

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 novembre 2022

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1248 FS-B

Pourvoi n° B 21-16.162

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 23 NOVEMBRE 2022

Mme [P] [S], domiciliée [Adresse 1], [Localité 4], a formé le pourvoi n° B 21-16.162 contre l'arrêt rendu le 18 mars 2021 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant à la société Solocal, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], [Localité 3], venant aux droits de la société Pages jaunes, défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Le Corre, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [S], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Solocal, les plaidoiries de Me Lyon-Caen et celles de Me Célice, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 4 octobre 2022 où étaient présents M. Sommer, président, M. Le Corre, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, MM. Barincou, Seguy, Mmes Grande mange, Douxami, conseillers, Mmes Prieur, Marguerite, M. Carillon, conseillers

référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, 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, 18 mars 2021), Mme [S], engagée le 22 juin 1998 par la société Pages jaunes, devenue la société Solocal (la société), occupait en dernier lieu les fonctions de télévendeuse selon avenant du 31 août 2009. Elle a exercé différents mandats de représentante du personnel à compter de l'année 2005.

2. Par lettre du 7 janvier 2014, l'employeur lui a proposé une modification de son contrat de travail, dans le cadre d'un projet de réorganisation donnant lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi contenu dans un accord collectif majoritaire signé le 20 novembre 2013 et validé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France (Direccte) le 2 janvier 2014. En l'absence de réponse de la salariée, l'employeur lui a notifié, par lettre du 12 février 2014, l'entrée en vigueur de l'avenant au 1er juillet 2014.

3. Par arrêt du 22 octobre 2014, statuant sur le recours d'un autre salarié, une cour administrative d'appel a annulé cette décision de validation, au motif que l'accord du 20 novembre 2013 ne revêtait pas le caractère majoritaire requis par les dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail et le Conseil d'Etat a, le 22 juillet 2015, rejeté les pourvois formés contre cet arrêt.

4. La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de son dernier contrat de travail et reconnaître l'existence d'une discrimination à son égard.

Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à voir déclarer nul le contrat de travail conclu en application du plan de sauvegarde de l'emploi du 20 novembre 2013, applicable le contrat signé entre les parties le 31 août 2009, ordonner sous astreinte son rétablissement dans son contrat du 31 août 2009 avec effet rétroactif au 1er juillet 2014 et condamner la société Solocal à lui verser diverses sommes à titre de rappel de salaire sur la période du 1er juillet 2014 au 1er septembre 2019 et des congés payés afférents ou, à titre subsidiaire, à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices résultant de la mise en oeuvre d'un contrat nul, alors :

« 1° / que la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi s'étend à tous les actes subséquents ; qu'il en est ainsi de la modification pour motif économique du contrat de travail acceptée par un salarié dès lors que cette modification s'inscrit dans un processus de réorganisation de l'entreprise ayant donné lieu, avant toute proposition de modification

des contrats de travail, à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi devant s'appliquer en cas de refus de la proposition faite ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la cour d'appel que la modification du contrat de travail pour motif économique que Mme [S] est réputée avoir acceptée trouve son origine dans un projet de réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité prévoyant la modification du contrat de travail de certains salariés et ayant donné lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont il a été précisé à la salariée qu'il serait fait application en cas de refus de sa part de la modification proposée ; qu'en jugeant néanmoins que l'avenant litigieux au contrat de travail de l'exposante ne pouvait être considéré comme un acte subséquent du plan de sauvegarde de l'emploi au motif inopérant que l'article L. 1222-6 du code du travail ne conditionnait pas la modification du contrat de travail pour motif économique à la mise en oeuvre d'un PSE, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations a violé les dispositions des articles L. 1222-6, L. 1233-25 et L. 1235-10 du code du travail ;

