SOC.

CM

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 10 avril 2019

Rejet non spécialement motivé

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10386 F

Pourvoi n° X 17-27.458

Aide juridictionnelle partielle en défense
au profit de Mme M... V....
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 20 avril 2018.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par la société Sofrade, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [...] ,

contre l'arrêt rendu le 12 septembre 2017 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à Mme M... V..., domiciliée [...] ,

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 12 mars 2019, où étaient présents : Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Salomon, conseiller référendaire rapporteur, M. Pion, conseiller, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Sofrade, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme V... ;

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sofrade aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Sofrade à payer à la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy la somme 3 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix avril deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Sofrade

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR prononcé à la date de l'arrêt la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme V..., d'AVOIR dit qu'elle produisait les effets d'un licenciement nul, d'AVOIR condamné la société Sofrade à payer à la salariée les sommes de 69 480,00 € à titre de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, 6 948,18 € au titre du préavis, 694,81 € au titre des congés payés y afférents, 1 852,84 € à titre d'indemnité de licenciement, 16 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et 3 000 € au titre des frais irrépétibles d'AVOIR condamné la société Sofrade aux dépens de première instance ainsi que d'appel et d'AVOIR rejeté ses demandes de frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Que Mme V... née le [...], a été engagée le 6 Avril 2010 en qualité de Directrice de magasin par la SA Sofrade, moyennant en dernier lieu un salaire brut mensuel moyen de 2316,06 € ;

Que Mme V... a été déléguée du personnel pendant l'exécution du contrat de travail et elle a en Décembre 2015 été élue pour un nouveau mandat ;

Que le 28/02/12 le contrat de travail de Mme V... a été suspendu pour cause d'accident du travail ;

Que le 21 février 2013, après la visite de reprise, le Médecin du Travail a déclaré Mme V... apte mais avec des restrictions constituées par l'interdiction de la laisser seule en boutique ainsi que par l'absence de port de charges, de tâches de ménage, de déballage et d'utilisation d'une échelle ;

Que le médecin du travail qui rencontrera ultérieurement Mme V... maintiendra les termes de son avis, et ce dernier après recours de la SA Sofrade a été confirmé par décision de l'Inspecteur du Travail le 7 novembre 2013 ;

Qu'il est acquis aux débats qu'après la visite de reprise la SA Sofrade a dispensé Mme V... d'exécution de son contrat de travail que c'est le 12 Novembre 2013 qu'elle l'informera qu'il lui incombait de se présenter le 13 Novembre 2013 sur son lieu de travail pour reprendre l'exercice de ses fonctions ;

Que le 5 Décembre 2013 Mme V... a été victime d'un accident de travail (cette qualification juridique d'abord contestée a été judiciairement reconnue par jugement du tribunal des affaires de sécurité sociale du 30 Septembre 2015) et depuis le contrat de travail se trouve pour cette cause toujours suspendu ;

Que le 17 avril 2014 Mme V... a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et devant donc produire les effets d'un licenciement nul lui ouvrant à ce titre droit aux indemnités réparant son préjudice ainsi qu'à celle pour violation de son statut protecteur ;

Que Mme V... est fondée à faire grief aux premiers juges de s'être déterminés après avoir incomplètement répondu à ses moyens et même en s'abstenant de tirer les exactes conséquences de leurs constatations afférentes à la chronologie des faits telle qu'elle a été ci-avant décrite ;

Qu'il échet donc de réexaminer le litige ;

Qu'il est patent qu'au soutien de sa demande de résiliation Mme V... supporte exclusivement la charge de prouver que l'employeur a commis des manquements à ses obligations contractuelles et légales d'une gravité telle qu'ils s'opposent à la poursuite d'exécution de la relation contractuelle ;

Qu'à cet égard Mme V... reproche à l'employeur l'absence de respect des préconisations du médecin du travail et notamment la dispense d'activité, mais aussi un harcèlement ;

Que conformément aux principes précédemment énoncés Mme V... satisfait à l'obligation probatoire pesant sur elle, étant relevé que les manquements de l'employeur retenus dans leur ensemble pour caractériser le harcèlement, mais encore même pris isolément, justifient le prononcé de la résiliation judiciaire de la relation contractuelle, et nécessairement avec les effets d'un licenciement nul du seul fait du statut de salariée protégée et de l'absence d'autorisation administrative ;

