

Cour d'appel de Reims, 11 juin 2026, 25/01127

Synthèse

Juridiction : Cour d'appel de Reims

Numéro de déclaration d'appel : 25/01127

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

Référence abrégée : CA Reims, 11 juin 2026, n° 25/01127

Nature : Arrêt

Décision précédente : Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CHARLEVILLE MEZIERES, section COMMERCE, 24 juin 2025

Lien Judilibre : <https://www.courdecassation.fr/decision/6a2bcab1cdc6046d4708e9fb>

Chronologie de l'affaire

Cour d'appel de Reims

11 juin 2026

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CHARLEVILLE MEZIERES, section COMMERCE

24 juin 2025

Texte intégral

Arrêt n° 250

du 11/06/2026

N° RG 25/01127 - N° Portalis DBVQ-V-B7J-FVPY

AP

Formule exécutoire le :

11 juin 2026

à :

- Me Laurent BERTIN

- Me Marie LARDAUX

COUR D'APPEL DE REIMS

CHAMBRE SOCIALE

Arrêt du 11 juin 2026

APPELANTE :

d'une décision rendue le 24 juin 2025 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CHARLEVILLE MEZIERES, section COMMERCE (n° 2025-10507)

S.A.S. [1]

[Adresse 1]

[Localité 1]

Représentée par Me Laurent BERTIN de la SCP BERTIN & PETITJEAN-DOMECH ASSOCIES, avocat au barreau de LYON

INTIMÉ :

Monsieur [T] [G]

[Adresse 2]

[Localité 2]

Représenté par Me Marie LARDAUX de la SCP MEDEAU-LARDAUX, avocat au barreau des ARDENNES

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions de l'article 914-5 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 27 avril 2026, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur François MÉLIN, Président de chambre, chargé du rapport, qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 11 juin 2026.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Monsieur François MELIN, président

Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseillère

Madame Isabelle FALEUR, conseillère

GREFFIER lors des débats :

Monsieur Nicolas MUFFAT-GENDET, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Monsieur François MELIN, président, et Madame Allison CORNU-HARROIS, greffière, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * * * *

Exposé du litige :

M. [T] [G] a été embauché, à compter du 18 février 2023, par la société [2], filiale du groupe [1], dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de chauffeur livreur- préparateur de commande et a été affecté au poste de chauffeur livreur à domicile (LAD) au magasin [3] du centre commercial "[Adresse 3]" à [Localité 2].

A compter du 1er mars 2024, l'activité LAD a été externalisée et exécutée par la société sous-traitante [4].

Le 1er juillet 2024, la société [2] a été absorbée par la SAS [1].

Le 9 septembre 2024, la SAS [1] a adressé à M. [T] [G] une mise en demeure de justifier son absence depuis le 1er mars 2024 ou de reprendre son poste, faute de quoi il serait considéré comme démissionnaire.

Par courrier du 13 septembre 2024, M. [T] [G] a répondu qu'il avait continué à travailler comme chauffeur LAD auprès du magasin [3] depuis le 1er mars 2024 et qu'il pensait que son contrat avait été transféré vers le nouveau repreneur. Dans ce même courrier, il a sollicité une rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Le 26 février 2025, M. [T] [G] a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de demandes en paiement de sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Par jugement réputé contradictoire du 24 juin 2025, le conseil de prud'hommes a :

- déclaré les demandes de M. [T] [G] recevables et partiellement fondées ;
- débouté la SAS [1] en sa demande de révocation de l'ordonnance de clôture ;
- prononcé la résolution judiciaire aux torts de l'employeur, la SAS [1] ;

En conséquence,

- condamné la SAS [1] à payer à M. [T] [G] les sommes suivantes:
 - ' 3 876,22 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - ' 969,05 euros à titre d'indemnité de licenciement,
 - ' 3 876,22 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - ' 387,62 euros à titre de congés payés afférents,
 - ' 1 100 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouté M. [T] [G] de ses demandes de rappel de salaires et des congés payés afférents ;
- débouté M. [T] [G] de sa demande d'indemnité au titre du préjudice moral ;
- ordonné la remise des documents sociaux (certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte) et des bulletins de paie depuis mars 2024 rectifiés, sans astreinte ;
- condamné la SAS [1] aux entiers dépens ;
- ordonné l'exécution provisoire.

Le 23 juillet 2025, la SAS [1] a interjeté appel du jugement.