2°/ que la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi s'étend à tous les actes subséquents ; qu'il en est ainsi de la modification pour motif économique du contrat de travail acceptée par un salarié dès lors que cette modification s'inscrit dans un processus de réorganisation de l'entreprise ayant donné lieu, avant toute proposition de modification des contrats de travail, à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi devant s'appliquer en cas de refus de la proposition faite par un salarié ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la cour d'appel que la modification du contrat de travail pour motif économique que Mme [S] est réputée avoir acceptée trouve son origine dans un projet de réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité prévoyant la modification du contrat de travail de certains salariés ainsi que diverses mesures d'accompagnement de la mise en oeuvre de ce projet adoptées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont il a été précisé à la salariée qu'il serait fait application en cas de refus de sa part de la modification proposée ; qu'en jugeant néanmoins que l'avenant litigieux au contrat de travail de l'exposante ne pouvait être considéré comme un acte subséquent du plan de sauvegarde de l'emploi et que l'annulation par la juridiction administrative de la validation par la Direccte de l'accord portant plan de sauvegarde de l'emploi était sans effet sur la validité de l'avenant au contrat de travail de Mme [S] aux motifs erronés que, ni la circonstance suivant laquelle l'employeur avait négocié et fait valider l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi avant de soumettre à la salariée la modification de son contrat de travail, ni la mention, dans le courrier de proposition de cette modification de l'accord collectif susvisé n'avaient eu pour effet de créer un lien juridique entre l'avenant proposé et le PSE, et que la modification du contrat de travail de la salariée trouvait son origine, non pas dans ce PSE, mais dans la réorganisation de l'entreprise, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1222-6, L. 1233-25 et L. 1235-10 du code du travail ;

3°/ que la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi s'étend à tous les actes subséquents ; qu'il en est ainsi de la modification pour motif économique du contrat de travail acceptée par un salarié dès lors que cette modification s'inscrit dans un processus de réorganisation de l'entreprise ayant donné lieu, avant toute proposition de modification des contrats de travail, à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi devant s'appliquer en cas de refus de la proposition faite par un salarié ; que pour juger en l'espèce que l'annulation par la juridiction administrative de la validation par la Direccte de l'accord portant plan de sauvegarde de l'emploi était sans effet sur la validité de l'avenant au contrat de travail de Mme [S], la cour d'appel a retenu qu'aucune disposition légale ne prévoyait que l'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 du code du travail entraînait l'annulation d'une modification de contrat de travail intervenue par application de l'article L. 1222-6 dans le cadre du même projet de réorganisation ; qu'en statuant par de tels motifs alors qu'il ressortait de ses propres constatations que l'avenant à son contrat de travail régularisé par Mme [S] constituait un acte subséquent du PSE adopté par voie d'accord collectif le 20 novembre 2013 si bien que la nullité affectant ce plan s'étendait à l'avenant litigieux, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail ;

4°/ qu'il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol ; que le consentement du salarié à une modification de son contrat de travail n'est pas valable lorsqu'il a été donné sous la menace d'un licenciement qui ne pouvait être valablement prononcé ; qu'en l'espèce, pour écarter l'existence d'un vice du consentement donné par Mme [S], la cour d'appel a retenu que l'employeur avait légitimement et de manière licite informé la salariée des conséquences légales d'un éventuel refus de la modification du contrat de travail qui lui était proposé ; qu'en statuant ainsi alors que, compte tenu de la nullité dont se trouvait entaché

le plan de sauvegarde de l'emploi adopté par accord collectif le 20 novembre 2013, en cas de refus de la modification de son contrat de travail, la société employeur ne pouvait valablement procéder à son licenciement en vertu de ce plan, la cour d'appel a violé les dispositions des articles 1109 et 1112 du code civil dans leur version applicable au litige, ensemble celles des articles L. 1233-25 et L. 1235-10 du code du travail. »

Réponse de la Cour

7. D'une part, aux termes de l'article L. 1222-6 du code du travail, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

8. L'article L. 1233-25 du code du travail dispose que lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.

9. D'autre part, il résulte de l'article L. 1235-7-1 du code du travail que le juge judiciaire, compétent pour statuer sur les litiges relatifs à l'application des mesures comprises dans un plan de sauvegarde de l'emploi, est fondé, lorsque le défaut de validité de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi résulte des motifs de la décision du juge administratif annulant la décision de validation de cet accord, à écarter l'application des clauses de cet accord.