Qu'en effet déjà la dispense d'activité imposée à Mme V..., quand bien même le salaire était payé, est de nature à justifier la résiliation ;

Que l'argument tiré par la SA Sofrade - qui occupe plus de cinquante salariés - de sa difficulté à aménager le poste de travail conformément aux préconisations du médecin du travail, ni celui afférent au recours exercé contre l'avis d'aptitude alors, et l'appelante le rappelle justement, qu'il n'était pas suspensif, ne légitiment ladite dispense d'activité, d'autant plus que celle-ci avait une incidence sur la rémunération de la salariée ainsi que sur l'exercice de son mandat de déléguée du personnel et en tout état de cause il s'agit d'une inexécution de l'obligation essentielle de fourniture de travail ;

Que d'évidence l'éloignement de la salariée du lieu de travail et de l'entreprise restreignait l'exercice du mandat ;

Que contractuellement Mme V... recevait une rémunération pour partie fixe et pour partie variable liée à un intéressement sur le chiffre d'affaires ;

Que la SA Sofrade a certes continué à payer le fixe et l'intéressement sur le chiffre d'affaires du magasin, mais Mme V... observe justement que faute de pouvoir oeuvrer elle-même à l'amélioration du chiffre d'affaires de cette boutique, la décision de l'employeur la privait au moins des chances de percevoir une rémunération plus élevée, d'autant que l'employeur - et il le dit lui même - était très satisfait de l'activité déployée par l'appelante ;

Que par ailleurs Mme V... fait suffisamment ressortir la résistance reprochable de l'employeur à se conformer à l'avis d'aptitude et ceci avant comme après la reprise effective du travail ;

Qu'il suffit pour s'en convaincre de citer le PV de réunion extraordinaire du CHSCT du 5 Juin 2013, en présence du médecin du Travail et de l'Inspecteur du Travail dont il s'évince que non sans tenter, en invoquant le péril économique que représenterait pour la boutique l'obligation de faire travailler Mme V... en binôme, d'inciter le Médecin du Travail à modifier son avis, la SA Sofrade est demeurée sourde à toutes les propositions d'organisation émises, étant relevé qu'au vu de l'avis d'aptitude, l'appelante ne souffre aucun grief de ne pas avoir demandé de mi-temps thérapeutique;

Que la SA Sofrade ne peut sérieusement légitimer sa décision par le souci de respecter son obligation de sécurité et protéger la salariée, alors que le PV de réunion du Comité d'Entreprise du 24 Juin 2013, cite la remarque du représentant de l'employeur à l'issue de nouvelles discussions autour du cas de Mme V... « il ne voit pas de solution, c'est à celui qui craquera le premier » ;

Qu'en Novembre 2013 - étant relevé que la SA Sofrade mettra enfin en place une organisation des temps de travail de Mme V... et des salariées oeuvrant dans le rayon exploité par elle au sein du magasin le Printemps qui avait du reste été évoquée dans la réunion du 5 Juin 2013 précitée - la Cour ne peut que s'étonner de concert avec Mme V... du procédé non dépourvu de caractère vexatoire consistant à impartir à celle-ci l'ordre le 12 Novembre de se présenter sur son lieu de travail le 13 Novembre, rien d'autre ne justifiant, au vu de ce qui avait précédé, l'absence de tout délai de prévenance ;

Que ce n'est pas sans raison que Mme V... impute à Mme W... les reproches injustes émis le 5/12/13 non exempts de volonté de mettre celle-là en difficultés, et du moins de manifester à nouveau une résistance au respect de l'avis d'aptitude ;

Que sur ce point il suffit de constater qu'il résulte de l'enquête de la CPAM et de l'audition dans ce cadre de Mme W... que celle-ci a fait grief à Mme V... d'avoir fermé le magasin de 13h à 14h alors que pendant cette durée, du fait des plannings des autres salariées affectées en binôme avec elle, elle se retrouvait seule à travailler - ce qui n'est aucunement contredit - donc dans les conditions prohibées par le médecin du travail ;

