

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 février 2021

Cassation partielle

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 155 F-D

Pourvoi n° R 19-24.102

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 3 FÉVRIER 2021

Mme E... H..., divorcée L..., domiciliée chez Mme P... H..., [...] , a formé le pourvoi n° R 19-24.102 contre l'arrêt rendu le 12 septembre 2019 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant à la société Buffet Crampon, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [...] , défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les huit moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Ricour, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme H..., de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Buffet Crampon, après débats en l'audience publique du 8 décembre 2020 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Ricour, conseiller rapporteur, Mme Capitaine, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 12 septembre 2019), Mme H... a été engagée par contrat à effet du 12 mai 2008 en qualité de directrice des ressources humaines et des affaires juridiques groupe par la société Buffet Crampon (la société).
2. La salariée a été placée en arrêt de travail à compter du 2 octobre 2012 et le 13 mai 2013, elle a été déclarée « apte reprise au poste avec aménagement à temps partiel thérapeutique pour une durée prévisible de 3 mois ». Par décision du 1er août 2013 l'inspecteur du travail, saisi par la société d'une contestation de cet avis, l'a annulé et déclaré la salariée apte à reprendre son poste à temps complet.
3. Le 10 octobre 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.
4. Déclarée inapte à son poste à l'issue de deux examens des 5 et 22 juin 2015, la salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 30 juillet 2015.

Examen des moyens

Sur le septième moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de jours de congés, alors « qu'en vertu de l'article L. 1226-4 du code du travail, à l'issue du délai préfix d'un mois prévu par cet article, l'employeur, tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés ; qu'en déboutant la salariée de sa demande aux motifs que l'employeur peut imposer au salarié qu'il prenne son congé et lui imposer la date de prise de congés, quand il était constant et non contesté que la salariée, déclarée inapte après deux visites médicales des 5 et 22 juin 2015, n'avait été licenciée que le 30 juillet 2015 à effet au 3 août 2015, tandis que l'employeur n'avait pas repris le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois mais lui avait imposé la prise de congés, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article L. 1226-4 du code du travail, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.
7. La salariée n'ayant pas sollicité devant la cour d'appel le paiement de ses salaires pour la période considérée, mais une somme à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, le moyen est inopérant.

Mais sur le premier moyen

Enoncé du moyen

8. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à obtenir le paiement d'un rappel de salaire

pour la période du 13 mai 2013 au 28 juillet 2013 et les congés payés afférents, alors « que la visite de reprise à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie et l'employeur est tenu de reprendre le paiement des rémunérations au salarié qui se tient à sa disposition, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail ; que pour rejeter la demande de la salariée tendant au paiement des salaires dus pendant la période où elle a été déclarée par le médecin du travail apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique, la cour d'appel a retenu que l'employeur n'avait pas donné son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique, de sorte que la salariée n'est pas fondée à lui reprocher de ne pas lui avoir fourni de travail et ne pas l'avoir payée pendant cette période ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a violé les articles L. 4624-1, R. 4624-22 et R. 4624-23 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 4624-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, R. 4624-22 et R. 4624-23 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret 2016 n° 2019-1908 du 27 décembre 2016, applicables au litige :

9. Il résulte de ces textes que le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

10. Pour débouter la salariée de ses demandes tendant à obtenir le paiement d'un rappel de salaire pour la période du 13 mai 2013 au 28 juillet 2013 et les congés payés afférents, l'arrêt retient que, par décision du 1er août 2013, l'inspection du travail a infirmé l'avis du médecin du travail et a, compte tenu de l'évolution de l'état de santé de Mme L..., déclaré celle-ci apte à reprendre son poste à temps complet, qu'il a par ailleurs rappelé que l'employeur devait donner son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique et fixer la répartition des heures de travail dans la semaine, accord que la société Buffet Crampon n'a pas donné, de sorte que Mme L... n'est pas fondée à lui reprocher de ne pas lui avoir fourni de travail pendant cette période.

11. En statuant ainsi, alors que la visite de reprise à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie, et que l'employeur est tenu de reprendre le paiement des rémunérations au salarié qui se tient à sa disposition, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Sur le deuxième moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

12. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes au titre du harcèlement moral, tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et subsidiairement voir déclarer le licenciement nul, et de ses demandes subséquentes, alors « qu'il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait voulu modifier les fonctions de la salariée et lui avait adressé des reproches, qu'il avait engagé à son encontre trois procédures de licenciement en octobre 2012, février 2013 et septembre 2013, que la salariée était demeurée sans travail ni rémunération du 6 mai au 28 juillet 2013 après l'avis du

médecin du travail d'aptitude à temps partiel thérapeutique et avait reçu un avertissement lorsqu'elle s'était présentée sur son lieu de travail, que l'employeur avait tenté d'imposer à la salariée la signature d'un avenant temporaire, qu'il lui avait coupé l'accès à sa messagerie professionnelle à compter du 1er octobre 2013, qu'elle avait été dispensée d'activité à compter du 2 septembre 2013 et fait l'objet d'une mise à pied conservatoire à compter du 9 septembre 2013, que l'employeur avait opéré des retenues sur son salaire en septembre, octobre et novembre 2013 et enfin que la salariée avait produit, outre de nombreux avis d'arrêt de travail faisant état notamment d'une "souffrance au travail", d'une "anxiété", d'une "dépression sévère", d'un "épuisement physique et psychique", d'un "burn-out", un certificat d'un psychiatre attestant de la dégradation de son état de santé, d'un état dépressif majeur sévère avec épuisement physique et psychique ; que la cour d'appel, qui a examiné ces éléments séparément, quand il lui appartenait d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail , ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-10888 du 8 août 2016 :

13. Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

14. Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

15. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

16. Pour rejeter la demande de la salariée au titre d'un harcèlement moral, l'arrêt retient qu'elle fait grief à son employeur d'avoir diligenté trois procédures de licenciement injustifiées à son encontre, en octobre 2012, en février 2013 et en septembre 2013, que la première procédure a été engagée au motif de la mauvaise qualité du travail de la salariée et des difficultés à mener à bien sa mission de directrice des ressources humaines, la deuxième l'a été pour absence prolongée perturbant le fonctionnement de l'entreprise et nécessitant le remplacement définitif de la salariée, et n'a pas abouti, l'autorisation administrative de licenciement n'ayant pas été obtenue, que la troisième procédure diligentée pour faute grave a également été stoppée, faute d'autorisation administrative de licenciement, que les trois procédures de licenciement ont été interrompues pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, qui déclinait un certain nombre d'éléments, et que ce fait n'est pas établi.