Exposé des prétentions et moyens des parties

Dans ses écritures remises au greffe le 1er octobre 2025, la SAS [1] demande à la cour de :

- réformer le jugement en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [T] [G] et l'a condamnée à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'indemnité de préavis avec congés, à l'indemnité de licenciement et à l'allocation de la somme de 1 100 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. [T] [G] de sa demande de rappel de salaires échus depuis le 1er mars 2025 ;

En conséquence,

- juger que la rupture du contrat de travail de M. [T] [G] est intervenue le 25 septembre 2025 à la suite de la mise en demeure en application des articles L.1237-1-1 et R.1237-7 du code du travail ;
- juger qu'en tant que salarié démissionnaire, M. [T] [G] est redevable à son profit d'une indemnité pour non-respect du préavis ;
- condamner M. [T] [G] à lui verser les sommes suivantes :
 - ' 3 876,22 euros à titre d'indemnité pour non-respect du préavis,
 - ' 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
 - ' 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive,
 - ' 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile;
- condamner M. [T] [G] aux dépens.

Dans ses écritures remises au greffe le 4 décembre 2025, M. [T] [G] demande à la cour de :

- déclarer la SAS [1] recevable mais mal fondée en son appel ;

En conséquence,

- confirmer le jugement en ce qu'il a :
 - ' prononcé la résolution judiciaire aux torts de l'employeur, la SAS [1] .

' condamné la SAS [1] à lui verser les sommes suivantes :

' 3 876,22 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' 969,05 euros à titre d'indemnité de licenciement,

' 3 876,22 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

' 387,62 euros à titre de congés payés afférents,

' 1 100 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

' ordonné la remise des documents sociaux (certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte) et des bulletins de paie depuis mars 2024 rectifiés, sans astreinte ;

' condamné la SAS [1] aux entiers dépens ;

' ordonné l'exécution provisoire ;

Et, statuant à nouveau,

- débouter la SAS [1] de l'ensemble de ses demandes ;

- condamner la SAS [1] à lui verser la somme de 2 000 euros au titre des frais irrépétibles d'appel.

Motifs

A titre liminaire, il est relevé que M. [T] [G] ne sollicite pas l'infirimation du chef de jugement qui l'a débouté de sa demande en paiement d'une indemnité au titre du préjudice moral, lequel est donc définitif.

La cour relève également que la SAS [1] sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté M. [T] [G] de sa demande en paiement de rappel de salaires et des congés payés afférents tandis que celui-ci ne présente aucune contestation ni demande d'infirimation de ce chef de jugement, lequel est, par voie de conséquence, confirmé.

Sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail:

La SAS [1] explique que dans le cadre de l'externalisation de l'activité de LAD, en mars 2024 il a été proposé à M. [T] [G] soit de faire application de la clause de mobilité de son contrat de travail soit de démissionner pour être embauché par la société sous-traitante qui reprenait l'activité LAD et que M. [T] [G] a alors fait le choix de travailler pour cette dernière, dès le 1er mars 2024, sans toutefois remettre sa démission.

Elle ajoute qu'en signant un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise sous traitante sans remettre sa démission, M. [T] [G] a fait preuve d'un manque de loyauté à son égard et s'est retrouvé dans une situation irrégulière d'abandon de poste. Elle ajoute qu'à défaut pour M. [T] [G] d'avoir justifié sa situation dans un délai de 15 jours après la réception de la mise en demeure du 9 septembre 2024, son abandon de poste équivaut à une démission.

M. [T] [G] invoque l'absence de démission formelle de sa part et conteste être à l'origine de la demande de rupture de la relation contractuelle avec la SAS [1]. Il affirme avoir été placé dans une situation d'incertitude quant à la poursuite de son contrat de travail en l'absence d'information de la part de la SAS [1] et n'avoir eu d'autre choix que de signer un contrat de travail avec le repreneur. Il soutient qu'il appartenait à la SAS [1] de mettre en oeuvre toute procédure mettant un terme à son contrat de travail et qu'en l'absence de rupture des relations contractuelles, le défaut de fourniture de travail de la part de cette dernière justifie le prononcé d'une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de celle-ci.

Sur ce,

S'agissant de la démission présumée, l'article L. 1237-1-1 du code du travail énonce que 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'État. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article.

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 son absence et de reprendre son poste.

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'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.

Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa."

La résiliation judiciaire du contrat de travail, quant à elle, est un mode de rupture du contrat de travail qui peut être prononcée par la juge lorsque le salarié démontre que l'employeur est à l'origine de manquements d'une gravité suffisante empêchant la poursuite du contrat de travail. Celle-ci produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date, et que le salarié est toujours au service de l'employeur.