Que Mme W... reprochait donc à tort à Mme V... un fait qui ne procédait que d'une carence d'organisation de l'employeur et ceci de plus fort alors qu'il appert des échanges de mails du 12 Novembre 2013 entre la Responsable des Ressources humaines et Mme V... - Mme W... figurant comme destinataire en copie - que fût-ce exceptionnellement il avait été décidé au moins le 13 Novembre 2013 que le magasin serait fermé pendant la pause déjeuner si la salariée se retrouvait seule, ce qui en l'absence d'autres directives avait pu laisser croire à Mme V... que le recours à une telle solution était possible, ce qu'elle a fait le 5 Décembre 2013 ;

Qu'il s'infert suffisamment du tout, sans qu'il y ait lieu de répondre à tous les détails des argumentations, qu'en infirmant le jugement querellé il convient de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail avec les effets d'un licenciement nul ;

Que la SA Sofrade sera donc condamnée à payer les indemnités conventionnelles de rupture telles qu'elles résultent des exacts calculs de Mme V..., qui du reste ne sont pas subsidiairement discutés ;

Qu'en considération de son âge, de son ancienneté, de son salaire et de l'effectif de l'entreprise c'est la condamnation de la SA Sofrade à payer à titre de dommages-intérêts la somme de 16000 € qui remplira Mme V... de son droit à réparation des conséquences de son licenciement nul ;

Qu'en considération de la date de rupture du contrat de travail qui est celle du présent arrêt, de la date d'expiration du mandat de déléguée du personnel augmentée des 6 Mois de protection, conformément à ce que fait valoir l'intimée c'est dans la limite de 30 mois, en application ensemble des articles L.2411-5 et L.2314-27 du Code du Travail que Mme V... est fondée à obtenir condamnation de l'employeur à payer la rémunération qui aurait dû lui revenir, soit la somme de 69480,00 € et ceci à titre de réparation de la violation de son statut de salariée protégée ;

Que la SA Sofrade qui succombe totalement sera condamnée aux dépens des deux instances ainsi qu'à payer à Mme V... la somme de 3000 € pour frais irrépétibles et sa propre demande à ce titre sera rejetée » ;

1°) ALORS QUE seuls des manquements dont la gravité rend impossible la poursuite du contrat de travail peuvent justifier la résiliation judiciaire du contrat ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a retenu que l'employeur avait résisté à l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail, d'une part en dispensant la salariée d'activité entre février et novembre 2013, quoique sa rémunération lui avait été maintenue, d'autre part en lui reprochant d'avoir fermé le magasin dont elle était responsable pendant une heure le 5 décembre 2013 ; qu'en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail au 12 septembre 2017 sur la base de ces manquements anciens et ayant cessé depuis plusieurs années, la Cour d'appel n'a pas caractérisé qu'ils rendaient impossible la poursuite du contrat de travail au jour où elle statuait, privant sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du Code du travail, ensemble l'article 1184 du Code Civil dans sa version applicable au litige ;

2°) ALORS QUE le juge ne peut statuer par voie d'affirmation péremptoire sans préciser l'origine de ses constatations ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait expressément valoir que l'arrêt de travail de la salariée avait trouvé son terme le 6 décembre 2016, de sorte qu'elle avait bénéficié d'une visite de reprise le 15 décembre 2016 à l'issue de laquelle la salariée avait repris ses fonctions de directrice de magasin (concl. p. 7 in fine et 8 § 1 et 2 ; pièce d'appel n° 60) ; qu'en affirmant que la salariée avait été victime d'un accident du travail le 5 décembre 2013 et que le contrat de travail se trouvait pour cette cause « toujours suspendu », sans préciser l'origine d'une telle affirmation, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°) ALORS subsidiairement QUE si l'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, est tenu de prendre en compte les recommandations du médecin du travail en adaptant le poste du salarié déclaré apte avec réserve, cet impératif n'aboutit pas à mettre à la charge de l'employeur une véritable obligation de création de postes ; qu'en l'espèce, la société Sofrade faisait valoir que les restrictions apportées par le médecin du travail, suite à la visite de reprise du 21 février 2013, portaient atteinte à l'essence même de la fonction exercée par la salariée et lui imposait de procéder à un recrutement pour exercer 85 à 90% des tâches précédemment dévolues à l'intéressée, ce qui excédait l'obligation d'adaptation de poste mise à sa charge ; qu'en reprochant à la société Sofrade d'avoir dispensé la salariée d'activité, sans rechercher si le respect des préconisations du médecin du travail n'aboutissait pas à mettre à la charge de l'employeur une véritable obligation de création de poste, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4624-1 et R. 4624-32 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

4°) ALORS QUE dans l'appréciation du bien-fondé d'une demande de résiliation judiciaire, les juges doivent tenir compte du comportement du salarié ; qu'en l'espèce, la société Sofrade faisait valoir qu'il ne pouvait lui être reproché d'avoir invité la salariée, par mail du 12 novembre 2013, à se présenter sur son lieu de travail le 13 novembre, dès lors que l'intéressée n'avait pas hésité, par la voie de son conseil, à faire sommation à l'employeur, le 23 octobre 2013, d'avoir à la réintégrer sous 48h, outre que la salariée n'avait jamais prétendu être dans la l'impossibilité de reprendre son poste dès le 13 novembre 2013 ; qu'en reprochant à l'employeur, pour prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts, de n'avoir laissé à la salarié aucun délai de prévenance pour se présenter sur son lieu de travail, sans rapprocher cette situation du propre comportement de la salariée qui avait eu recours au même type de procédé et ne s'en était pas plainte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

5°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les conclusions des parties ; que dans ses conclusions d'appel (cf. p. 20), oralement reprises (arrêt p. 2, § 2 à 6), la société Sofrade faisait valoir qu'afin de permettre à la boutique de rester ouverte toute la journée, le 5 décembre 2013, elle y avait affecté deux salariées pour permettre à Mme V... de ne jamais être seule, un planning ayant été établi en ce sens ; qu'en retenant, pour dire injustifiés les reproches émis le 5 décembre 2013 à l'encontre de la salariée, pour avoir fermé le magasin entre 13h et 14h, que l'employeur ne contredisait pas que la salariée s'était trouvée seule à travailler sur cette période, contrairement aux préconisations apportées par le médecin du travail, lorsque l'employeur indiquait expressément qu'il s'était organisé pour que l'intéressée ne soit jamais seule, contestant donc les affirmations contraires de la salariée, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de la société Sofrade et violé l'article 4 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Sofrade à payer à la salariée les sommes de 69 480,00 € à titre de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, pour licenciement nul et 3 000 € au titre des frais irrépétibles d'AVOIR condamné la société Sofrade aux dépens de première instance ainsi que d'appel et d'AVOIR rejeté ses demandes de frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Que Mme V... née le [...], a été engagée le 6 Avril 2010 en qualité de Directrice de magasin par la SA Sofrade, moyennant en dernier lieu un salaire brut mensuel moyen de 2316,06 € ;

Que Mme V... a été déléguée du personnel pendant l'exécution du contrat de travail et elle a en Décembre 2015 été élue pour un nouveau mandat ;

Que le 28/02/12 le contrat de travail de Mme V... a été suspendu pour cause d'accident du travail ;

Que le 21 février 2013, après la visite de reprise, le Médecin du Travail a déclaré Mme V... apte mais avec des restrictions constituées par l'interdiction de la laisser seule en boutique ainsi que par l'absence de port de charges, de tâches de ménage, de déballage et d'utilisation d'une échelle ;

Que le médecin du travail qui rencontrera ultérieurement Mme V... maintiendra les termes de son avis, et ce dernier après recours de la SA Sofrade a été confirmé par décision de l'Inspecteur du Travail le 7 novembre 2013 ;

Qu'il est acquis aux débats qu'après la visite de reprise la SA Sofrade a dispensé Mme V... d'exécution de son contrat de travail que c'est le 12 Novembre 2013 qu'elle l'informera qu'il lui incombait de se présenter le 13 Novembre 2013 sur son lieu de travail pour reprendre l'exercice de ses fonctions ;

Que le 5 Décembre 2013 Mme V... a été victime d'un accident de travail (cette qualification juridique d'abord contestée a été judiciairement reconnue par jugement du tribunal des affaires de sécurité sociale du 30 Septembre 2015) et depuis le contrat de travail se trouve pour cette cause toujours suspendu ;

Que le 17 avril 2014 Mme V... a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et devant donc produire les effets d'un licenciement nul lui ouvrant à ce titre droit aux indemnités réparant son préjudice ainsi qu'à celle pour violation de son statut protecteur ;

