

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 29 septembre 2021

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1074 F-D

Pourvoi n° X 20-13.969

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 29 SEPTEMBRE 2021

La Société immobilière touristique et hôtelière de La Baule (SITH La Baule), société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° X 20-13.969 contre l'arrêt rendu le 13 décembre 2019 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [Q] [L], domiciliée [Adresse 2],

2°/ à Pôle emploi Pays de la Loire, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

Mme [L] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation annexés au

présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Monge, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la Société immobilière touristique et hôtelière de La Baule, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [L], après débats en l'audience publique du 30 juin 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Monge, conseiller rapporteur, Mme Cavrois, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Rennes, 13 décembre 2019), Mme [L] a été engagée le 19 janvier 1993 pour occuper l'emploi de comptable au sein du [1] exploité aujourd'hui par la Société immobilière touristique et hôtelière de La Baule (la société). Elle a été promue à compter du 1er novembre 2009 au poste de contrôleur coûts et recettes, statut cadre.

2. Le 24 juin 2016, elle a adressé à son employeur une demande de congé sabbatique pour la période allant du 26 septembre 2016 au 25 août 2017. Par courrier reçu par la salariée le 27 juillet 2016, l'employeur a informé celle-ci de son opposition à ce que le congé commence le 26 septembre 2016 et lui a indiqué qu'il pourrait commencer le 15 novembre suivant.

3. Licenciée le 10 novembre 2016 pour faute grave tirée d'un abandon de poste, la salariée a, le 22 décembre 2016, saisi la juridiction prud'homale à l'effet de faire juger son licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et d'obtenir paiement d'indemnités de rupture outre une indemnité de procédure.

### Examen des moyens

Sur le troisième moyen du pourvoi principal de l'employeur

#### Énoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour le surcoût lié à la préparation du budget 2016/2017, alors :

« 1°/ que si la lettre de licenciement qui a invoqué une faute grave fixe les limites du débat en ce qui concerne les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture, le juge, saisi par l'employeur d'une demande de dommages-intérêts en réparation d'agissements du salarié pendant l'exécution du contrat, doit néanmoins rechercher si ces agissements constituent une faute lourde ; qu'en jugeant que la société ayant licencié la salariée pour faute grave, elle n'était pas recevable à rechercher sa responsabilité au titre des conséquences de la faute qu'elle lui imputait, la cour d'appel a méconnu son office et violé l'article 12 du code de procédure civile ;

2°/ que le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de simple affirmation ; qu'en énonçant péremptoirement, par motifs éventuellement adoptés, que la salariée n'avait aucune intention de nuire à la société, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

### Réponse de la Cour

5. Ayant énoncé, à bon droit, que la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde, la cour d'appel qui, par motifs propres, a relevé que l'employeur recherchait la responsabilité de la salariée au titre des conséquences de la faute grave pour laquelle il l'avait licenciée, faisant ainsi ressortir l'absence de faits distincts de ceux visés par la lettre de licenciement susceptibles de caractériser une faute lourde, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

6. L'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner au paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, et d'indemnité de licenciement, d'ordonner le remboursement à l'organisme social concerné des éventuelles indemnités de chômage payées dans la limite de six mois et de le condamner à payer une certaine somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens, alors « qu'il résulte de l'article L. 3142-94 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, que l'employeur peut, sans motiver sa décision et pour quelque raison que ce soit, différer le départ en congé sabbatique du salarié dans la limite de six mois (neuf dans les entreprises de moins de deux cents salariés) ; que cette faculté est distincte de celle prévue par l'article L. 3142-96 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, qui prévoit une possibilité de l'employeur de différer le départ du salarié en congé sabbatique sans limitation de durée, mais pour des motifs limitativement énumérés ; qu'en jugeant pourtant que la décision de l'employeur de différer le départ en congé sabbatique de la salariée de moins de deux mois était irrégulière, faute d'être justifiée par l'un des motifs prévus par l'article L. 3142-96 dans sa rédaction applicable en la cause, la cour d'appel a violé ce dernier texte par fausse application, ensemble l'article L. 3142-94 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, par refus d'application. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3142-94 et L. 3142-96 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et les articles D. 3142-48, D. 3142-49 et D. 3142-50 du même code, dans leur rédaction antérieure au décret n° 2016-1552 du 18 novembre 2016 :

7. Aux termes du premier de ces textes, l'employeur peut différer le départ en congé sabbatique dans la limite de six mois à compter d'une date déterminée par voie réglementaire. Cette durée est portée à neuf mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés.

8. Aux termes du deuxième, sans préjudice des dispositions prévues à la présente sous-section, le départ en congé peut être différé par l'employeur, en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés.

