé le lendemain pour continuer ses menaces et obtenir la rédaction d'un faux document d'entretien préalable à une rupture conventionnelle antidaté pour le libérer de ses obligations au retour de l'employeur le 13 mai 2024 sous peine d'être en arrêt maladie pendant les vacances de l'employeur bloquant ainsi la société, la réponse de l'employeur de ce qu'il allait réfléchir ayant eu pour conséquence son retour au travail le lendemain. Il indiquait néanmoins refuser de rédiger un faux document et de céder au chantage, proposant de réaliser un entretien dès son retour pour convenir ensemble d'un moyen légal et correct de mettre fin à son contrat de travail,

- le 6 mai, journée de travail, l'employeur a envoyé une personne au domicile de M. [F] vers 16H pour récupérer le véhicule de service,

- le même jour, M. [F] écrivait à son employeur que son contrat de travail prévoyait qu'il avait la jouissance d'un véhicule de service pour se rendre sur son lieu de travail depuis son domicile, que le véhicule ayant été récupéré, il n'avait plus la possibilité de se rendre sur son lieu de travail ni de démarcher les clients et que la démarche de l'employeur démontrait sa volonté manifeste de l'empêcher d'effectuer son travail puisqu'il n'avait pas d'autre moyen de locomotion à sa disposition, il demandait comment il devait procéder pour se rendre à son travail,

- le 15 mai 2024, l'employeur lui répondait que le véhicule de service aux termes de son contrat de travail est limité à son activité professionnelle et que son utilisation pour ses trajets domicile-bureau n'est pas un droit mais une possibilité. Il précisait «vous avez eu la possibilité de l'utiliser pour rentrer à votre domicile lorsque vous étiez en poste toute la journée. Le véhicule restait donc disponible pour vos collègues lorsqu'une livraison devait être faite. Cependant, depuis quelques temps vous avez décidé de travailler de 7H à 9H. Le lundi 6 mai 2024 votre collègue vous a informé à 8H qu'il avait besoin du véhicule pour effectuer une livraison (livraison que vous aviez vous-même programmée avec le client). Vous avez refusé de lui laisser le véhicule et vous êtes empressé de repartir. Nous avons donc en effet décidé de le récupérer. Il reste disponible à l'atelier pour effectuer vos déplacements professionnels. Je vous rappelle également que lors de votre entretien d'embauche vous avez demandé un véhicule de service et non un véhicule de fonction afin de pouvoir déduire vos frais kilométriques aux impôts. Ceci implique donc d'avoir un véhicule personnel. Vous êtes donc libre de venir comme vous le souhaitez. Je tiens également à vous préciser que vos absences sont considérées comme des absences injustifiées non rémunérées. Enfin, suite à votre demande de rupture amiable je suis disponible mercredi 23 mai à 9 heures pour un entretien»,

- le 24 mai 2024, M. [F] répondait qu'il avait été clair dans ses lettres des 3 et 6 mai et qu'il appliquait les conditions de son contrat de travail.

Il résulte de ces éléments que la reprise par la société [2] du véhicule et la présomption de démission sont intervenues dans un contexte plus large de désaccord entre les parties, M. [F] ayant souhaité obtenir une rupture conventionnelle de son contrat de travail et ayant, ce qui résulte des échanges précédemment repris même si le salarié ne le reconnaît pas, profité du départ en vacances de son employeur pour exercer sur lui une forme de chantage quant à sa présence au sein de l'atelier pour faire fonctionner la société en échange de l'accord de l'employeur sur la rupture conventionnelle, en se prévalant de la liberté d'horaires et de lieu de travail qui résulterait selon lui de son contrat de travail, étant toutefois précisé que l'existence d'une convention de forfait en jours ne signifie pas que le salarié est libre de choisir son lieu de travail et de ne pas se présenter sur le site de la société alors qu'il est admis qu'il a toujours travaillé sur site antérieurement selon des horaires fixes.

Ceci étant, le contrat de travail de M. [F] prévoit dans son article IX relatif aux déplacements professionnels que «l'utilisation du véhicule de service, propriété de l'entreprise, est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle de M. [F]. Le véhicule ne constitue pas un avantage en nature. M. [F] pourra prendre le véhicule jusqu'à son domicile mais ne pourra s'en servir à titre personnel. L'utilisation privée du véhicule est interdite même si la restitution n'a pas été respectée lors des périodes de repos ou congés payés. M. [F] s'engage à ne pas en faire usage pour des besoins personnels. En cas de non-respect, il serait tenu de supporter personnellement les conséquences d'un éventuel accident. M. [F] s'engage à veiller au bon entretien du véhicule. M. [F] s'engage à restituer le véhicule le dernier jour du contrat de travail, quelle que soit la cause de la rupture du contrat, licenciement ou démission».

La mesure qui affecte un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail (éléments dits «contractuels») constitue une modification

du contrat nécessitant l'accord du salarié. Le caractère contractuel d'un élément de la relation de travail peut aussi résulter de la volonté des parties exprimée en ce sens dans le contrat lors de sa conclusion ou par avenant. La modification d'un élément ainsi contractualisé ne peut pas non plus être imposée au salarié.

En revanche, la modification par l'employeur d'un élément non déterminant du contrat relève de son pouvoir de direction et constitue un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat. Elle s'impose au salarié, sauf en cas d'atteinte excessive à son droit à une vie personnelle et familiale ou à son droit au repos ou lorsqu'elle a un impact sur un élément essentiel du contrat comme le montant de la rémunération.

Il apparaît en l'espèce, compte tenu de la clause insérée dans le contrat de travail, que les parties ont contractualisé l'utilisation par M. [F] du véhicule de service et le fait qu'il pouvait le prendre jusqu'à son domicile. En contractualisant cette disposition, les parties en ont fait une condition de leur engagement et dès lors un élément essentiel du contrat de travail.

Il s'ensuit que la société [2] ne pouvait en conséquence reprendre le véhicule de façon unilatérale, cette reprise constituant une modification de son contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Dans ces conditions, l'abandon de son poste par M. [F] repose sur un motif légitime et la société [2] ne pouvait se prévaloir de la présomption de démission. Il y a donc lieu de requalifier la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse par voie d'infirmerie du jugement.

Par suite, compte tenu des dispositions de la convention collective applicable en l'espèce et des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail, M. [F] est fondé à obtenir le paiement des sommes de :

- 4'000 euros d'indemnité compensatrice de préavis (préavis d'un mois article 75.2.1 de la convention collective et article L.1234-1 du code du travail),
- 400 euros au titre des congés payés y afférents,
- 750 euros d'indemnité de licenciement.

Le jugement sera en conséquence infirmé en ce qu'il a débouté M. [F] de ses demandes et la société [2] condamnée à lui payer les sommes sus-visées.

Aux termes des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux déterminés dans la suite du texte.

En l'espèce, compte tenu de l'absence de précision dans ses conclusions de l'âge de M. [F], du salaire de référence mensuel d'un montant de 4'000 euros, de sa qualification, de son ancienneté de 11 mois et du fait que M. [F] ne justifie aucunement de ses recherches d'emploi et de sa situation postérieurement à son licenciement, il lui sera accordé la somme de 800 euros, au paiement de laquelle la société [2] sera condamnée par voie d'infirmerie du jugement.

Sur le rappel de salaires

M. [F] sollicite à juste titre un rappel de salaire pour la période du 6 mai au 10 juillet 2024 dans la mesure où il ne s'est pas rendu sur son lieu de travail en raison d'un modification unilatérale de son contrat de travail par l'employeur et que l'employeur ne pouvait en conséquence le priver de ses salaires.

La société [2] sera en conséquence condamnée à lui payer la somme de 8'500 euros qu'il sollicite à ce titre par voie d'infirmerie du jugement.

Sur la demande de dommages-intérêts pour «'privation des droits ASSEDIC'»

M. [F] sollicite la condamnation de la société [2] à lui payer 16'000 euros de dommages-intérêts sur ce fondement, étant précisé que le dispositif de ses conclusions prévoit cette prétention d'une part à titre subsidiaire et ensuite «pour le tout». Il explique que compte tenu des mentions de l'attestation France travail établie par l'employeur, il a été privé de l'aide au retour à l'emploi pendant 4 mois et sollicite en conséquence la réparation du préjudice qu'il estime avoir subi de ce fait, découlant de l'acte d'un employeur hostile voulant lui porter préjudice.

Aux termes de l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, de la survenance ou de la révélation d'un fait.

Les articles 565 et 566 du même code ajoutent que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent et que les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au

premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

En l'espèce, la demande de M. [F] visant à obtenir des dommages-intérêts pour «privation des droits ASSEDIC», si elle n'avait pas été formulée en première instance, tend aux mêmes fins que les demandes qui étaient formulées, à savoir l'indemnisation des différents postes de préjudice qu'il estime avoir subis en lien avec la présomption de démission retenue par l'employeur. Elle sera donc déclarée recevable.

La réparation du préjudice subi par M. [F] pour la perte injustifiée de son emploi ayant été précédemment réparée et l'intéressé ne justifiant pas d'un préjudice distinct, il n'y a pas lieu de lui allouer de dommages-intérêts distincts sur le fondement qu'il invoque. Il y a lieu en conséquence de débouter le salarié de sa demande de ce chef.

Sur la demande reconventionnelle de la société [2]

La présomption de démission de M. [F] ayant été jugée infondée, le jugement sera infirmé en ce qu'il a condamné M. [F] au paiement de la somme de 12'000 euros au titre du préavis non effectué. La société [2] sera débouté de sa demande.

Sur les prétentions annexes

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a statué sur les dépens mais confirmé en ce qu'il a débouté les deux parties de leurs demandes au titre des frais irrépétibles.

La société [2], qui succombe principalement, sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel. En équité, les parties seront déboutées de leurs demandes sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

':

La cour,

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a débouté les parties de leurs demandes au titre des frais irrépétibles';

L'INFIRME pour le surplus';

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

REQUALIFIE la présomption de démission de M. [F] en licenciement sans cause réelle et sérieuse';

CONDAMNE la société [2] à payer à M. [F] les sommes de':

- 4'000 euros d'indemnité compensatrice de préavis outre 400 euros au titre des congés payés y afférents,

- 750 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- 800 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice lié à la perte injustifiée de son emploi,

- 8'500 euros de rappel de salaires';

DÉCLARE recevable la demande de dommages-intérêts pour «privation de droits ASSEDIC» de M. [F] mais l'en DÉBOUTE ;

DÉBOUTE la société [2] de sa demande de condamnation de M. [F] au paiement du préavis non exécuté';

CONDAMNE la société [2] aux dépens de première instance et d'appel';

DÉBOUTE les parties de leurs demandes sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT