

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2016, 15-16.416, Inédit

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	10/11/2016
Juridiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2016:S002034
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033379114

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] adressées par Madame X... que sa prétention de harcèlement moral est fondée sur le déroulement de faits ciblés sur quelques jours, à savoir le 28 septembre 2012 au cours duquel elle invoque une séquestration [...] décision légitime au vu du refus de la salariée de participer sans motif à une réunion nécessaire à l'amélioration du service ; qu'en outre, cet entretien n'a pas été à l'origine d'une prétendue séquestration [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Cassation partielle

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 2 janvier 1996 en qualité de conducteur receveur par la société CGEA, aux droits de laquelle se trouve la société Veolia transport devenue Transdev IDF et occupait en dernier lieu les fonctions d'adjointe d'exploitation ; qu'elle a été mise à pied à titre conservatoire le 21 janvier 2013 et placée en arrêt maladie le même jour puis licenciée pour faute grave le 12 mars 2013, pour des faits d'insubordination ; qu'elle a saisi en nullité de son licenciement la juridiction prud'homale qui a fait droit à sa demande et ordonné sa réintégration, laquelle est intervenue le 14 mars 2014 ; Sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée : Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'écarter des débats les pièces n° 59 à 64 communiquées par elle en raison de leur tardiveté au regard des délais de communication fixés par la cour, alors selon le moyen que ce n'est que dans l'hypothèse où les pièces ne seraient pas communiquées en temps utile pour permettre un débat contradictoire que le juge peut les écarter ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a écarté les cinq pièces communiquées le 17 novembre 2014 par Mme X... en raison de leur tardiveté au regard des délais de communication fixés par la Cour tout en constatant que la société Transdev avait été en mesure de répondre dans ses propres écritures aux conclusions communiquées le même jour par la salariée ; qu'en statuant ainsi sans préciser en quoi la communication de ces pièces, plus de quinze jours avant l'audience, n'aurait pas été effectuée en temps utile pour permettre à l'employeur d'y répondre, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles 15, 135 du code de procédure civile et R. 1453-3 du code du travail ; Mais attendu qu'il résulte des constatations souveraines de l'arrêt que les pièces n'avaient pas été communiquées en temps utile au sens des articles 15 et 135 du code de procédure civile ; que le moyen n'est pas fondé ; Sur le quatrième moyen du pourvoi principal de la salariée : Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter la demande de nullité du licenciement fondée sur un prétendu harcèlement moral, de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de rejeter ses autres demandes alors selon le moyen : 1°/ que les juges doivent examiner tous les faits invoqués par le salarié et rechercher si, dans leur ensemble, ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'ils doivent prendre en compte la dégradation de l'état de santé du salarié, attestée par un certificat médical, comme un des éléments permettant de présumer l'existence du harcèlement moral ; que Mme X... a invoqué la dégradation de son état de santé, attestée par plusieurs arrêts de travail faisant état d'une « dépression psychogène réactionnelle liée à un conflit dans l'entreprise le 28 septembre 2012 », de la « nécessité d'un suivi psychologique et de traitements médicamenteux, reprise de travail impossible actuellement », d'« autodévaluation, idées noires », sa mise à l'écart lorsqu'elle a repris son poste le 18 janvier 2013, attestée par M. Y... qui témoigne que Mme X... a été la seule du service d'exploitation à ne pas avoir été conviée à suivre la formation T2 organisée par la direction ou les propos, les attitudes vexatoires de son supérieur hiérarchique attestés par Mme Z... qui