9. Selon le troisième, les délais mentionnés à l'article L. 3142-94, en vue de différer le départ en congé sabbatique d'un salarié, courent à compter de la présentation de la lettre recommandée envoyée par ce dernier.

10. Aux termes du quatrième, dans les entreprises de deux cents salariés et plus, le départ en congé peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 2 % de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie. Ce taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

11. Aux termes du dernier, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, le départ en congé peut être différé par l'employeur de telle sorte que le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés pour la création d'entreprise ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de douze mois est prolongée dans la limite de quarante-huit mois. Ce taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

12. Il résulte de ces textes que l'employeur a la faculté de différer, dans la limite de six ou neuf mois, selon l'importance de l'effectif de l'entreprise, à compter de la présentation de la lettre du salarié, le congé sabbatique de celui-ci, sans être tenu d'énoncer un motif, ni de se référer à certains pourcentages de salariés simultanément absents ou de jours d'absence.

13. Pour dire que le report du congé sabbatique imposé à la salariée était irrégulier, l'arrêt énonce que si l'article L. 3142-94 du code du travail pose le principe de la faculté pour l'employeur d'imposer au salarié le report du congé sabbatique qu'il sollicite, sans autre précision, les conditions dans lesquelles il peut le faire sont précisément définies par les dispositions de l'article L. 3142-96 du même code. Il relève que l'employeur qui soutient qu'il n'avait pas à motiver sa décision de report du congé sabbatique, a indiqué ultérieurement à la salariée qu'il ne pouvait la satisfaire à cette période de l'année, correspondant à la période de clôture de l'exercice comptable. Il retient que l'employeur ne pouvait reporter le départ en congé qu'en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés.

14. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait répondu à la lettre de la salariée qui l'informait de son intention de prendre un congé sabbatique, reçue le 27 juin 2016, que ce congé ne pourrait commencer que le 15 novembre 2016, ce qui différait celui-ci de moins de six mois à compter de la présentation de cette lettre, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne comportait pas, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le deuxième moyen du pourvoi principal ni sur le moyen du pourvoi incident, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute la Société immobilière touristique et hôtelière de La Baule de sa demande de dommages-intérêts au titre des frais engagés pour l'élaboration du budget 2016/2017, l'arrêt rendu le 13 décembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

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 d'Angers ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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

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 vingt-neuf septembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la Société immobilière touristique et hôtelière de La Baule (SITH La Baule)

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré le licenciement de Mme [Q] [L] dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la SAS SITH à lui payer les sommes de 30 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 9 654 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 965,40 € au titre des congés payés afférents et 27 674,80 € à titre d'indemnité de licenciement, d'AVOIR ordonné le remboursement par la SAS SITH à l'organisme social concerné des éventuelles indemnités de chômage payées à Mme [Q] [L] dans les limites des six mois de l'article L. 1235-4 du code du travail, d'AVOIR condamné la SAS SITH à payer à Mme [Q] [L] la somme de 3 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de première instance et d'appel,

AUX MOTIFS QUE « Quant au caractère abusif du refus de l'employeur : Se fondant sur les dispositions de l'article L. 3142-96 du code du travail dans sa version applicable à l'espèce, Mme [Q] [L] fait valoir que le motif invoqué par l'employeur n'est pas au nombre de ceux prévus par ce texte. La SAS SITH réfute les arguments de la salariée, arguant qu'elle fait une interprétation erronée de dispositions réglementaires postérieures et se fondant sur les dispositions de l'article L. 3142-94 du code du travail que les dispositions applicables ne subordonnaient le report à aucune condition. En droit, l'article L. 3142-94 du code du travail en vigueur lors de l'examen de la demande de la salariée, dispose que "l'employeur peut différer le départ en congé sabbatique dans la limite de six mois à compter d'une date déterminée par voie réglementaire. Cette durée est portée à neuf mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés." L'article L. 3142-96 du code du travail également applicable à l'époque des faits dispose que "Sans préjudice des dispositions prévues à la présente sous-section, le départ en congé peut être différé par l'employeur, en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés." Il résulte de l'examen de ces dispositions que si l'article L. 3142-94 du code du travail pose le principe de la faculté pour l'employeur d'imposer au salarié le report du congé sabbatique qu'il sollicite, sans autre précision, les conditions dans lesquelles il peut le faire sont précisément définies par les dispositions de l'article L. 3142-96 du code du travail. En l'espèce, il est établi que l'employeur qui soutient qu'il n'avait pas à motiver sa décision de report du congé sabbatique, a indiqué ultérieurement à la salariée qu'il ne pouvait la satisfaire à cette période de l'année, correspondant de clôture de l'exercice comptable, alors qu'il ne pouvait reporter le départ en congé qu' en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés. Il y a lieu en conséquence de juger que le report du congé sabbatique imposé à la salariée est irrégulier et ne lui est pas opposable.

- Quant au caractère réel et sérieux du licenciement : Il résulte des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement. La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle fait obstacle au maintien du salarié dans l'entreprise y compris pendant la durée du préavis. L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve. En application des dispositions de l'article L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié. La lettre de licenciement qui circonscrit les limites du litige et qui lie le juge, est ainsi rédigée : « Vous avez été embauchée au sein du [1] le 19 janvier 1993 et occupez ce jour le poste de contrôleur coûts et recettes. Par courrier en date du 24 juin, reçu le 27 juin 2016, vous avez sollicité un congé sabbatique d'une durée d'un an à compter du 26 septembre 2016. Par courrier R/AR présenté pour la première fois à votre domicile en date du 27 juillet, nous vous avons informé que la date de votre départ en congé sabbatique était reportée au 15 novembre 2016. De même par courrier en date du 23 septembre et en réponse à votre courrier reçu le 23 septembre, nous avons confirmé notre décision de reporter le début de votre congé sabbatique et ce, en raison de la période de clôture de l'exercice, comptable et nous vous avons rappelé que, par conséquent, celui-ci débiterait le 15 novembre 2016. Néanmoins depuis le 26 septembre dernier, vous ne vous êtes pas présentée à votre poste de travail et ne nous avez, à aucun moment, averti du motif ou de la durée de votre absence, ni fourni, à ce jour, un quelconque justificatif pour l'expliquer et ce, malgré nos demandes écrites en date des 30 septembre et 13 octobre 2016. Par courrier en date du 27 octobre, nous vous convoquons à un entretien préalable le lundi 7 novembre 2016 à 11h30 en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Malgré notre convocation par lettre recommandée avec accusé de réception, vous ne vous êtes pas présentée à l'entretien. Votre

absence injustifiée constitue un abandon de poste qui perturbe et désorganise le service auquel vous êtes affectée. En tout état de cause, la nature de ces faits nous enlève toute confiance en vous et ne nous permettent donc pas de vous maintenir à votre poste y compris pendant la période de préavis. Pour ces raisons, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité d'aucune sorte. "Le licenciement de Mme [Q] [L] intervenu pour abandon de poste dans les conditions précédemment exposées et reprises dans la lettre de licenciement, au motif qu'elle n'était plus présente à son poste, sans en avoir informé son employeur, en dépit du report de son congé sabbatique qui lui avait été notifié et des demandes écrites en date des 30 septembre et 13 octobre 2016, alors que le report de ce congé tel que notifié n'était fondé sur aucun motif, partant sur aucun des motifs prévus par l'article L. 3142-94 du code du travail précité, est par conséquent dénué de cause réelle et sérieuse, la décision entreprise étant infirmée de ce chef. Sur les conséquences de la rupture : En application de l'article L. 1235-3 du code du travail, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Compte tenu de l'effectif du personnel de l'entreprise, de la perte d'une ancienneté de plus de 23 ans pour une salariée âgée de 52 ans ainsi que des conséquences matérielles et morales du licenciement à l'égard de l'intéressée qui ne produit aucune pièce relative à sa situation actuelle, il lui sera alloué, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 une somme de 30 000 € à titre de dommages-intérêts ; Aux termes de l'article L. 1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis dont la durée est calculée en fonction de l'ancienneté de services continus dont il justifie chez le même employeur. Selon l'article L. 1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, ou si l'inexécution résulte du commun accord des parties, à une indemnité compensatrice. Aucune faute grave n'étant retenue à l'encontre de la salariée, l'employeur, qui l'a licenciée à tort sans préavis, se trouve débiteur envers lui d'une indemnité compensatrice de préavis dont il est tenu de lui verser le montant intégral pour toute la période où il aurait dû l'exécuter, nonobstant l'argument concernant le congé sabbatique opposé par l'employeur qui l'a licenciée en estimant qu'elle n'était pas placée dans cette situation, l'inexécution du préavis n'ayant pour cause que la décision de l'employeur de le priver du délai-congé sous le prétexte d'une faute grave inexistante. Le salarié peut donc prétendre aux indemnités de licenciement, compensatrice de préavis et de congés afférents tel qu'il est dit au dispositif, pour les sommes non autrement contestées »,

ALORS QU'il résulte de l'article L. 3142-94 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, que l'employeur peut, sans motiver sa décision et pour quelque raison que ce soit, différer le départ en congé sabbatique du salarié dans la limite de six mois (neuf dans les entreprises de moins de 200 salariés) ; que cette faculté est distincte de celle prévue par l'article L. 3142-96 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, qui prévoit une possibilité de l'employeur de différer le départ du salarié en congé sabbatique sans limitation de durée, mais pour des motifs limitativement énumérés ; qu'en jugeant pourtant que la décision de l'employeur de différer le départ en congé sabbatique de Mme [L] de moins de deux mois était irrégulière, faute d'être justifiée par l'un des motifs prévus par l'article L. 3142-96 dans sa rédaction applicable en la cause, la cour d'appel a violé ce dernier texte par fausse application, ensemble l'article L. 3142-94 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, par refus d'application.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la SAS SITH à lui payer les sommes de 9 654 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 965,40 € au titre des congés payés afférents,

AUX MOTIFS QUE « l'article L. 1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, ou si l'inexécution résulte du commun accord des parties, à une indemnité compensatrice. Aucune faute grave n'étant retenue à l'encontre de la salariée, l'employeur, qui l'a licenciée à tort sans préavis, se trouve débiteur envers lui d'une indemnité compensatrice de préavis dont il est tenu de lui verser le montant intégral pour toute la période où il aurait dû l'exécuter, nonobstant l'argument concernant le congé sabbatique opposé par l'employeur qui l'a licenciée en estimant qu'elle n'était pas placée dans cette situation, l'inexécution du préavis n'ayant pour cause que la décision de l'employeur de le priver du délai-congé sous le prétexte d'une faute grave inexistante. Le salarié peut donc prétendre aux indemnités de licenciement, compensatrice de préavis et de congés afférents tel qu'il est dit au dispositif, pour les sommes non autrement contestées »,

ALORS QUE le salarié en congé sabbatique à la date à laquelle il aurait dû effectuer son préavis ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ayant jugé irrégulière la décision de l'employeur de reporter le point de départ du congé sabbatique, il en résultait qu'au jour du licenciement, la salariée était en congé sabbatique ; qu'en lui accordant cependant le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail.

### TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la SAS SITH de sa demande tendant à voir condamner la salariée à lui payer des dommages et intérêts pour le surcoût lié à la préparation du budget 2016/2017,

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur la demande reconventionnelle de la SAS SITH : Arguant de ce que l'abandon de poste de Mme [Q] [L] l'aurait contraint à faire appel à un prestataire externe pour permettre la clôture des comptes de son exercice, l'employeur demande à la cour de condamner la salariée à lui rembourser les sommes supportées à ce titre. Pour confirmation de la décision des premiers juges à ce titre, la salariée qui réfute les arguments développés par la SAS SITH, expose d'une part qu'elle n'a pas été licenciée pour faute grave de sorte que l'employeur ne peut venir solliciter des dommages et intérêts à son encontre à ce titre et qu'en toute hypothèse, il résulte de ses propres pièces que la perturbation alléguée est en lien avec son absence antérieure. En droit, la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. Dès lors que la SAS SITH a licencié Mme [Q] [L] pour faute grave, elle n'est pas recevable à rechercher sa responsabilité au titre des conséquences de la faute qu'elle lui impute. Il y a lieu par conséquent de confirmer la décision entreprise de ce chef et de débouter la SAS SITH de la demande formulée à ce titre »,

1. ALORS QUE si la lettre de licenciement qui a invoqué une faute grave fixe les limites du débat en ce qui concerne les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture, le juge, saisi par l'employeur d'une demande de dommages-intérêts en réparation d'agissements du salarié pendant l'exécution du contrat, doit néanmoins rechercher si ces agissements constituent une faute lourde ; qu'en jugeant que la société ayant licencié la salariée pour faute grave, elle n'était pas recevable à rechercher sa responsabilité au titre des conséquences de la faute qu'elle lui imputait, la cour d'appel a méconnu son office et violé l'article 12 du code de procédure civile ;

ET AUX MOTIFS à les supposer ADOPTES QUE le conseil considère que Mme [L] n'avait aucune intention de nuire à la société SITH ; qu'en conséquence, il le débouterait de cette demande ;

2. ALORS QUE le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de simple affirmation ; qu'en énonçant péremptoirement, par motifs éventuellement adoptés, que Mme [L] n'avait aucune intention de nuire à la société SITH, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [L]

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré que les sommes à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter de la décision qui les alloue

ALORS QUE dès lors que le droit à l'indemnité de licenciement résulte de la loi ou de la convention collective, et non de l'appréciation des juges, les intérêts moratoires sur la somme réclamée à ce titre courent à compter de la demande en justice ; qu'en s'abstenant de constater que les intérêts au taux légal sur la somme de 27.674,80 euros due à la salariée au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement courent à compter de la date de réception de la convocation des parties devant le bureau de conciliation, la cour d'appel a violé l'article 1231-6 du code civil, ensemble l'article R. 1452-5 du code du travail.