

L'ARRET DE LA SEMAINE

CA AMIENS, 26/10/21, RG N° 20/03596 : UNE PRISE D'ACTE EN PÉRIODE D'ESSAI

FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été recruté, le 14 mai 2018, sous CDI. Le 22 mai suivant, il a été victime **d'un AT** alors même que l'employeur n'avait effectué **aucune DPAE**.

Ce pourquoi, le salarié n'a pas pu être indemnisé par la CPAM au titre de son accident. Il a ensuite présenté **sa démission** au motif que son employeur n'avait pas effectué « *les démarches légales suite à son embauche* ».

Ultérieurement, il a saisi le CPH afin que sa démission soit requalifiée en **prise d'acte** aux torts de son employeur.



RÈGLE DE DROIT

La prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail dégagée par la jurisprudence.

Ainsi, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, **d'une démission**.

Pour ce faire, le juge doit apprécier si des manquements **suffisamment graves** de l'employeur ont empêché la poursuite du contrat (**Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23634**).



COURT

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel d'AMIENS indique qu'il **appartient au salarié** d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur. Lorsque le juge constate qu'il **subsiste un doute** sur la réalité des faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte, il peut estimer à bon droit que le salarié n'a pas établi les faits qu'il alléguait à l'encontre de l'employeur comme cela lui incombait.

A l'appui de sa demande de prise d'acte, le salarié invoque notamment **l'absence de DPAE** lors de son embauche. Sur ce point, la Cour note que l'entreprise aurait dû effectuer auprès de l'URSSAF la DPAE avant l'embauche du salarié le 14 mai 2018. Celle-ci n'a été effectuée que **8 jours plus tard** après la survenance de l'accident du travail.

Or, ce manquement est **d'une gravité telle** qu'il faisait obstacle à la poursuite du contrat de travail dans la mesure où cette faute a exposé le salarié à divers préjudices, dont le **non-bénéfice** de la prise en charge de ses frais de santé pour son accident du travail. La Cour estime ainsi que le salarié a été trompé par son employeur qui l'a embauché sans avoir effectué la DPAE, ce qui caractérise un **comportement déloyal**.

La prise d'acte étant intervenue pendant **une période de suspension** du contrat de travail en raison d'un AT, celle-ci produit les effets d'un **licenciement nul** ouvrant droit au salarié à des DI au moins égal à **6 mois de salaire**.



Florent LABRUGERE

Avocat - Lyon