relate notamment qu'« il s'adressait à elle de manière très violente (...), a exigé (...) qu'elle se rende dans le bureau de Mme A... en lui rappelant qu'elle n'était qu'adjointe d'exploitation et qu'elle n'évoluerait jamais dans l'entreprise (...) violentait Mme X... en bousculant sa chaise et en frappant du poing sur le bureau de celle-ci » et sa mise à pied conservatoire suivi d'un licenciement pour faute grave injustifié ; qu'en ne recherchant pas si ces éléments, pris dans leur ensemble, ne laissaient pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; 2°/ que dans leurs attestations, Mme B... relate que M. C... lui a avoué, en mimant la scène dans son bureau, avoir « bloqué la porte avec sa main en empêchant Mme X... de sortir » tandis que M. D... témoigne « que Mr C... pour sa défense se retourna vers moi et me dit mais non je ne l'ai pas séquestrée. Il ouvra la porte de la voiture de Sylvie, la ferma et me montra ensuite avec sa main comment il avait bloqué la porte de son bureau » ; qu'en énonçant que l'attestation de Mme B... n'apportait aucune précision sur des éléments susceptibles de caractériser la réalité de l'entretien du 28 septembre 2012 et que l'attestation de M. D... se limitait à constater que Mme X... était en pleurs après l'entretien, mais ne rapportait aucun élément sur le déroulement de l'entretien, la cour d'appel a dénaturé ces attestations en violation de l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ; 3°/ que lorsque le salarié établit la matérialité des faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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 ; que la cour d'appel a elle-même constaté qu'il n'était donné aucune explication par l'employeur sur le défaut de mise à jour des codes d'accès de Mme X... à son ordinateur lors de la reprise de son travail se bornant à relever que cette difficulté n'avait duré que deux jours seulement ; qu'en statuant ainsi par un motif inopérant dès lors que Mme X..., qui a repris son poste le 18 janvier 2013, a été mise à pied à titre conservatoire deux jours plus tard, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; 4°/ que caractérise un harcèlement moral l'exercice abusif par un supérieur hiérarchique de son pouvoir de direction ; que l'enquête officielle du CHST établie le 8 février 2013 « constate des risques d'accident du travail sur le harcèlement moral » relevant des « agissements répétés du Directeur de vouloir à tout prix voir Madame X... dans son bureau » et préconise une « formation de management et une meilleure écoute du salarié avec la possibilité, comme le prévoit la loi, d'être assisté d'une personne de son choix lors d'une demande de convocation de l'employeur » ; qu'en s'abstenant de rechercher si ne s'inscrivait pas dans un processus de harcèlement l'insistance avec laquelle M. C... a voulu imposer à Mme X..., à l'issue de son arrêt de travail consécutif à une dépression réactionnelle à un stress professionnel, un entretien dans son bureau en lui refusant catégoriquement l'assistance d'un salarié de l'entreprise, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; 5°/ que les juges du fond doivent

examiner tous les faits invoqués par le salarié et rechercher si, dans leur ensemble, ils ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que Mme X... a fait valoir que suite à sa réintégration dans l'entreprise, elle avait été privée de ses attributions ainsi que de ses outils de travail pour être mise totalement à l'écart ce dont ont témoigné de façon circonstanciée plusieurs salariés de l'entreprise et ce qui a également été constaté par le CHSCT qui, aux termes de son enquête officielle rendue le 2 mai 2014, a conclu que « suite à ses conditions de travail, Mme X... a fini par craquer, réaffecté à un poste qui n'a plus aucun rapport avec l'ancien alors que Mme X... était adjointe du responsable d'exploitation, maintenant son rôle se limite à la gestion du planning des contrôleurs » ; que Mme X... a également produit des arrêts de travail et des certificats médicaux attestant des répercussions de ces agissements sur son état de santé ; qu'en n'examinant pas ces faits invoqués par la salariée à l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral au motif inopérant qu'il s'agissait d'un litige postérieur à la réintégration de Mme X... suite à l'annulation de son licenciement, la cour d'appel a encore privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; Mais attendu que le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel, hors toute dénaturation, des éléments de preuve et de faits dont elle a déduit, sans méconnaître les règles spécifiques de preuve et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1154-1 du code du travail, que certains faits invoqués par la salariée n'étaient pas établis et que pour celui relatif à la mise à jour des codes d'accès de la salariée, l'employeur établissait que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que le moyen n'est pas fondé ; Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur : Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du 12 mars 2013 est sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors selon le moyen : 1°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leur prétention ; qu'en l'espèce, les parties étaient en désaccord sur le contenu de la lettre de licenciement, Mme X... soutenant qu'elle ne comportait que deux pages, la société Transdev IDF invoquant une troisième page intermédiaire ; que la société Transdev IDF avait versé aux débats différents documents établissant que le poids de la lettre et l'affranchissement correspondaient bien à une lettre de trois pages, ainsi que la note d'information remise au comité d'entreprise reprenant les griefs mentionnés dans la page manquante ; qu'en se bornant cependant à retenir la lettre de licenciement de deux pages telle que produite par la salariée au seul motif que celle-ci « se présente de manière intelligible entre les 2 pages », sans examiner ni analyser même sommairement les éléments versés aux débats par la société Transdev IDF ni expliquer en quoi ces éléments n'étaient pas de nature à établir que la lettre de licenciement comportait bien trois pages, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ; 2°/ que caractérise une faute grave le refus réitéré et non légitime d'un salarié de se conformer aux instructions de sa hiérarchie ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la cour d'appel que

Mme X... a refusé de se rendre aux entretiens à la demande du directeur et que ces refus « n'étaient pas légitimes » ; qu'en considérant cependant que ces griefs ne seraient pas de nature à constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement de Mme X..., la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ; Mais attendu que la cour d'appel qui, après avoir examiné l'ensemble des griefs visés dans la lettre de licenciement de deux pages produite aux débats qui fixe les termes du litige, a constaté que les refus de la salariée de se rendre aux entretiens du directeur se sont manifestés dans une période limitée, à son retour de congé maladie de longue durée et dans des conditions particulières de tension, a pu en déduire que ces faits ne constituaient pas une faute grave et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a décidé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ; Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée : Vu l'article 455 du code de procédure civile ; Attendu que pour débouter la salariée de sa demande au titre de la nullité du licenciement fondée sur l'origine professionnelle de l'accident du 21 janvier 2013 et dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que, s'agissant des faits qui se sont déroulés les 18 et 21 janvier 2013, ils ont fait l'objet d'un rapport d'enquête du CHSCT à la demande de la salariée, que ce rapport peut être examiné dans le cadre de l'instance, peu important la différence existant sur quelques mots figurant en dernière page sur les conclusions du rapport, faisant apparaître les mots d'accident du travail dans l'exemplaire produit par la salariée, les signatures étant différentes entre les deux versions, mais sachant que les constatations figurant sur les autres pages du rapport sont identiques et écarte ensuite la faute grave ; Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de la salariée qui invoquait l'origine professionnelle de la suspension de son contrat de travail à compter du 21 janvier 2013 jusqu'à une date postérieure à la notification du licenciement, alors qu'en l'absence de faute grave le licenciement prononcé pendant la période de suspension provoquée par l'accident du travail est nul en raison de l'origine professionnelle de l'accident, peu important la décision ultérieure de refus de prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; Vu l'article 624 du code de procédure civile ; Et attendu que la cassation du chef de l'arrêt rejetant la demande de nullité du licenciement s'étend nécessairement aux dispositions de la décision ayant dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamné l'employeur à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et débouté la salariée de ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents et de dommages-intérêts pour harcèlement moral postérieur à la réintégration ; PAR CES MOTIFS sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le cinquième moyen du pourvoi principal de la salariée : CASSE ET ANNULE mais seulement en ce qu'il rejette les demandes de Mme X... tendant à faire juger son licenciement nul, obtenir sa réintégration et le paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul et harcèlement moral postérieur à la réintégration, et d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés y afférents, dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamne l'employeur à payer à la

salariée la somme de 45 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Mme X... à concurrence de six mois et la capitalisation des intérêts, l'arrêt rendu le 10 février 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ; Condamne la société Transdev IDF aux dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Transdev IDF à payer à Mme X... 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 dix novembre deux mille seize. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour Mme X..., demanderesse au pourvoi principal PREMIER MOYEN DE CASSATION IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR écarté des débats les pièces n° 59 à 64 communiquées par Mme X... en raison de leur tardiveté au regard des délais de communication fixés par la cour ; AUX MOTIFS QUE s'agissant de la communication des conclusions et pièces par la salariée, la société Transdev IDF demande d'écarter les conclusions et pièces 59 à 64 communiquées le 17 novembre 2014 ; que la cour décide d'écarter les pièces contestées par chacune des parties comme ayant été communiquées tardivement mais constate en revanche que les conclusions respectives ont été régulièrement communiquées dès lors notamment que la société Transdev IDF a repris les termes des demandes de Mme X... dans ses propres conclusions, la salariée concluant au principal à la confirmation du jugement sur le licenciement prononcé le 12 mars 2013, de sorte que la cour est en mesure de statuer sur l'appel concernant les éléments invoqués devant le conseil des prud'hommes au soutien de la demande de nullité du licenciement, la réouverture des débats devant le cas échéant être ordonnée pour statuer sur le litige postérieur à la réintégration et sur la demande de résiliation présentée par Mme X... en appel ; ALORS QUE ce n'est que dans l'hypothèse où les pièces ne seraient pas communiquées en temps utile pour permettre un débat contradictoire que le juge peut les écarter ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a écarté les cinq pièces communiquées le 17 novembre 2014 par Mme X... en raison de leur tardiveté au regard des délais de communication fixés par la Cour tout en constatant que la société Transdev avait été en mesure de répondre dans ses propres écritures aux conclusions communiquées le même jour par la salariée ; qu'en statuant ainsi sans préciser en quoi la communication de ces pièces, plus de quinze jours avant l'audience, n'aurait pas été effectuée en temps utile pour permettre à l'employeur d'y répondre, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles 15, 135 du code de procédure civile et R. 1453-3 du code du travail. DEUXIEME MOYEN DE CASSATION IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR infirmé le jugement qui avait prononcé la nullité du licenciement et dit ce licenciement sans cause réelle et sérieuse ; ALORS QUE les règles

protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail s'appliquent dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident ; qu'au cours de la période de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il est justifié soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ; qu'en l'espèce la salariée faisait valoir que la rupture était intervenue en période de suspension du contrat de travail pour accident du travail, ce dont l'employeur avait parfaitement connaissance, ainsi que cela résultait des certificats d'arrêt de travail et de ses bulletins de paie (conclusions d'appel de Mme X... p. 20 et 21, et dispositif p. 27) ; qu'ayant elle-même relevé que la faute grave invoquée n'était pas établie, la cour d'appel se devait de répondre aux conclusions du salarié ; qu'en s'abstenant de le faire, elle a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR rejeté la demande de renvoi présentée par le défenseur syndical de Mme X... et D'AVOIR rejeté la demande de dommages et intérêts formé par Mme X... au titre du harcèlement moral ; AUX MOTIFS QUE compte tenu de la particularité du litige, la salariée ayant été réintégrée à la suite d'un licenciement dont le conseil des prud'hommes de Saint-Germain-en-Laye a considéré qu'il était frappé de nullité en raison du harcèlement moral, mais Madame X... faisant également valoir à l'audience du 2 décembre 2004 que la réintégration était un échec et sollicite la résiliation du contrat de travail, la demande de renvoi présentée par celle-ci et à laquelle la société TRANSDEV IDF s'oppose, doit faire l'objet d'un examen spécifique, alors qu'au surplus les parties avaient sollicité conjointement lors de l'audience du 10 octobre 2014 un renvoi à bref délai ; que la cour décide d'écarter les pièces contestées par chacune des parties comme ayant été communiquées tardivement mais constate en revanche que les conclusions respectives ont été régulièrement communiquées dès lors notamment que la société TRANSDEV IDE a repris les termes des demandes de madame X... dans ses propres conclusions, la salariée concluant au principal à la confirmation du jugement sur le licenciement prononcé le 12 mars 2013, de sorte que la cour est en mesure de statuer sur l'appel concernant les éléments invoqués devant le conseil de prud'hommes au soutien de la demande de nullité du licenciement, la réouverture des débats devant le cas échéant être ordonnée pour statuer sur le litige postérieur à la réintégration et sur la demande de résiliation présentée par Madame X... en appel ; ALORS QUE toutes les demandes dérivant d'un même contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une même instance et que les demandes nouvelles sont recevables en appel ; qu'en l'espèce les causes du litige postérieures à la réintégration de Mme X... suite à l'annulation de son licenciement étaient relatives au même contrat de travail et tendaient à obtenir, outre sa résiliation, des dommages et intérêts pour harcèlement moral ; qu'en refusant d'examiner les faits laissant présumer que Mme X... avait été victime d'un harcèlement moral après sa réintégration au seul motif qu'il s'agissait d'un litige postérieur aux éléments invoqués devant le conseil de prud'hommes au soutien de la demande de nullité du licenciement, la cour d'appel a violé l'article R. 1452-6 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE

CASSATION IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR rejeté la demande de nullité du licenciement fondée sur un prétendu harcèlement moral, D'AVOIR dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse D'AVOIR rejeté les autres demandes de Mme X... ; AUX MOTIFS QU'en l'espèce, il ressort des conclusions et lettres adressées par Madame X... que sa prétention de harcèlement moral est fondée sur le déroulement de faits ciblés sur quelques jours, à savoir le 28 septembre 2012 au cours duquel elle invoque une séquestration dans le bureau du directeur, et d'autre part les vendredi 18 et lundi 21 janvier 2013 au cours desquels elle a refusé de se rendre aux entretiens sollicités par le directeur à la suite de sa reprise du travail ; que s'agissant des faits du 28 septembre 2012, les pièces produites par les parties ne permettent pas de retenir une atteinte aux droits de la salariée dès lors qu'il résulte des mails que la salariée produit, que l'entretien sollicité en fin de journée par le directeur, faisait suite à plusieurs échanges de mails dans la journée entre Madame X... et Madame A... responsable au bureau d'études, échanges dont le directeur était en copie dès l'origine, à l'initiative de Madame X..., qui avait signalé en matinée des difficultés de temps de parcours sur une ligne de transports ; que lors de ces échanges, Madame A... avait proposé à plusieurs reprises une réunion pour trouver une solution, Madame X... ayant refusé d'y participer considérant qu'elle n'était pas concernée ; que l'opportunité de la tenue de cet entretien est l'expression du pouvoir de direction de l'employeur et constitue une décision légitime au vu du refus de la salariée de participer sans motif à une réunion nécessaire à l'amélioration du service ; qu'en outre, cet entretien n'a pas été à l'origine d'une prétendue séquestration dès lors qu'il ressort des termes de la plainte déposée le 19 octobre par Madame X... auprès des services de police, qu'il y a eu tout au plus un échange vif devant la porte, au moment de son départ du bureau, mais qui ne peut pas correspondre à une séquestration de 30 minutes, la société produisant au surplus une attestation d'un salarié qui évoque un entretien de 5 minutes, conforme à de stricts échanges sur les faits litigieux, aucun élément de preuve ne venant étayer des éclats de voix ou un entretien d'une durée anormale ; que les attestations produites par Madame X... ne comportent pas de relation directe sur les prétendus faits de séquestration ou de harcèlement, se limitant à évoquer les conseils que la salariée avait pris auprès des élus, Madame B... et Monsieur Y..., lesquels n'apportent aucune précision sur des éléments susceptibles de caractériser la réalité de ces faits ; que l'attestation de Monsieur D... se limite à constater que Madame X... était en pleurs après l'entretien, mais ne rapporte aucun élément sur le déroulement de l'entretien ; qu'également, la pétition signée au soutien de Madame X... ne permet pas de constituer un élément de preuve concernant la réalité des faits, ni le SMS du directeur adressé le 29 septembre pour lui dire de se reposer, dont une copie d'écran est communiquée qui ne reflète aucune agressivité ni aveu, mais exprime un simple message de soutien à la salariée qui avait été arrêtée par son médecin ; que s'agissant de l'attestation de Madame Z..., elle n'apporte pas plus de précisions sur les faits du 28 septembre ; qu'il convient au demeurant de constater, tel que le relève la société, que Madame X... avait été entendue le 6 septembre 2012 à la suite du départ de Madame Z... qui avait terminé sa période d'apprentissage d'un an en se plaignant de