17. L'arrêt relève encore, s'agissant de l'absence de fourniture de travail malgré une décision d'aptitude à la reprise, que par décision du 1er août 2013, l'inspection du travail a infirmé l'avis du médecin du travail et a, compte tenu de l'évolution de l'état de santé de Mme L..., déclaré celle-ci apte à reprendre son poste à temps complet, qu'il a rappelé que l'employeur devait donner son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique, accord que la société n'a pas donné, de sorte que la salariée n'est pas fondée à lui reprocher de ne pas lui avoir fourni de travail pendant cette

période, ni à contester l'avertissement reçu alors qu'elle continuait à se présenter sur son lieu de travail malgré l'interdiction formulée par son employeur, que ce fait n'apparaît pas établi.

18. L'arrêt relève ensuite que la salariée soutient que la société lui a également coupé l'accès à sa messagerie professionnelle à compter du 1er octobre 2013 sans l'en informer au préalable, et produit deux documents dans lesquels elle se plaint de cette situation, qui n'a cependant pas d'incidence directe sur ses conditions de travail dans la mesure où elle était durablement en arrêt de travail pendant cette période, et qu'elle a été dispensée d'activité à partir du 2 septembre 2013, mais omet d'indiquer que cette dispense est intervenue dans le cadre d'un accord, que le fait n'est pas établi.

19. L'arrêt retient également que, concernant la période du 13 mai au 28 juillet 2013 la salariée n'est pas plus fondée à reprocher à son employeur de ne pas l'avoir payée que de ne pas lui avoir fourni de travail, et que s'agissant de la mise à pied conservatoire à compter du 9 septembre 2013, il apparaît qu'après avoir opéré des retenues à ce titre au mois de septembre, octobre et novembre 2013, la société les a ensuite régularisées, que ces faits, s'agissant de la privation de salaire, ne sont pas établis.

20. L'arrêt ajoute qu'au titre des éléments médicaux, il est produit, outre de nombreux arrêts de travail faisant état notamment d'une souffrance au travail, d'une anxiété, d'une dépression, d'un épuisement physique et psychique, d'un burn out, un certificat du docteur G..., psychiatre, du 18 février 2013, qui atteste de la dégradation de l'état de santé de la salariée.

21. L'arrêt conclut que faute toutefois d'établir la matérialité des faits invoqués au soutien de sa demande au titre d'un harcèlement moral, la salariée en sera déboutée.

22. En statuant ainsi, en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par la salariée, et en examinant pour chacun d'eux les éléments avancés par l'employeur pour les justifier, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis et les certificats médicaux laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le huitième moyen

Enoncé du moyen

23. La salariée fait grief à l'arrêt de la condamner au paiement de la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, alors « que d'une part, la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde et que, d'autre part, la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur ; que la cour d'appel a condamné la salariée à payer à l'employeur des dommages-intérêts aux motifs que la violation de l'obligation d'exclusivité aurait causé un préjudice à ce dernier ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que la salariée aurait commis une faute lourde, ni son intention de nuire, a violé le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers l'employeur qu'en cas de faute lourde. »

Réponse de la cour

Vu le principe selon lequel la responsabilité du salarié ne peut être engagée envers son employeur qu'en cas de faute lourde :

24. Pour condamner la salariée au paiement d'une somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts, l'arrêt retient que son activité parallèle auprès de la société Réminiscence constitue une violation des obligations contractuelles de la salariée, tenue à une obligation d'exclusivité en vertu de l'article 7 de son contrat de travail, et que cette violation a causé

un préjudice à l'employeur qui lui a maintenu son salaire pendant son arrêt maladie alors que celle-ci travaillait pour le compte d'une autre société et percevait à ce titre une rémunération.

25. En statuant ainsi, sans caractériser une faute lourde de la salariée, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

26. En application de l'article 624 du code de procédure civile la cassation à intervenir sur les premier et deuxième moyens entraîne, par voie de conséquence, la cassation des chefs de dispositif critiqués par les troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute Mme H... de sa demande tendant au paiement de jours de congés payés, l'arrêt rendu le 12 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Buffet Crampon aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Buffet Crampon et la condamne à payer à Mme H... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois février deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme H...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes tendant à obtenir le paiement d'un rappel de salaire pour la période du 13 mai 2013 au 28 juillet 2013 et les congés payés afférents

AUX MOTIFS QUE l'avis du médecin du travail en date du 13 mai 2013 mentionne : « Apté reprise au poste avec aménagement à temps partiel thérapeutique pour une durée, prévisible de trois mois. A revoir à l'issue du temps partiel thérapeutique. » ; la SAS Buffet Crampon a contesté cet avis en invoquant l'impossibilité d'appliquer un temps partiel thérapeutique compte tenu des responsabilités confiées à la salariée ; par décision du 1er août 2013, l'inspection du travail a infirmé l'avis du médecin du travail et a, compte tenu de l'évolution de l'état de santé de Mme L..., déclaré celle-ci apte à reprendre son poste à temps complet ; il a par ailleurs rappelé que l'employeur devait donner son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique et fixer la répartition des heures de travail dans la semaine, accord que la SAS Buffet Crampon n'a pas donné, de sorte que Mme L... n'est pas fondée à lui reprocher de ne pas lui avoir fourni de travail pendant cette période ; elle n'est pas non plus fondée à contester l'avertissement qu'elle a reçu alors qu'elle continuait à se présenter sur son lieu de travail malgré l'interdiction formulée par son employeur ; le fait n'apparaît pas établi ; Mme L... sera déboutée de sa demande spécifique de rappel de salaire pour la période du 6 mai au 28 juillet 2013 (arrêt pages 6 § 14 et s.);

Et AUX MOTIFS QUE concernant la période du 13 mai au 28 juillet 2013 déjà évoquée ci-avant, Madame L... n'est pas plus

fondée à reprocher à son employeur de ne pas l'avoir payée que de ne pas lui avoir fourni de travail (arrêt page 8 § 9).

ALORS QUE la visite de reprise à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie et l'employeur est tenu de reprendre le paiement des rémunérations au salarié qui se tient à sa disposition, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail ; que pour rejeter la demande de la salariée tendant au paiement des salaires dus pendant la période où elle a été déclarée par le médecin du travail apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique, la cour d'appel a retenu que l'employeur n'avait pas donné son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique, de sorte que la salariée n'est pas fondée à lui reprocher de ne pas lui avoir fourni de travail et ne pas l'avoir payée pendant cette période ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a violé les articles L4624-1, R4624-22 et R4624-23 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes au titre du harcèlement moral, tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et subsidiairement voir déclarer le licenciement nul, et de ses demandes subséquentes.

AUX MOTIFS propres QUE il convient d'examiner successivement les faits invoqués à l'appui du harcèlement moral invoqué par la salariée ; - La tentative d'imposer à la salariée une modification de son contrat de travail en avril 2012 : Mme L... fait grief à la SAS Buffet Crampon d'avoir voulu lui imposer une diminution de son périmètre d'intervention, l'obligeant à solliciter sa direction ; alors qu'elle a été engagée en qualité de « directrice des ressources humaines et affaires juridiques Groupe », la SAS Buffet Crampon a proposé un avenant à la salariée, que celle-ci n'a pas accepté ; après avoir obtenu un entretien avec son supérieur hiérarchique, elle a donné son accord et a signé le deuxième avenant qui lui a été soumis le 16 juillet 2012 ; au regard de ces circonstances, Mme L... n'établit pas que son employeur a usé de pressions pour lui imposer cette modification de son contrat de travail ; le fait n'est pas établi ; Mme L... soutient par ailleurs qu'à l'occasion de la conclusion de cet avenant, M. T..., son supérieur hiérarchique, lui a reproché de façon oppressante et déplacée, d'être en retard au rendez-vous et d'avoir tardé à donner une réponse ; il résulte du courriel de M. T... que celui-ci a rappelé à Mme L... qu'elle s'était présentée avec quarante minutes de retard au rendez-vous, qui n'a pu se tenir, générant un nouveau retard ; il écrit : « Tu crées par cette désinvolture une situation difficile. J'attends à l'avenir une meilleure attitude et davantage de respect. » ; ce courriel, rédigé en termes mesurés, n'apparaît ni oppressant, ni déplacé ; il manifeste l'exercice par l'employeur de ses prérogatives, Mme L... qui conteste aujourd'hui avoir été en retard, ne justifie pas avoir fait valoir ce motif sur le moment, ce qui rend non crédible son explication ; le fait n'est pas établi ; - Le fait d'avoir diligenté plusieurs procédures de licenciement injustifiées : Mme L... fait grief à son employeur d'avoir diligenté trois procédures de licenciement injustifiées à son encontre, en octobre 2012, en février 2013 et en septembre 2013, fondées en réalité sur ses absences et donc sur son état de santé ; la première procédure a été diligentée au motif de la mauvaise qualité du travail de la salariée et des difficultés à mener à bien sa mission de directrice des ressources humaines ; la SAS Buffet Crampon indique avoir appris à l'occasion de l'entretien préalable que la salariée était protégée par un mandat de conseiller du salarié et avoir de ce fait renoncé à sa procédure ; la deuxième procédure diligentée pour absence prolongée perturbant le fonctionnement de l'entreprise et nécessitant le remplacement définitif de la salariée, n'a pas abouti, l'autorisation administrative de licenciement n'ayant pas été obtenue ; la troisième procédure diligentée pour faute grave a également été stoppée, faute d'autorisation administrative de licenciement ; ainsi, il est démontré que les trois procédures de licenciement ont été interrompues pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, lequel a manifesté de façon constante son souhait de mettre un terme au contrat de travail le liant à Mme L... et a donc réitéré la procédure ; la SAS Buffet Crampon déclinait un certain nombre d'éléments ; dans un premier temps, alors que le directeur général s'était plaint auprès d'elle de son travail et des difficultés qu'elle rencontrait pour mener à bien sa mission de directrice des ressources humaines, la salariée n'a pas accepté ces reproches et s'est opposée à la direction, ce qui, au regard des fonctions qu'elle exerçait, rendait irréaliste la poursuite de la relation contractuelle ; l'employeur reprochait encore à Mme L... de s'être constituée son « dossier prud'homal », d'utiliser sa position de cadre dirigeant et sa protection au détriment de la collectivité qu'elle était censée diriger, d'avoir témoigné contre l'entreprise pour une salariée alors qu'elle dirigeait le service ressources humaines de l'entreprise, d'avoir déclaré elle-même avoir subi un accident du travail qui n'a pas été reconnu par la CPAM ; par ailleurs, compte tenu du niveau élevé de responsabilités de la salariée, son absence prolongée a désorganisé

l'entreprise et pouvait nécessiter son remplacement définitif, ce qui constituait le motif soutenu à l'appui de la deuxième procédure ; enfin, concernant la troisième procédure de licenciement, le reproche de déloyauté et d'utilisation d'informations cruciales auxquelles elle avait accès en sa qualité de directrice des ressources humaines et de membre du comité de direction apparaissait également sérieux ; le fait n'est pas établi ; - l'absence de fourniture de travail malgré une aptitude à la reprise : Mme L... reproche à son employeur d'avoir refusé qu'elle reprenne son poste alors qu'elle avait été déclarée apte à temps partiel thérapeutique par le médecin du travail ; l'avis du médecin du travail en date du 13 mai 2013 mentionne : « Apte reprise au poste avec aménagement à temps partiel thérapeutique pour une durée, prévisible de trois mois. A revoir à l'issue du temps partiel thérapeutique. » ; la SAS Buffet Crampon a contesté cet avis en invoquant l'impossibilité d'appliquer un temps partiel thérapeutique compte tenu des responsabilités confiées à la salariée ; par décision du 1er août 2013, l'inspection du travail a infirmé l'avis du médecin du travail et a, compte tenu de l'évolution de l'état de santé de Mme L..., déclaré celle-ci apte à reprendre son poste à temps complet ; il a par ailleurs rappelé que l'employeur devait donner son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique et fixer la répartition des heures de travail dans la semaine, accord que la SAS Buffet Crampon n'a pas donné, de sorte que Mme L... n'est pas fondée à lui reprocher de ne pas lui avoir fourni de travail pendant cette période ; elle n'est pas non plus fondée à contester l'avertissement qu'elle a reçu alors qu'elle continuait à se présenter sur son lieu de travail malgré l'interdiction formulée par son employeur ; le fait n'apparaît pas établi ; [

] – sur le fait d'avoir tenté d'imposer à la salariée un avenant temporaire la plaçant sur un autre poste et lui proposant une rétrogradation à titre de reclassement : Mme L... reproche à la SAS Buffet Crampon, après l'avoir laissé durant plusieurs semaines sans travail et sans aucune ressource, de lui avoir demandé de signer un avenant temporaire ; à l'appui de ses dires, Mme L... produit un courriel du 6 juin 2013 contenant un échange avec M. J... reprenant les circonstances de cette proposition ; apparaît annexée en pièce jointe la proposition d'avenant, lequel n'est toutefois pas produit de sorte que l'on ignore son contenu et donc s'il impliquait une rétrogradation, laquelle pouvait être justifiée par les restrictions médicales ; Mme L... a toutefois refusé de signer cet avenant, manifestement proposé par l'employeur face à l'insistance de la salariée à reprendre son poste malgré le recours exercé contre l'avis d'aptitude, de sorte que le fait n'apparaît pas établi ; - La société ne souhaitant pas que la salariée reprenne ses fonctions a initié une troisième procédure de licenciement : Mme L... fait grief à son employeur d'avoir initié une troisième procédure de licenciement pour faute grave en lui reprochant des fautes qu'elle conteste ; le réitération de la procédure de licenciement, lorsqu'elle a échoué pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, ne peut être considérée comme fautive et le fait que les griefs soient ou non fondés relève du débat judiciaire et ne caractérise pas à lui seul un comportement de nature à laisser présumer un harcèlement moral ; ce fait n'est pas établi ; - La volonté d'évincer la salariée : Mme L... reproche à la SAS Buffet Crampon d'avoir eu la volonté de l'évincer et d'avoir cherché tous les prétextes afin de rompre le contrat, allant jusqu'à souhaiter que la salariée soit déclarée inapte à son poste ; Mme L... ne démontre cependant pas que l'employeur, qui a la liberté de rompre un contrat de travail qui lui apparaît contraire aux intérêts de l'entreprise, a fait preuve de déloyauté en cherchant à « l'évincer de façon illégitime » ; elle n'allègue pas de faits précis ; le fait n'est pas matériellement établi ; - Des brimades, des décisions managériales incompréhensibles et une évidente mise à l'écart : Mme L... reproche à son employeur de lui avoir adressé de multiples reproches infondés, notamment dans le cadre des procédures de licenciement qui ont été engagées par la société et de lui avoir délivré un avertissement infondé ; il n'est toutefois pas établi que la SAS Buffet Crampon a exercé de façon abusive son pouvoir disciplinaire ; Mme L... reproche encore à la SAS Buffet Crampon de l'avoir mise en demeure de régler diverses sommes en lui imputant notamment des manquements quant à l'utilisation de la carte bancaire mise à sa disposition pour ses dépenses professionnelles ; elle indique avoir été contrainte d'adresser des observations pour démontrer que ces manquements étaient infondés ; la lettre de la société en date du 12 février 2014 et la réponse de Mme L... datée du 18 février 2013 (en réalité 2014) montrent que l'employeur a été sollicité comme caution solidaire du fait du non-paiement par la salariée de deux échéances du prêt permanent dont bénéficiait la salariée pour ses dépenses professionnelles, qu'il a donc interrogé la salariée et que celle-ci a fourni des éléments de réponse, sans que cette démarche ne révèle un abus de la part de l'employeur, lequel est en droit de solliciter des éclaircissements ; Mme L... reproche aussi à son employeur d'avoir remis en cause la légitimité de ses arrêts de travail et d'avoir fait diligenter des contrôles ; elle n'établit toutefois pas en quoi la société aurait abusé de son droit ; Mme L... prétend encore qu'on lui a indiqué qu'elle allait changer de bureau et être séparée de son équipe et ce afin de la laisser seule ; elle ne démontre cependant pas la réalité de cette allégation ; elle prétend encore que la société lui a également coupé l'accès à sa messagerie professionnelle à compter du 1er octobre 2013 sans l'en informer au préalable ; elle produit deux documents dans lesquels elle se plaint de cette situation, qui n'a cependant pas d'incidence directe sur ses conditions de travail dans la mesure où elle était durablement en arrêt de travail pendant cette période ; elle indique, en finissant sa phrase par trois points de suspension suggérant un sous-

entendu, qu'elle a été dispensée d'activité à partir du 2 septembre 2013 ; elle omet d'indiquer que cette dispense est intervenue dans le cadre d'un accord, ainsi que cela ressort du courriel dont elle se prévaut à titre de preuve de ce même fait, que lui a adressé M. T... le 2 septembre 2013 : « E..., comme convenu lors de nos échanges de ce matin et dans le cadre de nos discussions, tu es dispensée d'activité à compter de ce jour, et bien entendue rémunérée, jusqu'au mardi 10 septembre inclus. Cordialement. » ; le fait n'est pas établi ; – sur la pression financière en privant la salariée injustement de salaire durant plusieurs semaines voire plusieurs mois et ce, à plusieurs reprises : Mme L... soutient que la société ne lui a pas réglé ses salaires à partir de la date à laquelle la suspension de son contrat a pris fin, soit le 13 mai 2013, la considérant en absence injustifiée ; qu'elle n'a eu aucune ressource durant plus de trois mois en raison de sa mise à pied à titre conservatoire totalement injustifiée ; qu'elle n'a jamais reçu de prime de vacances et qu'elle n'a pas reçu non plus de complément de salaire durant son arrêt maladie, versé par la société et pris en charge in fine par l'organisme de prévoyance ; concernant la période du 13 mai au 28 juillet 2013 déjà évoquée ci-avant, Mme L... n'est pas plus fondée à reprocher à son employeur de ne pas l'avoir payée que de ne pas lui avoir fourni de travail ; concernant la mise à pied conservatoire à compter du 9 septembre 2013, il apparaît qu'après avoir opéré des retenues à ce titre au mois de septembre, octobre et novembre 2013, la SAS Buffet Crampon les a ensuite régularisées au mois de décembre 2013 ; Mme L... a ainsi bénéficié du maintien intégral de son salaire ; concernant la prime de vacances, C... L... en réclame le paiement au titre de l'année 2013 ; le bénéfice de cette prime est conditionné à un double critère de travail effectif et de présence au sein de l'entreprise au moment de son versement, conformément à l'engagement unilatéral de 1979 qui la prévoit ; or, Mme L... a été absente durant l'année 2013, elle ne pouvait donc se prévaloir de cette prime et c'est donc à bon droit que l'employeur ne lui a pas versée ; concernant le complément de salaire pendant son arrêt-maladie, Mme L... a reçu un versement de 53 851,05 euros en mai. 2015 et 22 291,83 euros lors du versement de son solde de tout compte ; ces faits, Mme L... alléguant avoir été privée de salaire, ne sont pas établis ; - La totale inertie de la société face aux alertes de la salariée sur ses conditions de travail : Mme L... reproche à la société de ne pas avoir réagi alors qu'elle était parfaitement informée puisqu'elle l'avait alertée par écrit à plusieurs reprises et lors des trois entretiens préalables, qu'il appartenait à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements, qu'aucune enquête n'a été diligentée, que la société n'a pas pris la peine de répondre aux courriers, que l'absence de réaction du supérieur hiérarchique aux alertes d'un salarié participe en elle-même à la caractérisation du harcèlement moral ; il résulte des développements qui précèdent que les faits dénoncés, qui s'inscrivent dans un contexte conflictuel, ont été pris en compte par l'employeur, qui a échangé des courriers avec la salariée et qui a fait des démarches ; ainsi, celui-ci n'est pas resté inactif, même si son action n'a pas été conduite dans le sens voulue par la salariée ; le fait de « totale inertie de la société » n'est pas établi ; la demande spécifique de Mme L... présentée sur ce fondement doit être rejetée ; au titre des éléments médicaux, il est produit, outre de nombreux avis d'arrêt de travail faisant état notamment d'une « souffrance au travail », d'une « anxiété », d'une « dépression sévère », d'un « épuisement physique et psychique », d'un « burn-out », un certificat du docteur G..., psychiatre, psychothérapeute, en date du 18 février 2013, qui atteste de la dégradation de l'état de santé de Mme L... en ces termes : « Je soussigné, Dr D... G..., psychiatre, certifie suivre Mme E... L... depuis novembre 2012 pour un état dépressif majeur sévère avec épuisement physique et psychique chez une femme jusqu'alors très impliquée dans son travail. Malgré une augmentation importante de son traitement, la patiente reste très fragile avec des troubles du sommeil, réveils précoces, asthénie ++, anxiété, sentiment d'injustice, troubles de la concentration, de l'attention. Le traitement a été modifié récemment mais la patiente reste encore très bouleversée par la situation dans son entreprise qu'elle décrit comme extrêmement tendue » ; faute toutefois d'établir la matérialité des faits invoqués au soutien de sa demande au titre du harcèlement moral, Mme L... en sera déboutée (arrêt p. 5 et s) ;

Et AUX MOTIFS propres QUE sur la résiliation judiciaire du contrat de travail Mme L... fonde sa demande de résiliation judiciaire sur les manquements suivants : - le harcèlement moral, - la discrimination en raison de l'état de santé, - le fait de lui imposer une modification de son contrat à deux reprises, au mois d'avril 2012 et à son retour d'arrêt maladie, - les avertissements et reproches injustifiés, - la mise à l'écart de la salariée, - le fait de tenter à trois reprises de l'évincer des effectifs en diligentant des procédures de licenciement injustifiées, - les multiples refus de la réintégrer pourtant déclarée apte à la reprise en temps partiel thérapeutique tout en la dispensant de travail, - l'absence de versement du salaire, - la totale inertie de la société face aux alertes de la salariée sur ses conditions de travail ; il a été jugé que ces faits n'étaient pas matériellement établis ; dans ces conditions, ils ne peuvent servir de fondement au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur (arrêt p. 9 derniers §) ;

Et AUX MOTIFS propres QUE sur la nullité du licenciement Mme L... soutient que la société ne pouvait se prévaloir de l'inaptitude afin de la licencier puisque, par son comportement fautif, elle en est précisément à l'origine (arrêt p. 9

dernier § et p. 10, premier §) ;

AUX MOTIFS adoptés QUE Madame E... L... occupait le poste de Directrice des Ressources Humaines et des affaires sociales groupe, avait le statut de cadre dirigeant ; qu'en juillet 2012, la société a proposé à Madame E... L... une modification de ses fonctions afin de passer du poste de directrice des ressources humaines et des affaires juridiques Groupe à celui de directrice des ressources humaines et des affaires sociales Groupe, suite à cet entretien, Madame E... L... a accepté de signer un nouvel avenant ; qu'il convient de souligner que le harcèlement moral ne saurait en aucun cas être confondu avec les manifestations et les conséquences du pouvoir de gestion et de direction de l'employeur ; que le statut de cadre dirigeant de Madame E... L... permet à l'employeur d'être plus exigeant avec elle qu'avec d'autres employés ; que selon l'article L. 1152-1 du Code du travail, ne peut être caractérisé que si l'existence d'agissements répétés est avérée ; que les faits évoqués ne sont consécutifs d'aucun harcèlement morale, s'agissant d'une mise en oeuvre des prérogatives de l'employeur dans le cadre normal de la relation contractuelle ; que la Société Buffet Crampon a recherché toute solution de reclassement, sans parvenir à reclasser Madame E... L..., dont l'inaptitude a été prononcée par le médecin du travail, elle pouvait procéder à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; pour ces motifs, le conseil déboute Madame E... L... de ses demandes afférentes à l'exécution déloyale du contrat de travail ;

Et AUX MOTIFS adoptés QUE la modification des fonctions de Madame E... L... en juillet 2012, n'est pas suffisante à justifier une résolution judiciaire ; que le 11/06/2013, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie a rejeté, après enquête, le caractère professionnel de la maladie de Madame E... L..., déclaration d'accident faite par elle-même ; que Madame E... L... avait, du fait de son poste, accès à des informations cruciales en sa qualité de directrice des ressources humaines et membre du Comité de Direction pour s'en servir contre l'employeur pour constituer un dossier prud'homal pour le compte d'un salarié en pactisant avec la C.G.T. (témoignage dans un dossier d'un salarié, communication de transactions, communication de courriels confidentiels de la R.H.) ; que conséquemment, Madame E... L... en tant que cadre dirigeant utilisait sa position et sa protection au détriment de la collectivité qu'elle était censée diriger ; que le Préfet des Yvelines n'a pas renouvelé le mandat de conseiller du salarié à Madame E... L... ; que la modification des fonctions de Madame E... L..., datant de juillet 2012 est un fait insuffisant pour justifier une résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que l'absence répétée de Madame E... L... par de nombreux arrêts maladie, entre le 02/10/2012 et le 06/06/2015 ; que les différentes actions auprès de la Caisse Primaire de l'Assurance Maladie, du TASS, du commissariat de police, de l'inspection du travail, de la CGT, du Conseil de Prud'hommes, du défenseur des droits et encore avec une protection au titre de conseiller du salarié, sont contradictoires avec son rôle de directrice des ressources humaines ; que le point de départ des difficultés entre Madame E... L... et la Société Buffet Crampon est à la suite d'un entretien de recadrage qui s'est tenu le 27/07/2012 ; que Madame E... L... ne s'est plus présentée à son poste à compter d'octobre 2012 (jugement pp.4-5).

1° ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives au harcèlement moral et par voie de conséquence à la rupture et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE les juges ne peuvent refuser de tirer les conséquences de leurs constatations ; que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait voulu modifier les fonctions de la salariée et lui avait adressé des reproches, qu'il avait engagé à son encontre trois procédures de licenciement en octobre 2012, février 2013 et septembre 2013, que la salariée était demeurée sans travail ni rémunération du 6 mai au 28 juillet 2013 après l'avis du médecin du travail d'aptitude à temps partiel thérapeutique et avait reçu un avertissement lorsqu'elle s'était présentée sur son lieu de travail, que l'employeur avait tenté d'imposer à la salariée la signature d'un avenant temporaire, qu'il lui avait coupé l'accès à sa messagerie professionnelle à compter du 1er octobre 2013, qu'elle avait été dispensée d'activité à compter du 2 septembre 2013, qu'elle avait fait l'objet d'une mise à pied conservatoire à compter du 9 septembre 2013 et que l'employeur avait opéré des retenues sur son salaire en septembre, octobre et novembre 2013 ; qu'en retenant que les faits n'étaient pas établis, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

3° ALORS QU'il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de

présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait voulu modifier les fonctions de la salariée et lui avait adressé des reproches, qu'il avait engagé à son encontre trois procédures de licenciement en octobre 2012, février 2013 et septembre 2013, que la salariée était demeurée sans travail ni rémunération du 6 mai au 28 juillet 2013 après l'avis du médecin du travail d'aptitude à temps partiel thérapeutique et avait reçu un avertissement lorsqu'elle s'était présentée sur son lieu de travail, que l'employeur avait tenté d'imposer à la salariée la signature d'un avenant temporaire, qu'il lui avait coupé l'accès à sa messagerie professionnelle à compter du 1er octobre 2013, qu'elle avait été dispensée d'activité à compter du 2 septembre 2013 et fait l'objet d'une mise à pied conservatoire à compter du 9 septembre 2013, que l'employeur avait opéré des retenues sur son salaire en septembre, octobre et novembre 2013 et enfin que la salariée avait produit, outre de nombreux avis d'arrêt de travail faisant état notamment d'une « souffrance au travail », d'une « anxiété », d'une « dépression sévère », d'un « épuisement physique et psychique », d'un « burn-out », un certificat d'un psychiatre attestant de la dégradation de son état de santé, d'un état dépressif majeur sévère avec épuisement physique et psychique ; que la cour d'appel, qui a examiné ces éléments séparément, quand il lui appartenait d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

4° ALORS QUE les juges doivent examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié au titre du harcèlement moral ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans se prononcer sur la matérialité des faits dénoncés par la salariée qui reprochait à l'employeur d'avoir remis en cause la légitimité de ses arrêts de travail, d'avoir fait diligenter des contrôles et de l'avoir privée, durant plusieurs mois, du règlement du complément de salaire, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

5° ALORS QU'il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; dans l'affirmative, l'employeur doit démontrer que les mesures en cause sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que la cour d'appel, qui n'a pas recherché si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral et qui n'a pas caractérisé l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement susceptibles de justifier l'intégralité de ces faits, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes au titre de la discrimination à raison de l'état de santé, tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et subsidiairement voir déclarer le licenciement nul, et de ses demandes subséquentes.

AUX MOTIFS propres et adoptés visés aux premiers et au deuxième moyen ;

Et AUX MOTIFS propres QUE Mme L... fonde cette demande sur les mêmes faits que ceux invoqués à l'appui du harcèlement moral ; les faits ayant été jugés non établis, la salariée sera également déboutée de cette demande.

1° ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier et/ou le deuxième moyen de cassation emportera censure emportera cassation de l'arrêt en ses dispositions relatives à la discrimination et par voie de conséquence à la rupture et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

2° ALORS subsidiairement QUE les juges ne peuvent refuser de tirer les conséquences de leurs constatations ; que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait voulu modifier les fonctions de la salariée et lui avait adressé des reproches, qu'il avait engagé à son encontre trois procédures de licenciement en octobre 2012, février 2013 et septembre 2013, que la salariée était demeurée sans travail ni rémunération du 6 mai au 28 juillet 2013 après l'avis du médecin du travail d'aptitude à temps partiel thérapeutique et avait reçu un avertissement lorsqu'elle s'était présentée sur son lieu de travail, que l'employeur avait tenté d'imposer à la salariée la signature d'un avenant temporaire, qu'il lui avait coupé l'accès à sa messagerie professionnelle à compter du 1er octobre 2013, qu'elle avait été dispensée d'activité à compter du 2 septembre 2013, qu'elle avait fait l'objet d'une mise à pied conservatoire à compter du 9 septembre 2013

et que l'employeur avait opéré des retenues sur son salaire en septembre, octobre et novembre 2013 ; qu'en retenant que les faits n'étaient pas établis, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

3° ALORS QUE le salarié doit uniquement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ; qu'il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que l'intégralité de ces mesures sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la cour d'appel n'a pas recherché si les faits, pris dans leur ensemble, permettraient de présumer une discrimination et, a fortiori, n'a pas non plus constaté que l'employeur prouvait que la situation était exclusivement justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en statuant de la sorte, la cour a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail et tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et de ses demandes subséquentes.

AUX MOTIFS propres et adoptés visés au premier et au deuxième moyen ;

Et AUX MOTIFS propres QUE Mme L... se contente d'affirmer que : « la société a exécuté le contrat (...) de manière déloyale » sans présenter de moyens à l'appui de sa demande ; elle en sera de ce fait déboutée (arrêt p.11).

1° ALORS QUE la salariée s'est prévaluée des mêmes faits au soutien de ses demandes tendant à voir juger qu'elle avait été victime de harcèlement, de discrimination à raison de l'état de santé, ou à tout le moins de l'exécution déloyale de son contrat de travail ; qu'en déboutant la salariée aux motifs que celle-ci se contente d'affirmer que « la société a exécuté le contrat (...) de manière déloyale » sans présenter de moyens à l'appui de sa demande, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

2° Et ALORS QUE la cassation à intervenir sur l'un des précédents moyens de cassation emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives à l'exécution déloyale de son contrat de travail et par voie de conséquence à la rupture et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes à ce titre.

AUX MOTIFS QUE les conclusions du premier avis en date du 5 juin 2015 sont les suivantes : « Inapte au poste - 1ère visite art. R 4624-31 du code du travail : inapte au poste de directrice des ressources humaines groupe et affaires sociales. Une étude de poste et des conditions de travail sont à prévoir ainsi qu'une deuxième visite. En attendant, l'état de santé de la salariée ne lui permet pas d'être affectée à un poste dans l'établissement » ; Les conclusions du deuxième avis en date du 22 juin 2015 sont les suivantes : « Inapte au poste - 2ème visite art: R 4624-31 du code du travail : inapte au poste de directrice des ressources humaines et affaires sociales groupe dans l'entreprise Buffet Crampon de Mantes la Ville. Pas de possibilité de proposition d'aménagement du poste ne fonction de l'état de santé de la salariée et de l'étude de poste réalisée le 16/06/2015. Compte tenu de l'état de santé de la salariée et après étude des postes, aucune proposition en vue d'un reclassement ne peut être faite » ; la SAS Buffet Crampon justifie avoir fait les recherches de reclassement suivantes : elle a adressé un courriel à M. François Kdoc, président de Buffet Crampon USA, à M. M... A.... président de Buffet Crampon japon et à M, O... R... en ces termes : « Cher V..., Q... & O...; Vous savez tous les deux que Madame L... est malade depuis trois ans. Le médecin du travail a décidé qu'elle ne peut plus être le directeur des ressources humaines du groupe. Conformément à la législation française, nous devons lui proposer un nouvel emploi. Pourriez-vous s'il vous plaît m'informer, dès que possible, si vous avez un emploi dans votre département à proposer à Madame L..., correspondant naturellement à sa formation et ses expériences, Vous trouverez son CV en pièce jointe. Si

vous avez besoin de plus amples informations, vous pouvez téléphoner à S... J..., notre directeur des ressources humaines chez PB. Notre date limite pour lui proposer un nouvel emploi est le 17 juillet Merci d'avance à tous pour votre réponse. Bien cordialement » ; la SAS Buffet Crampon a communiqué les registres uniques du personnel des sociétés Buffet Crampon SAS et Buffet Group et a expliqué ne pas être en mesure de communiquer des documents équivalents pour les sociétés japonaises et américaines ; il apparaît que cette recherche est demeurée infructueuse ; au regard du poste à très haute responsabilité occupé par Mme L... - DRH groupe - et des termes de l'avis d'inaptitude - impossibilité de reclassement -, ces recherches apparaissent conformes aux exigences légales, de sorte que l'employeur a satisfait à son obligation de recherches d'un reclassement.

ALORS QUE d'une part, l'employeur ne peut procéder au licenciement du salarié qu'après avoir procédé à des recherches effectives et concrètes de reclassement, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise et du groupe auquel il appartient ; que d'autre part, les juges doivent vérifier que l'employeur a effectivement recherché toutes les possibilités de reclassement ; que la cour d'appel a dit que le licenciement justifié aux motifs que l'employeur avait envoyé un courriel à des entreprises du groupe aux Usa et au Japon, qu'il avait communiqué les registres uniques du personnel des sociétés Buffet Crampon et Buffet Group et avait expliqué ne pas être en mesure de communiquer des documents équivalents pour les sociétés japonaises et américaines ; qu'en statuant de la sorte, sans rechercher ni préciser si les sociétés étrangères avaient apporté une réponse, s'il était justifié des postes disponibles ou au contraire de l'absence de postes disponibles, ni vérifier que l'employeur avait procédé à des recherches effectives et concrètes de reclassement, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail dans l'entreprise et les sociétés du groupe, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L1226-2 du code du travail.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents.

AUX MOTIFS QU'un salarié licencié pour inaptitude ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter en raison de son inaptitude physique à son emploi.

ALORS QUE l'indemnité de préavis est due lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur, lorsque le licenciement est nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement ; que dès lors, la cassation à intervenir sur l'un des précédents moyens relatifs à la rupture du contrat de travail emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives au préavis et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande tendant au paiement de jours de congés payés.

AUX MOTIFS QU'il résulte des articles L. 3141-13 et L. 3141-14 du code du travail, et à défaut de stipulation en sens dans les conventions et accord collectifs applicables, qu'il appartient à l'employeur de fixer la période de congés et l'ordre des départs en congés des salariés ; l'employeur peut imposer au salarié qu'il prenne son congé et lui imposer la date de prisé de congés ; la SAS Buffet Crampon a demandé à Mme L... de prendre des congés, ce que celle-ci a fait.

1° ALORS QUE en vertu de l'article L. 1226-4 du code du travail, à l'issue du délai préfix d'un mois prévu par cet article, l'employeur, tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés ; qu'en déboutant la salariée de sa demande aux motifs que l'employeur peut imposer au salarié qu'il prenne son congé et lui imposer la date de prise de congés, quand il était constant et non contesté que la salariée, déclarée inapte après deux visites médicales des 5 et 22 juin 2015, n'avait été licenciée que le 30 juillet 2015 à

effet au 3 août 2015, tandis que l'employeur n'avait pas repris le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois mais lui avait imposé la prise de congés, la cour d'appel a violé l'article L1226-4 du code du travail.

2° ALORS QUE l'employeur a soutenu qu'il avait imposé à la salariée la prise de congés ; qu'en retenant qu'il « a demandé à [la salariée] de prendre des congés, ce que celle-ci a fait », la cour d'appel a méconnu les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

HUITIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la salariée au paiement de la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

AUX MOTIFS QUE l'activité parallèle de Mme L... auprès de la société Réminiscence, dont la réalité a été retenue ci-avant, constitue une violation des obligations contractuelles de la salariée, tenue à une obligation d'exclusivité en vertu, de l'article 7 de son contrat de travail ; cette violation de l'obligation d'exclusivité a causé un préjudice à la SAS Buffet Crampon, laquelle a maintenu le salaire de Mme L... pendant son arrêt maladie alors que celle-ci travaillait pour le compte d'une autre société et percevait à ce titre une rémunération ; ces circonstances conduisent à fixer à la somme de 20 000 euros les dommages-intérêts dus par la salariée à son employeur à ce titre.

1° ALORS QUE en affirmant que la réalité de l'activité parallèle auprès de la société Réminiscence avait été retenue « ci-avant » alors que l'arrêt ne comporte aucun motif sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2° ALORS subsidiairement QU'en statuant de la sorte, sans répondre aux conclusions de la salariée qui soutenait, en en justifiant que, si elle avait perçu des sommes de la part de la société Réminiscence, c'était en raison d'une mission réalisée auparavant, en 2012, et non d'un travail durant son arrêt de travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

3° ALORS QU'en retenant que la salariée était tenue à une obligation d'exclusivité en application de l'article 7 du contrat de travail sans répondre aux conclusions de la salariée qui soutenait, d'une part, que la clause avait été levée et, en tout état de cause, qu'elle n'était pas valable, la cour d'appel a derechef violé l'article 455 du code de procédure civile.

4°ALORS QUE d'une part, la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde et que, d'autre part, la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur ; que la cour d'appel a condamné la salariée à payer à l'employeur des dommages-intérêts aux motifs que la violation de l'obligation d'exclusivité aurait causé un préjudice à ce dernier ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que la salariée aurait commis une faute lourde, ni son intention de nuire, a violé le principe le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers l'employeur qu'en cas de faute lourde.