En l'espèce, par courrier recommandé du 9 septembre 2024, la SAS [I] a constaté que M. [T] [G] était absent de son poste depuis le 1er mars 2024 et l'a mis en demeure de justifier des motifs de cette absence et/ou de reprendre son poste dans un délai de 15 jours calendaires à défaut de quoi il serait considéré comme démissionnaire.

Par courrier daté du 13 septembre 2024 et reçu le 24 septembre 2024, M. [T] [G] a justifié son absence en expliquant que la décision de sous-traiter l'activité de livraisons à laquelle il était affectée à compter du 1er mars 2024 était un choix de l'entreprise et qu'aucun courrier ne lui avait été transmis au début ou à la suite de cette procédure de reprise ni aucune mutation ne lui avait été proposée en déduisant alors que son contrat avait été transféré vers le repreneur.

L'employeur, qui conteste tout transfert de contrat de travail, affirme avoir sollicité en vain la démission de M. [T] [G]. Il se prévaut de mails échangés entre salariés de la SAS [I] en date du 26 et 27 mars 2024 qui affirment qu'une demande de démission avait été soumise à M. [T] [G] puisque celui-ci a "été récupéré depuis le 01/03 par le sous-traitant qui a récupéré l'activité de [5]". Cependant, aucun courrier en ce sens n'est versé aux débats.

En outre et en tout état de cause, la démission étant un mode de rupture du contrat de travail qui relève exclusivement de l'initiative du salarié, celle-ci ne pouvait être exigée par l'employeur.

Toutefois, il est établi au moyen d'un contrat de travail à durée déterminée et de la déclaration préalable à l'embauche que M. [T] [G] a été embauché par la société sous-traitante dès le 1er mars 2024 dans les mêmes conditions et sur le même poste qu'auparavant, sans reprise d'ancienneté et avec une nouvelle période d'essai.

Ces éléments établissent qu'à compter du 1er mars 2024, M. [T] [G] ne s'est plus tenu à la disposition de la SAS [I] et a travaillé pour le compte de l'entreprise sous-traitante dans le cadre d'un nouveau contrat de travail.

Dans ces conditions, dès lors que M. [T] [G] a travaillé pour le repreneur, il ne peut valablement reprocher à la SAS [I] de ne plus lui avoir fourni de travail à compter de cette date ni ainsi solliciter la résiliation de son contrat de travail aux torts de cette dernière et obtenir des indemnités consécutives à la rupture du contrat de travail.

De plus en s'engageant auprès de l'entreprise sous-traitante, dès le 1er mars 2024, pour occuper le même poste aux mêmes conditions, M. [T] [G] a volontairement quitté la SAS [I].

Il n'a pas repris le travail auprès de cette dernière après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste.

Il ne justifie d'aucun motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission.

Dès lors, l'employeur qui a respecté la procédure de l'article L. 1237-1-1 du code du travail est fondé à se prévaloir de la démission de M. [T] [G].

A raison de sa démission, M. [T] [G] ne peut prétendre à aucune indemnisation au titre de la rupture du contrat de travail en conséquence le jugement doit être infirmé en ce qu'il prononcé la résolution judiciaire aux torts de l'employeur, la SAS [I] et condamné cette dernière au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents.

Sur la demande de la SAS [I] au titre de l'indemnité pour non-respect du préavis:

La SAS [I] sollicite, par voie d'infirmer, la condamnation de M. [T] [G] à lui payer la somme de 3 876,22 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis en faisant valoir qu'étant présumé démissionnaire, M. [T] [G] n'a pas effectué son préavis alors qu'il n'en a pas été dispensé et précise qu'elle n'a pas à démontrer un quelconque préjudice lié à cette inexécution.

M. [T] [G] qui sollicite la confirmation du jugement de ce chef ne fait valoir aucun moyen spécifique sauf à soutenir que la rupture de son contrat de travail est imputable à la SAS [I].

Sur ce,

Qu'il soit démissionnaire, licencié ou qu'il prenne acte d'une rupture de son contrat (Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.142), le salarié qui s'abstient volontairement d'effectuer son préavis ou en interrompt le cours sans motif valable ne peut prétendre à aucune indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 26 mai 1998, n° 96-42.592) et doit lui-même verser cette indemnité à l'employeur (Cass. soc., 8 nov. 1995, n° 92-40.186).

En l'espèce, il a été retenu précédemment que la rupture du contrat de travail est intervenue par suite de la démission de M. [T] [G]. Il est, par ailleurs, constant que celui-ci n'a plus travaillé pour le compte de la SAS [I] depuis le 1er mars 2024 de sorte que le défaut d'exécution du préavis est avéré.

Toutefois, il ressort des développements qui précèdent que la démission est une conséquence de la cessation de l'activité sur laquelle M. [T] [G] était affecté et plus précisément du choix de la SAS [I] de mettre un terme à celle-ci.

De plus, la SAS [I] affirme avoir elle-même proposé à M. [T] [G] de démissionner pour intégrer l'entreprise sous traitante dès le 1er mars 2024 soit dès la reprise de l'activité par cette dernière.

Dans ces conditions, le défaut d'exécution du préavis ne peut être imputé à M. [T] [G] et celui-ci ne saurait être condamné à verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Le jugement est confirmé par substitution de motif.

Sur la demande de la SAS [I] au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail:

La SAS [I] soutient que M. [T] [G] a délibérément refusé de remettre sa démission malgré plusieurs relances de sa part et qu'il a tenté de tirer profit de cette situation manquant ainsi gravement à son obligation de loyauté.

Elle sollicite par voie de conséquence la condamnation de ce dernier au paiement de la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts.

M. [T] [G] répond au contraire que la situation a été créée par la SAS [I] de sorte qu'elle n'est pas fondée dans sa demande.

Sur ce,

L'obligation de loyauté découle du principe de bonne foi reconnu par l'article L.1222-1 du code du travail qui dispose que «le contrat de travail est exécuté de bonne foi».

En l'espèce, il est relevé que M. [T] [G] a travaillé dès le 1er mars 2024 pour le compte du repreneur et ne s'est plus tenu à la disposition de la SAS [I].

Il résulte des précédents développements que cette situation est la conséquence d'un choix de la SAS [I] de cesser l'activité LAD à laquelle était affectée M. [T] [G].

Il n'est pas justifié de demande de la part de la SAS [I] d'une remise de démission.

En outre et en tout état de cause, la SAS [I] n'apporte aucun élément pour établir l'existence et l'étendue d'un préjudice.

En conséquence, elle doit être déboutée de sa demande.

Sur la demande au titre des dommages-intérêts pour procédure abusive:

L'employeur sollicite une indemnité pour procédure abusive excipant de la mauvaise foi alléguée de M. [T] [G], ce que conteste ce dernier.

Sur ce,

Aux termes de l'article 32-1 du code de procédure civile, celui qui agit en justice de manière dilatoire ou abusive peut être condamné à une amende civile d'un maximum de 10 000 euros, sans préjudice des dommages-intérêts qui seraient réclamés.

Le droit d'agir en justice constitue un droit et ne dégénère en abus pouvant donner lieu à réparation que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi, ou s'il s'agit d'une erreur équipollente au dol.

En application de ces dispositions et de l'article 1240 du code civil, l'exercice d'une action en justice qui peut dégénérer en un abus du droit

d'ester en justice, suppose la démonstration d'une faute.

En l'espèce, l'existence d'une faute faisant dégénérer en abus le droit d' agir en justice n'est pas établie.

La SAS [1] doit dès lors être déboutée de sa demande.

Sur la remise des documents:

Au vu de ce qui précède, M. [T] [G] doit être débouté de sa demande de remise de documents de fin de contrat rectifiés et des bulletins de paie depuis mars 2024 rectifiés.

Le jugement est infirmé de ces chefs.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens:

Le jugement est infirmé en ses dispositions relatives à l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

Compte tenu de la solution donnée au litige, chaque partie conservera la charge de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel ainsi que des dépens de ces deux instances.

Par ces motifs

La cour statuant publiquement, contradictoirement, dans les limites de l'appel après en avoir délibéré conformément à la loi,

Infirmé le jugement sauf en ce qu'il a débouté M. [T] [G] de ses demandes de rappels de salaires et des congés payés afférents ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

Déboute M. [T] [G] de l'ensemble de ses demandes ;

Juge que le contrat de travail a été rompu le 25 septembre 2024 dans le cadre d'une démission ;

Déboute la SAS [1] de sa demande en paiement d'une indemnité pour non-respect du préavis, de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, de dommages-intérêts pour procédure abusive et de frais irrépétibles;

Dit que chaque partie conservera la charge de ses frais irrépétibles engagés en première instance et en appel ;

Dit que chaque partie conservera la charge de ses dépens de première instance et d'appel.

La Greffière Le Président