Que Mme V... est fondée à faire grief aux premiers juges de s'être déterminés après avoir incomplètement répondu à ses moyens et même en s'abstenant de tirer les exactes conséquences de leurs constatations afférentes à la chronologie des faits telle qu'elle a été ci-avant décrite ;

Qu'il échet donc de réexaminer le litige ;

Qu'il est patent qu'au soutien de sa demande de résiliation Mme V... supporte exclusivement la charge de prouver que l'employeur a commis des manquements à ses obligations contractuelles et légales d'une gravité telle qu'ils s'opposent à la poursuite d'exécution de la relation contractuelle ;

Qu'à cet égard Mme V... reproche à l'employeur l'absence de respect des préconisations du médecin du travail et notamment la dispense d'activité, mais aussi un harcèlement ;

Que conformément aux principes précédemment énoncés Mme V... satisfait à l'obligation probatoire pesant sur elle, étant relevé que les manquements de l'employeur retenus dans leur ensemble pour caractériser le harcèlement, mais encore même pris isolément, justifient le prononcé de la résiliation judiciaire de la relation contractuelle, et nécessairement avec les effets d'un licenciement nul du seul fait du statut de salariée protégée et de l'absence d'autorisation administrative ;

Qu'en effet déjà la dispense d'activité imposée à Mme V..., quand bien même le salaire était payé, est de nature à justifier la résiliation ;

Que l'argument tiré par la SA Sofrade - qui occupe plus de cinquante salariés - de sa difficulté à aménager le poste de travail conformément aux préconisations du médecin du travail, ni celui afférent au recours exercé contre l'avis d'aptitude alors, et l'appelante le rappelle justement, qu'il n'était pas suspensif, ne légitiment ladite dispense d'activité, d'autant plus que celle-ci avait une incidence sur la rémunération de la salariée ainsi que sur l'exercice de son mandat de déléguée du personnel et en tout état de cause il s'agit d'une inexécution de l'obligation essentielle de fourniture de travail ;

Que d'évidence l'éloignement de la salariée du lieu de travail et de l'entreprise restreignait l'exercice du mandat ;

Que contractuellement Mme V... recevait une rémunération pour partie fixe et pour partie variable liée à un intéressement sur le chiffre d'affaires ;

Que la SA Sofrade a certes continué à payer le fixe et l'intéressement sur le chiffre d'affaires du magasin, mais Mme V... observe justement que faute de pouvoir oeuvrer elle-même à l'amélioration du chiffre d'affaires de cette boutique, la décision de l'employeur la privait au moins des chances de percevoir une rémunération plus élevée, d'autant que l'employeur - et il le dit lui même - était très satisfait de l'activité déployée par l'appelante ;

Que par ailleurs Mme V... fait suffisamment ressortir la résistance reprochable de l'employeur à se conformer à l'avis d'aptitude et ceci avant comme après la reprise effective du travail ;

Qu'il suffit pour s'en convaincre de citer le PV de réunion extraordinaire du CHSCT du 5 Juin 2013, en présence du médecin du Travail et de l'Inspecteur du Travail dont il s'évince que non sans tenter, en invoquant le péril économique que représenterait pour la boutique l'obligation de faire travailler Mme V... en binôme, d'inciter le Médecin du Travail à modifier son avis, la SA Sofrade est demeurée sourde à toutes les propositions d'organisation émises, étant relevé qu'au vu de l'avis d'aptitude, l'appelante ne souffre aucun grief de ne pas avoir demandé de mi-temps thérapeutique;

Que la SA Sofrade ne peut sérieusement légitimer sa décision par le souci de respecter son obligation de sécurité et protéger la salariée, alors que le PV de réunion du Comité d'Entreprise du 24 Juin 2013, cite la remarque du représentant de l'employeur à l'issue de nouvelles discussions autour du cas de Mme V... « il ne voit pas de solution, c'est à celui qui craquera le premier » ;

Qu'en Novembre 2013 - étant relevé que la SA Sofrade mettra enfin en place une organisation des temps de travail de Mme V... et des salariées oeuvrant dans le rayon exploité par elle au sein du magasin le Printemps qui avait du reste été évoquée dans la réunion du 5 Juin 2013 précitée - la Cour ne peut que s'étonner de concert avec Mme V... du procédé non dépourvu de caractère vexatoire consistant à impartir à celle-ci l'ordre le 12 Novembre de se présenter sur son lieu de travail le 13 Novembre, rien d'autre ne justifiant, au vu de ce qui avait précédé, l'absence de tout délai de prévenance ;

Que ce n'est pas sans raison que Mme V... impute à Mme W... les reproches injustes émis le 5/12/13 non exempts de volonté de mettre celle-là en difficultés, et du moins de manifester à nouveau une résistance au respect de l'avis d'aptitude ;

Que sur ce point il suffit de constater qu'il résulte de l'enquête de la CPAM et de l'audition dans ce cadre de Mme W... que celle-ci a fait grief à Mme V... d'avoir fermé le magasin de 13h à 14h alors que pendant cette durée, du fait des plannings des autres salariées affectées en binôme avec elle, elle se retrouvait seule à travailler - ce qui n'est aucunement contredit - donc dans les conditions prohibées par le médecin du travail ;

Que Mme W... reprochait donc à tort à Mme V... un fait qui ne procédait que d'une carence d'organisation de l'employeur et ceci de plus fort alors qu'il appert des échanges de mails du 12 Novembre 2013 entre la Responsable des Ressources humaines et Mme V... - Mme W... figurant comme destinataire en copie - que fût-ce exceptionnellement il avait été décidé au moins le 13 Novembre 2013 que le magasin serait fermé pendant la pause déjeuner si la salariée se retrouvait seule,

ce qui en l'absence d'autres directives avait pu laisser croire à Mme V... que le recours à une telle solution était possible, ce qu'elle a fait le 5 Décembre 2013 ;

Qu'il s'infert suffisamment du tout, sans qu'il y ait lieu de répondre à tous les détails des argumentations, qu'en infirmant le jugement querellé il convient de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail avec les effets d'un licenciement nul ;

Que la SA Sofrade sera donc condamnée à payer les indemnités conventionnelles de rupture telles qu'elles résultent des exacts calculs de Mme V..., qui du reste ne sont pas subsidiairement discutés ;

Qu'en considération de son âge, de son ancienneté, de son salaire et de l'effectif de l'entreprise c'est la condamnation de la SA Sofrade à payer à titre de dommages-intérêts la somme de 16000 € qui remplira Mme V... de son droit à réparation des conséquences de son licenciement nul ;

Qu'en considération de la date de rupture du contrat de travail qui est celle du présent arrêt, de la date d'expiration du mandat de déléguée du personnel augmentée des 6 Mois de protection, conformément à ce que fait valoir l'intimée c'est dans la limite de 30 mois, en application ensemble des articles L.2411-5 et L.2314-27 du Code du Travail que Mme V... est fondée à obtenir condamnation de l'employeur à payer la rémunération qui aurait dû lui revenir, soit la somme de 69480,00 € et ceci à titre de réparation de la violation de son statut de salariée protégée ;

Que la SA Sofrade qui succombe totalement sera condamnée aux dépens des deux instances ainsi qu'à payer à Mme V... la somme de 3000 € pour frais irrépétibles et sa propre demande à ce titre sera rejetée » ;

ALORS QUE le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande, la circonstance que le salarié ait bénéficié d'un nouveau mandat n'ayant pas pour effet de prolonger la période de protection à prendre en compte ; qu'en l'espèce, il était constant que la salariée, qui avait formé une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 17 avril 2014, était élue en tant que représentante du personnel pour exercer des mandats de déléguée du personnel et de secrétaire du comité d'entreprise jusqu'en décembre 2015, un nouveau mandat lui ayant été confié ensuite (v. concl. de la salariée p. 8, point n, § 1) ; que la Cour d'appel a elle-même constaté « que Mme V... a été déléguée du personnel pendant l'exécution du contrat de travail et elle a en décembre 2015 été élue pour un nouveau mandat » (v. arrêt p. 2, Motifs § 2) ; qu'en prononçant la résiliation au 12 septembre 2017 puis en se fondant sur la date d'expiration du mandat de déléguée du personnel attribuée à la salariée à compter de décembre 2015, pour lui allouer une indemnité pour violation du statut protecteur de 69 480€, la cour d'appel a violé l'article 1184 du code civil et les articles L. 2411-1, L. 2411-5, L. 2411-8 et L. 2421-3 du code du travail du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige.