

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 juin 2012), que Mme X... a été engagée le 19 avril 1993 par la société Gist-Brocades France, aux droits de laquelle est venue la société DSM Food Specialities France, en qualité de chef comptable, promue en dernier lieu responsable fiscalité et comptabilité de DSM Corporate finance et économie France ; que, victime d'un accident du travail, elle s'est trouvée à plusieurs reprises en arrêt de travail au terme desquels le médecin du travail a délivré un avis d'aptitude sans restriction ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et le paiement de diverses sommes au motif notamment qu'elle avait subi une modification tant de ce contrat que de ses conditions de travail ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que le défaut de fourniture de travail conforme aux prévisions contractuelles pendant plus de seize mois justifie la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en refusant de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme X... après avoir constaté qu'en dépit des contestations de la salariée, son employeur l'avait privée de ses attributions contractuelles pendant plus de seize mois, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en retenant qu'au jour du jugement, soit près de seize mois après que la salariée a été privée de ses attributions et outils de travail, sa situation aurait été régularisée pour refuser de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme X..., la cour d'appel a statué par un motif inopérant en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'en matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, sa prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date ; qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier les manquements imputés à l'employeur au jour de leur décision ;

Et attendu que la cour d'appel ne statue pas par des motifs inopérants en estimant que les manquements imputés par la salariée à l'employeur, dont elle a constaté l'entière régularisation au jour de sa décision, n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf janvier deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Claude X... de sa demande tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et de ses demandes consécutives tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents et d'une indemnité de licenciement.

AUX MOTIFS QUE Claude X... ne produit aucune pièce (certificat médical, lettres, attestations ...) de nature à étayer cette dernière allégation ; les premiers juges ont justement relevé qu'elle ne s'était jamais ouverte de sa situation aux représentants du personnel et n'avait alerté ni le CHSCT (qui a préconisé une vérification de la climatisation du bureau comptabilité lors d'une visite routine le 2 février 2011) ni le médecin ou l'inspecteur du travail ; que cette carence s'est perpétuée en cause d'appel ; que rien ne permet, par ailleurs, d'affirmer que la solution de cabinet Calais-Charay sur les conséquences financières de la cessation éventuelle de la collaboration de Mme Claude X... au 30 septembre 2009, transmise à l'intéressée par Jean-Michel Z... le 2 mars de la même année, ait été faite dans la perspective d'une rupture conventionnelle à la fin de l'année : ce document mentionne comme motif envisagé du licenciement des perturbations engendrées par l'absence prolongée de la salariée nécessitant son remplacement définitif, situation qui ne s'est finalement pas produite ; qu'il est constant, en droit, que le salarié absent pour raison de santé doit, à son retour d'arrêt maladie, retrouver son emploi initial ou un emploi équivalent ; que s'agissant des conditions matérielles de travail, l'appelante ne dément pas avoir accepté en février 2008 son installation dans un bureau plus petit mais dans lequel la lumière naturelle entrait parfaitement, dans des conditions qu'elle ne trouvait pas alors indécentes, qui ont perduré pendant plusieurs mois et dont elle ne s'est jamais plainte, au moins par écrit, avant l'introduction de l'instance ; que la restitution de ses outils de travail initiaux s'est faite progressivement jusqu'en juillet 2010 ; que s'agissant de la modification de ses fonctions, selon la fiche de poste versée aux débats dont les parties s'accordent à reconnaître qu'elle était toujours en vigueur en mars 2009, la fonction de responsable juridique et fiscal, détaillée dans le jugement auquel la Cour renvoie expressément, comportait deux volets, l'un comptable et fiscal (représentation fiscale en France des sociétés étrangères du groupe, expert en fiscalité française, production des états financiers et légaux de clôture annuelle etc), l'autre de secrétariat et de conseil juridique pour toutes les entités du groupe DSM ; qu'elle mentionnait les interlocuteurs internes (services comptables et financiers, comité d'entreprise et comité de groupe) et externes (commissaires aux comptes, services fiscaux, conseils juridiques) de ce responsable, le périmètre de son intervention et, pour chacune des sociétés concernées, les activités et responsabilités ; qu'elle mentionnait enfin les logiciels installés (logiciel comptable CIEL, applicatif software ETAFI, logiciel IDEP des douanes, utilisation limitée de SAP pour les obligations fiscales) ; qu'il est par ailleurs acquis que l'associé unique de la holding DSM FINANCE avait désigné Claude X... comme directeur délégué le 25 juillet 2007 et que des délégations de pouvoirs en matière comptable et fiscale, douanière et bancaire lui avaient été systématiquement consenties depuis l'an 2000 ; qu'il n'est pas discuté que Madame X... n'a retrouvé que très progressivement les attributions inhérentes à sa fonction de responsable juridique et fiscal, dont bon nombre ont continué à être exercées par Jean-Michel Z... alors que l'intérim assuré par ce dernier avait normalement pris fin ; qu'il résulte des pièces produites qu'elle a été sous employée pendant plus d'un an ; que si elle ne conteste pas avoir du suivre, un temps, des séances de kinésithérapie qui ne lui permettaient pas de travailler à temps réellement plein et pouvait justifier une phase de transition, la durée de celle-ci a été excessive, du fait de la direction de DSM FOOD SPECIALITIES qui envisageait vraisemblablement la pérennisation du schéma mis en place à partir du 11 août 2008 ; qu'il reste qu'elle a confié à Madame X..., au fil des mois, des missions dont l'intéressé mésestime l'importance, de façon continue jusqu'en mars 2012, certains des dossiers qu'elle a été amenée à traiter étant stratégiques pour l'entreprise ; qu'il est certes regrettable que l'employeur n'ait pas cru devoir répondre aux lettres des 24 avril, 19 août et 26 août 2009 par lesquelles sa responsable juridique et fiscale lui demandait clairement de la réintégrer en pratique dans ses fonctions, pas plus qu'aux courriels des 16 septembre et 6 octobre ayant le même objet et qu'aucune solution n'ait été trouvée, au cours de l'entretien que l'appelante a eu le 4 septembre 2009 avec son supérieur direct, que ce long silence ne pouvait toutefois à lui seul justifier la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ; que s'il est établi que ce dernier a été fautif en prolongeant à l'excès, puis en tentant de pérenniser, une solution initialement conçue comme essentiellement provisoire, il n'est pas prouvé que Madame X... ait été volontairement mise à l'écart (elle a pu suivre des formations à l'utilisation de certains logiciels, en langue et en management) et des formations à

l'utilisation de certains logiciels, en langue et en management) et humiliée ; que le projet de scission du poste de responsable juridique et fiscal envisagé en juillet 2009 a été clairement abandonné devant son opposition ; que surtout, la situation avait été entièrement régularisée au jour du jugement, raison pour laquelle le Conseil a débouté la salariée de sa demande de résiliation et de celles corrélatives, en paiement de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture ; que le jugement mérite confirmation pour le même motif.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE l'existence d'un contrat de travail nécessite le respect d'obligations réciproques par le salarié et par l'employeur ; que l'obligation de loyauté résulte à la fois des dispositions de l'article 1134 du Code civil, applicable à tous les contrats, et selon lesquelles « les conventions doivent être exécutées de bonne foi », mais également de l'article L. 1222-1 du Code du travail rédigé dans des termes similaires ; que lorsqu'une des parties fait défaut à une obligation essentielle du contrat, l'article 1184 du Code civil autorise la partie lésée à demander en justice la résolution du contrat ; que le salarié devra démontrer, d'une part, la réalité des griefs qu'il impute à son employeur et, d'autre part, que ces griefs sont suffisamment graves pour justifier la résiliation du contrat de travail avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que lorsque le juge est saisi, celui-ci se place au jour où il statue pour apprécier le fondement de la résiliation judiciaire ; que si entre-temps, les faits incriminés ont cessé, la rupture du contrat de travail n'a pas lieu d'être ; que les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier si les manquements de l'employeur sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail à ses torts ; que c'est l'article L. 1152-1 du Code du travail qui définit et réprime le harcèlement moral ; que selon cet article : « 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 » ; que cette définition n'inclut aucune condition de durée : les agissements doivent être répétés mais peu importe le temps pendant lequel ils se déroulent ; que s'il n'est pas nécessaire de prouver les effets du harcèlement moral sur la santé pour en démontrer l'existence, le salarié est néanmoins tenu d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que l'accord interprofessionnel du 26 mars 2010 intitulé « Harcèlement et violence au travail » qui est la transposition de l'accord européen du 15 décembre 2006 et complète l'accord du 2 juillet 2008 sur le stress au travail prévoit deux sources du harcèlement moral : le comportement inacceptable d'un ou plusieurs individus ; l'environnement de travail ; que cet accord a été rendu obligatoire par un arrêté du 23 juillet 2010 ; que dans l'accord on parle de harcèlement moral lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet « d'abus, de menaces et/ ou d'humiliations répétées et délibérées dans des circonstances liées au travail » ; qu'au regard du droit du travail, le congé maladie entraîne la suspension du contrat de travail, et à l'expiration du congé, l'employeur est tenu de reprendre le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent ; qu'un emploi équivalent ou similaire est un emploi qui ne comporte par rapport à l'emploi initial aucune modification ne touchant à un élément essentiel du contrat de travail (rémunération, lieu de travail, horaires de travail, fonctions du salarié) ; que la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instance où elle correspond à sa qualification, ne constitue pas cependant une modification de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, il résulte d'une description de fonction établie le 26 août 2005 par Madame X... et validée par Monsieur A... son responsable, que les fonctions de Madame X... consistaient à : - s'assurer que pour toutes les sociétés françaises des deux groupes d'intégration fiscale représentés par DSM FINANCE SAS et DSM GIST France SAS, les obligations soient remplies dans les délais et conformément à la législation française, - exécuter et contrôler le paiement des impôts, - produire et superviser l'ensemble des déclarations fiscales, - exercer une fonction de représentation fiscale en France pour des sociétés étrangères du groupe dont DSM FOOD SPECIALTIES BV DELFT en matière de TVA et déclarations d'échanges de biens, - agir comme un expert en fiscalité française auprès des services centraux du groupe et exercer une mission de conseil et d'assistance dans ce cadre, - dans le cadre de la responsabilité juridique, assurer que les obligations relatives au secrétariat juridique pour l'ensemble des sociétés françaises soient remplies, - assurer et contrôler la production des états financiers et légaux de clôture annuelle, - exécuter la compatibilité de DSM FINANCE et réaliser les reporting des deux holdings françaises, - exercer une mission de conseil et d'assistance pour l'élaboration de contrats ou autre document juridique, - exercer une fonction d'assistance et de conseil auprès des différentes sociétés françaises du groupe dans ces domaines de compétence, - participer à des études ou des projets touchant l'entreprise ou le groupe sur les aspects fiscaux et légaux relatifs aux changements et rechercher à optimiser les solutions fiscales ; que depuis 2000, la SAS DSM FOOD SPECIALTIES lui avait délégué ses pouvoirs pour notamment : - représenter la société dans tous ses rapports avec l'administration fiscale, - représenter la société dans tous ses rapports avec le service des douanes, - faire fonctionner tous comptes bancaires ou postaux ouverts au nom de la société, - signer conjointement tous chèques, ordres de virements à prélever sur lesdits comptes ; que ces délégations ont été

renouvelées à l'occasion des changements de présidence de la société ; qu'il ressort des pièces versées aux débats que pendant ses arrêts maladie, Madame X... a échangé plusieurs courriels avec Monsieur Jean-Michel Z..., chargé de la remplacer ; qu'à la fin de son dernier arrêt maladie (du 20 août 2008 au 28 février 2009), Madame X... a été déclarée apte à la reprise par le médecin du travail, sans aucune restriction ; que sur sa situation, Madame X... a interpellé son employeur le 24 avril 2009, le 19 août 2009, le 16 septembre 2009 (courriel), 06 octobre 2009 (courriel) et par le biais de son conseil, le 26 octobre 2009 ; qu'elle souhaitait avoir des réponses précises à son questionnement quant à l'exécution de son contrat de travail et aux responsabilités qu'il couvre ; que sur les trois lettres envoyées en recommandée avec accusé de réception les 24 avril 2009, 19 août 2009 et 26 octobre 2009, seule est produite la photocopie de l'accusé de réception du courrier du 24 avril 2009 ; que ses conditions de travail auraient également été évoquées lors de l'entretien individuel du 4 septembre 2009, mais le compte rendu de l'entretien n'est pas signé ni par la salariée ni par l'employeur ; que l'employeur n'a pas directement répondu à ces courriels ; que ce silence n'est toutefois pas à lui seul suffisant pour caractériser un comportement gravement fautif de la part de l'employeur ; que plusieurs courriels indiquent que la société a proposé à Madame X..., au cours de l'année 2009, un poste de responsable juridique et secrétariat juridique et suggéré de confier la fiscalité à Monsieur Z... ; qu'ainsi Monsieur Dominique B... a fait parvenir une proposition (tableau joint) à Madame X... ainsi qu'à Messieurs Z... et C... par courriel du 1er septembre 2009 ; qu'il indiquait : « C'est bien évidemment un compromis. Discutez entre vous (calmement). Je suis dans mon bureau cet après-midi. Si l'un ou l'autre d'entre vous souhaite me voir individuellement pas de problème. Sinon, je vous propose de nous rencontrer à 16 heures pour discussion à 4 et compléments, corrections éventuelles et envoi à PER » ; que Monsieur Dominique B... faisait également savoir par courriel du 17 septembre 2009 que la répartition pourrait être ainsi : « Company/ Holding Secretary and Legal Manager (pour responsable juridique et secrétariat juridique) : Claude, Company/ Holdings statutory accounts and Fiscal Manager (pour responsable fiscal et comptes sociaux) : Jean-Michel, Statutory/ Management Accounting and Cost Control Manager (pour responsable comptable et contrôle des coûts) : Jacques. Comme indiqué plusieurs fois, je cherche un compromis. Dans le contexte actuel (situation du dpt, Everest ¿) c'est la seule solution. Regardez les missions et les fonctions, discutez entre vous pendant mon absence. Pour le reporting de Q3 essayez d'appliquer cette répartition et notez les problèmes. Ce sera un bon test. A mon retour nous reprenons cette réflexion pour continuer d'avancer (Job description, officialisation) » ; que Monsieur B... a encore adressé le 04 novembre 2009 un message aux intéressés avec en fichiers joints des descriptions de poste : qu'enfin, pour répondre à un message de Madame X... du 10 novembre 2009 qui attirait l'attention de Monsieur B... sur le courrier du 23 octobre 2009 relatif aux propositions de fonction, il répondait qu'il allait étudier la question ; que si la société a effectivement imaginé, au cours de l'année 2009, proposer à Madame X... un poste de responsable juridique et secrétariat juridique et de confier la fiscalité à Monsieur Z..., elle a abandonné par la suite cette proposition ; que Madame X... est, en effet, demeurée en qualité de responsable juridique et fiscale ainsi qu'en atteste la description de postes qui a été envoyée par la société DSM FOOD SPECIALTIES France au conseil de Madame X... le 15 avril 2010 ; que sur l'organigramme de la société, l'employeur ne conteste pas avoir laissé, un moment, Madame X... et Monsieur Z... en qualité de « responsable juridique et fiscal » ; qu'il précise cependant que l'organisation provisoire mise en place lors de son absence prolongée a été abandonnée au fur et à mesure des mois suivants la reprise du travail, qu'il a laissé à la salariée le temps de reprendre ses marques, qu'il n'a pas une nouvelle fois remodifié les interlocuteurs dans les dossiers et que la retransmission s'est fait de manière progressive ; qu'il a tenu compte du fait que lors de sa reprise, Madame X... devait suivre une rééducation avec l'aide d'un kinésithérapeute ce qui nécessitait des absences de l'entreprise ; que plusieurs courriers et courriels versés aux débats montrent que, jusqu'en janvier 2010, Monsieur Z... était devenu l'interlocuteur privilégié des services des impôts en tant que responsable juridique et fiscal de la société alors que cette fonction revenait auparavant exclusivement à Madame X... ; que Madame X... établit également qu'elle n'a pas été rendue destinataire du rapport du commissaire aux comptes des sociétés du groupe DSM sur l'exercice clos du 31 décembre 2009 ni du rapport de revue fiscale, exercice 2009 ; que pour ce dernier rapport, elle en a eu seulement copie par Monsieur Z... et par courriel le 28 avril 2010 ; que le courrier adressé, par Monsieur Z..., au service des impôts le 14 avril 2010 l'a cependant été en sa qualité de chef comptable ; que la mission auprès des services fiscaux apparaît avoir été restituée à Madame X... à compter de juin 2010 ainsi qu'en témoignent les courriers signés par elle à destination du service des impôts des entreprises ; que les organigrammes versés aux débats confirment que la question de la dualité des fonctions a été résolue à partir d'avril 2010 ; qu'à cette date, Madame X... apparaît, en effet, comme étant la seule « responsable juridique et fiscale » de la société ; que le Conseil relève également que Madame X... n'a pas été sans activité dès son retour de congé maladie en mars 2009 ; qu'elle effectuait des tâches qui correspondaient à sa qualification, qu'elle n'a pas souffert d'une baisse de sa rémunération ; que la salariée a été impliquée à la rédaction d'une convention avec l'office du tourisme (cf son courrier du 30 mars 2009 à direction @ seclin-tourisme. com) ; que de même dans un mail de Madame D..., en date du 13 mai 2009, est précisé « Chère Claude, Cher

Dominique, tout d'abord merci pour cette réunion agréable de ce matin, je pense que cela a été très utile, nous devrions faire une ou deux réunions par an » ; que suivant l'employeur qui n'a pas été contredit, Madame X... a accompagné Monsieur Dominique B... en mai 2009, à la revue fiscal/ comptable des holdings au siège social du groupe DSM en présence de Monsieur E... Directeur fiscal Europe du groupe ; qu'en juin 2009, elle rend une note à Madame Linda I... ainsi que l'atteste son courrier du 22 juin 2009 ; qu'en juillet 2009, Madame X... est l'interlocutrice à l'extérieur de la société pour une vente de terrain (cf. ses courriels des 7 juillet 2009 et 2 septembre 2009) ; qu'en octobre 2009, elle évoque avec Monsieur Thierry J... et Monsieur Z..., la réduction de capital d'une société (cf. ses courriels des 27 et 29 octobre 2009) ; qu'elle rédige une note technique sur les immatriculations des sociétés le 17 décembre 2009 pour Monsieur Guy K... ; que le 25 janvier 2010, elle fait parvenir à Monsieur Thierry J... son « dernier jet du pacte d'association » ; qu'en mai 2010, elle est impliquée dans la vente par DSM de DSM AGRO ; qu'elle se présente comme la personne en charge des affaires légales de DSM finances SAS ; qu'elle reçoit, le 20 8 mai 2010, les félicitations de Monsieur Lars L... (Director Business unit Enzymes et Dairy Ingredients) pour sa contribution dans le dossier projet ; que Monsieur Z... n'a pas été destinataire des courriels concernant ces dossiers ; que sur la question du bureau, le Conseil relève que les propos de Madame X... doivent être nuancés ; que c'est elle qui avait accepté de le prendre en février 2008 (cf. ses écritures) ; que dans le compte rendu de l'entretien du 04 septembre 2009 auquel fait référence Madame X..., il est mentionné sur ce point : « D'autre part, je profite de la présente, pour vous adresser une demande officielle de changement de bureau. En effet, j'avais accepté en février 2008 le bureau où je suis actuellement (précédemment, j'occupais le bureau de Jan Willem N...) parce qu'il ne devait s'agir que d'une situation temporaire de courte durée. Mais, comme le dit le proverbe, le provisoire, souvent, dure longtemps » ; que s'agissant de la question des ordinateurs nécessaires à ses responsabilités, Madame X... indique les avoir récupérés en début juillet 2010 ; qu'un courriel de Monsieur Z... à Monsieur Didier O... confirme qu'il « a restitué à Monsieur Dominique B..., le 22 juin 2010, le PC (1 ancien PC de Claude avec Eafi et Ciel) » ; que Madame X... prétend que la société aurait proposé de mettre fin à l'amiable à son contrat de travail ; que la pièce produite ne permet pas de tirer cette conséquence ; que la lettre du conseil de la société a été rédigée en décembre 2008, lors de l'arrêt de travail de Madame X... ; qu'elle évoque une notification de licenciement pour désorganisation au 30 juin 2009 ; qu'elle n'a pas eu lieu à s'appliquer puisque Madame X... a repris le travail en mars 2009 ; que Madame X... se dit encore victime d'agissements répétés de harcèlement moral ; qu'en dehors des faits rapportés qui ont été examinés par le Conseil, Madame X... ne produit aucun témoignage de salariés ou d'anciens salariés de la société, ni la preuve de démarches effectuées auprès des représentants du personnel, du comité d'hygiène et de sécurité au travail, de la médecin du travail, de l'inspection du travail, ni la preuve d'interventions en sa faveur de ces différentes instances ; que de même, elle ne démontre pas l'altération de sa santé physique et mentale en raison des faits incriminés ; que le Conseil doit apprécier les griefs à l'encontre de l'employeur du jour où Madame X... s'est plainte au jour du jugement ; que le Conseil observe que les manquements reprochés par Madame X... à son employeur n'ont pas amené cette dernière à prendre acte de la rupture de son contrat de travail dès sa reprise de travail, en mars 2009 ; que le Conseil relève aujourd'hui que Madame X... occupe le poste qu'elle détenait avant son congé maladie, qu'elle l'occupe seule avec le même titre, qu'elle a le même salaire ; qu'en conséquence, en l'état de toutes ces constatations, le Conseil décide de ne pas prononcer, aux torts et griefs de l'employeur, la résiliation judiciaire du contrat de travail unissant les parties et de débouter Madame X... de toutes les demandes qu'elle formule de ce chef.

ALORS QUE le défaut de fourniture de travail conforme aux prévisions contractuelles pendant plus de seize mois justifie la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en refusant de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame Claude X... après avoir constaté qu'en dépit des contestations de la salariée, son employeur l'avait privée de ses attributions contractuelles pendant plus de seize mois, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil.

ET ALORS QU'en retenant qu'au jour du jugement, soit près de seize mois après que la salariée a été privée de ses attributions et outils de travail, sa situation aurait été régularisée pour refuser de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame Claude X..., la Cour d'appel a statué par un motif inopérant en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.