10. Il en résulte qu'une modification de contrat de travail intervenue, en application de l'article L. 1222-6 précité, dans le cadre d'un projet de réorganisation ayant donné lieu à l'élaboration d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, ne constitue pas un acte subséquent à cet accord, de sorte que les salariés ayant tacitement accepté cette modification ne sont pas fondés à se prévaloir du défaut de validité de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi pour obtenir la nullité de leur contrat de travail.

11. Le moyen, qui soutient le contraire, n'est donc pas fondé en ses trois premières branches.

12. La cour d'appel ayant ensuite relevé que l'employeur avait informé la salariée légitimement et de manière licite, des conséquences légales d'un éventuel refus de la proposition de modification de son contrat de travail et que la négociation et la validation préalables de l'accord majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi lui avaient permis d'être parfaitement éclairée sur les implications de son choix, a, dans l'exercice de son pouvoir souverain, décidé que le vice du consentement invoqué ne pouvait être retenu.

13. Le moyen n'est donc pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [S] aux dépens ;

En application de 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-trois novembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme [S]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Madame [S] fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de ses demandes tendant à voir déclarer nul le contrat de travail conclu en application du PSE du 20 novembre 2013, à voir déclarer applicable le contrat signé entre les parties le 31 août 2009, à voir ordonner sous astreinte son rétablissement dans son contrat du 31 août 2009 avec effet rétroactif au 1er juillet 2014 et à voir condamner la société SOLOCAL à lui verser diverses sommes à titre de rappel de salaire sur la période du 1er juillet 2014 au 1er septembre 2019 et des congés payés y afférents ou, à titre subsidiaire, à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices résultant de la mise en oeuvre d'un contrat nul ;

ALORS en premier lieu QUE la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi s'étend à tous les actes subséquents ; qu'il en est ainsi de la modification pour motif économique du contrat de travail acceptée par un salarié dès lors que cette modification s'inscrit dans un processus de réorganisation de l'entreprise ayant donné lieu, avant toute proposition de modification des contrats de travail, à l'établissement d'un plan de sauvegarde l'emploi devant s'appliquer en cas de refus de la proposition faite ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la Cour d'appel que la modification du contrat de travail pour motif économique que Madame [S] est réputée avoir acceptée trouve son origine dans un projet de réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité prévoyant la modification du contrat de travail de certains salariés et ayant donné lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont il a été précisé à la salariée qu'il serait fait application en cas de refus de sa part de la modification proposée ; qu'en jugeant néanmoins que l'avenant litigieux au contrat de travail de l'exposante ne pouvait être considéré comme un acte subséquent du plan de sauvegarde de l'emploi au motif inopérant que l'article L. 1222-6 du Code du travail ne conditionnait pas la modification du contrat de travail pour motif économique à la mise en oeuvre d'un PSE, la Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations a violé les dispositions des articles L. 1222-6, L. 1233-25 et L. 1235-10 du Code du travail ;

ALORS en deuxième lieu QUE la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi s'étend à tous les actes subséquents ; qu'il en est ainsi de la modification pour motif économique du contrat de travail acceptée par un salarié dès lors que cette modification s'inscrit dans un processus de réorganisation de l'entreprise ayant donné lieu, avant toute proposition de modification des contrats de travail, à l'établissement d'un plan de sauvegarde l'emploi devant s'appliquer en cas de refus de la proposition faite par un salarié ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la Cour d'appel que la modification du contrat de travail pour motif économique que Madame [S] est réputée avoir acceptée trouve son origine dans un projet de réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité prévoyant la modification du contrat de travail de certains salariés ainsi que diverses mesures d'accompagnement de la mise en oeuvre de ce projet adoptées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont il a été précisé à la salariée qu'il serait fait application en cas de refus de sa part de la modification proposée ; qu'en jugeant néanmoins que l'avenant litigieux au contrat de travail de l'exposante ne pouvait être considéré comme un acte subséquent du plan de sauvegarde de l'emploi et que l'annulation par la juridiction administrative de la validation par la DIRECCTE de l'accord portant plan de sauvegarde de l'emploi était sans effet sur la validité de l'avenant au contrat de travail de Madame [S] aux motifs erronés que, ni la circonstance suivant laquelle l'employeur avait négocié et fait valider l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi avant de soumettre à la salariée la modification de son contrat de travail, ni la mention, dans le courrier de proposition de cette modification de l'accord collectif susvisé n'avaient eu pour effet de créer un lien juridique entre l'avenant proposé et le PSE, et que la modification du contrat de travail de la salariée trouvait son origine, non pas dans ce PSE, mais dans la réorganisation de l'entreprise, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1222-6, L. 1233-25 et L. 1235-10 du Code du travail ;

ALORS en troisième lieu QUE la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi s'étend à tous les actes subséquents ; qu'il en est ainsi de la modification pour motif économique du contrat de travail acceptée par un salarié dès lors que cette modification s'inscrit dans un processus de réorganisation de l'entreprise ayant donné lieu, avant toute proposition de modification des contrats de travail, à l'établissement d'un plan de sauvegarde l'emploi devant s'appliquer en cas de refus de la proposition faite par un salarié ; que pour juger en l'espèce que l'annulation par la juridiction administrative de la validation par la DIRECCTE de l'accord portant plan de sauvegarde de l'emploi était sans effet sur la validité de l'avenant au contrat de travail de Madame [S], la Cour d'appel a retenu qu'aucune disposition légale ne prévoyait que

l'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 du Code du travail entraînait l'annulation d'une modification de contrat de travail intervenue par application de l'article L. 1222-6 dans le cadre du même projet de réorganisation ; qu'en statuant par de tels motifs alors qu'il ressortait de ses propres constatations que l'avenant à son contrat de travail régularisé par Madame [S] constituait un acte subséquent du PSE adopté par voie d'accord collectif le 20 novembre 2013 si bien que la nullité affectant ce plan s'étendait à l'avenant litigieux, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1235-10 du Code du travail ;

ALORS enfin et en toute hypothèse QU'il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol ; que le consentement du salarié à une modification de son contrat de travail n'est pas valable lorsqu'il a été donné sous la menace d'un licenciement qui ne pouvait être valablement prononcé ; qu'en l'espèce, pour écarter l'existence d'un vice du consentement donné par Madame [S], la Cour d'appel a retenu que l'employeur avait légitimement et de manière licite informé la salariée des conséquences légales d'un éventuel refus de la modification du contrat de travail qui lui était proposé ; qu'en statuant ainsi alors que, compte tenu de la nullité dont se trouvait entaché le plan de sauvegarde de l'emploi adopté par accord collectif le 20 novembre 2013, en cas de refus de la modification de son contrat de travail, la société employeur ne pouvait valablement procéder à son licenciement en vertu de ce plan, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles 1109 et 1112 du Code civil dans leur version applicable au litige, ensemble celles des articles L. 1233-25 et L. 1235-10 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Madame [S] fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir de déboutée de ses demandes tendant à voir constater le traitement discriminatoire qui lui est infligé et à voir condamner la société SOLOCAL à lui verser une somme à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice résultant de cette discrimination ;

ALORS en premier lieu QUE le juge est tenu de ne pas dénaturer les éléments de la cause ; qu'en l'espèce, évoquant les suites données par la société SOLOCAL à l'agression dont avait été victime Madame [S] de la part de Monsieur [V] le 25 septembre 2012, la Cour d'appel a relevé que la lecture du courrier que l'inspecteur du travail avait adressé à l'employeur le 1er février 2013 à ce sujet permettait d'établir qu'il n'avait « manifestement pas été avisé du courriel précité de M. [O], puisqu'il se content[ait] de relever la décision de l'employeur de ne pas donner suite à l'incident, sans faire référence à la réunion organisée le 3 octobre 2012 » ; qu'en statuant par de tels motifs alors que, dans son courrier du 1er février 2013, l'inspecteur du travail indiquait « un entretien avec M. [O] aura lieu le mercredi 3 octobre à 11h suite à une convocation adressée par ce dernier par mail à Melle [S] le 2 octobre 2012 à 18h25 []. Lors de l'entretien du 3 octobre étaient présents M [O], Mme [M], M [D], M [V] et Melle [S]. Suite à cette réunion, M [O] répondra une nouvelle fois par email à Melle [S] en lui précisant que la direction ne souhaitait pas donner de suite « particulière ou formelle à cette affaire », la Cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ce courrier en violation du principe susvisé ensemble de l'article 1134 du Code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

ALORS en deuxième lieu QU'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison notamment de ses activités syndicales et de son état de santé ; lorsque survient un litige en matière de discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en l'espèce, pour considérer que le courrier adressé par la directrice des ressources humaines au médecin traitant de Madame [S] afin d'avoir confirmation par cette dernière de l'autorisation accordée à la salariée de poursuivre son activité syndicale pendant son arrêt maladie ne constituait pas un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, la Cour d'appel a retenu que cette demande était manifestement bien fondée puisque le seul certificat du médecin traitant de Madame [S] l'autorisant à exercer son activité médicale durant son arrêt maladie était postérieur au courrier litigieux ; qu'en statuant ainsi sans rechercher si, ainsi que le soutenait Madame [S], la circonstance que l'employeur sollicite directement le médecin traitant de la salariée au lieu de demander à cette dernière de lui fournir l'autorisation délivrée par son médecin, en donnant qui plus est à sa démarche la plus grande publicité, ne laissait pas supposer l'existence d'une discrimination et, dans l'affirmative, si la société SOLOCAL justifiait ces agissements par des

éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du Code du travail ;

ALORS en troisième lieu QUE le juge est tenu de ne pas dénaturer les éléments de la cause ; qu'en l'espèce, pour écarter toute discrimination en raison de l'état de santé de la salariée, la Cour d'appel a relevé que l'examen de la pièce n° 26 constituée de fiches de reportings hebdomadaires qui, selon Madame [S], stigmatiseraient ses absences pour cause médicale, ne permettait pas d'établir le fait invoqué dès lors que les absences de Mme [S] ne sont pas évoquées, le manager rapportant la performance du service au nombre de jours de présence de l'ensemble de l'équipe sans distinction et les noms des collaborateurs n'étant mentionnés que pour les féliciter des résultats atteints ; qu'en statuant par de tels motifs alors que, sur le reporting pour la semaine du 17 au 21 novembre 2008, était mentionné à la rubrique « grains de sable », « les deux absences longue durée : absence de [] [P] [] qui commence à influencer sur le nombre de clients et NC réalisés de l'équipe » et à la rubrique « difficultés rencontrées », « les absences longue durée qui pèsent sur le nombre de NC réalisés de l'équipe. Arrêt maladie de deux semaines [] pour [P] [] ». Au total 33 jours travaillés contre les 47 jours attendus », que, sur le reporting pour la semaine du 2 au 6 février 2009, était mentionné à la rubrique « grains de sable », « absence longue durée de [P] (arrêt maladie) » et à la rubrique « explications et freins » « peu de jours travaillés. Seulement 31 jours travaillés cette semaine ([] 1 absence longue durée) » et que, sur le reporting pour la semaine du 9 au 13 mars 2009, était mentionné « problèmes de santé pour [P], perturbée à nouveau par ses douleurs à la main (arrêt maladie en fin de semaine) », la Cour d'appel a méconnu les termes clairs et précis de ces fiches de reporting en violation du principe susvisé ensemble de l'article 1134 du Code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.