pressions de la part de ses supérieures du bureau d'études, Madame X... évoquant des tensions entre l'exploitation et le bureau d'études, mais de manière modérée et sans évoquer des blocages avec le nouveau directeur arrivé en juin ; que s'agissant des faits qui se sont déroulés les 18 et 21 janvier 2013, ils ont fait l'objet d'un rapport d'enquête du CHSCT à la demande de la salariée ; que ce rapport peut être examiné dans le cadre de l'instance, peu important la différence existant sur quelques mots figurant en dernière page sur les conclusions du rapport faisant apparaître les mots d'accident du travail dans l'exemplaire produit par la salariée, les signatures étant différentes entre les 2 versions, mais sachant que les constatations figurant sur les autres pages du rapport sont identiques ; qu'il résulte des termes de ce rapport que Madame X... qui avait repris le travail le 18 janvier 2013 après son arrêt de 3 mois, avait refusé de se rendre aux entretiens sollicités par le directeur, évoquant la séquestration du 28 septembre, exigeant, avant tout entretien, l'envoi d'une convocation préalable par lettre recommandée avec accusé de réception et assistance par un salarié de son choix ; que ces exigences confirmées par les courriers échangés entre les parties, ne sont pas légitimes dès lors que le directeur de l'établissement dispose de l'autorité sur le site lui permettant de rencontrer tous les salariés sans recourir à la mise en oeuvre d'un formalisme applicable à la seule procédure disciplinaire ; qu'en outre, Madame X... s'est plaint de ne pas avoir eu accès à son bureau ni à son ordinateur ; qu'or, il ressort de ses propres déclarations qu'elle a pu accéder à son bureau, en constatant toutefois qu'elle n'avait pas pu utiliser son ordinateur, la société expliquant que les codes étaient changés tous les mois ; que s'il n'est pas donné plus d'explications sur le défaut de mise à jour de ces codes, il sera toutefois relevé que Madame X... n'a pas pris l'initiative de signaler cette difficulté qui a persisté sur seulement 2 jours alors que, sur cette durée, se sont déroulés la visite de reprise, des entretiens avec Madame G..., responsable d'exploitation, nécessités par la reprise après un arrêt de longue durée, et une réunion plan neige, dont elle considère, lors de son audition par le CHSCT, qu'elle devait en avoir la responsabilité, alors, que cette prétention n'est pas développée dans les conclusions de manière plus précise ; qu'en réalité les prétentions de harcèlement sont limitées à 2 jours, pendant lesquels le directeur a tenté de rencontrer Madame X... une fois le 18 janvier et 2 fois le 21 janvier, s'opposant à un refus non légitime, qu'en définitive, les éléments de l'espèce révèlent, dans un contexte de tensions entre 2 services, l'exploitation et le bureau d'études, tensions qui ne sont pas invoquées comme dégradation des conditions de travail de Madame X..., et caractérisent, non pas des faits de harcèlement moral mais des refus de la salariée de répondre aux demandes d'entretien sollicité par le directeur du site, sans motif légitime, l'entretien du 28 septembre 2012 s'étant déroulé sans la preuve d'excès susceptibles d'engendrer une atteinte à ses droits, à sa dignité ou à sa santé, et faisant suite à un refus illégitime de Madame X... de participer à une réunion de service ; 1°) ALORS QUE les juges doivent examiner tous les faits invoqués par le salarié et rechercher si, dans leur ensemble, ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'ils doivent prendre en compte la dégradation de l'état de santé du salarié, attestée par un certificat médical, comme un des éléments permettant de présumer l'existence du

harcèlement moral ; que Mme X... a invoqué la dégradation de son état de santé, attestée par plusieurs arrêts de travail faisant état d'une « dépression psychogène réactionnelle liée à un conflit dans l'entreprise le 28 septembre 2012 », de la « nécessité d'un suivi psychologique et de traitements médicamenteux, reprise de travail impossible actuellement », d' « autodévaluation, idées noires », sa mise à l'écart lorsqu'elle a repris son poste le 18 janvier 2013, attestée par M. Y... qui témoigne que Mme X... a été la seule du service d'exploitation à ne pas avoir été conviée à suivre la formation T2 organisée par la direction ou les propos, les attitudes vexatoires de son supérieur hiérarchique attestés par Mme Z... qui relate notamment qu'« il s'adressait à elle de manière très violente (...), a exigé (...) qu'elle se rende dans le bureau de Mme A... en lui rappelant qu'elle n'était qu'adjointe d'exploitation et qu'elle n'évoluerait jamais dans l'entreprise (...) violentait Mme X... en bousculant sa chaise et en frappant du poing sur le bureau de celle-ci » et sa mise à pied conservatoire suivi d'un licenciement pour faute grave injustifié ; qu'en ne recherchant pas si ces éléments, pris dans leur ensemble, ne laissaient pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; 2°) ALORS QUE dans leurs attestations, Mme B... relate que M. C... lui a avoué, en mimant la scène dans son bureau, avoir « bloqué la porte avec sa main en empêchant Mme X... de sortir » tandis que M. D... témoigne « que Mr C... pour sa défense se retourna vers moi et me dit mais non je ne l'ai pas séquestrée. Il ouvra la porte de la voiture de Sylvie, la ferma et me montra ensuite avec sa main comment il avait bloqué la porte de son bureau » ; qu'en énonçant que l'attestation de Mme B... n'apportait aucune précision sur des éléments susceptibles de caractériser la réalité de l'entretien du 28 septembre 2012 et que l'attestation de M. D... se limitait à constater que Mme X... était en pleurs après l'entretien, mais ne rapportait aucun élément sur le déroulement de l'entretien, la cour d'appel a dénaturé ces attestations en violation de l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ; 3°) ALORS QUE lorsque le salarié établit la matérialité des faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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 ; que la cour d'appel a elle-même constaté qu'il n'était donné aucune explication par l'employeur sur le défaut de mise à jour des codes d'accès de Mme X... à son ordinateur lors de la reprise de son travail se bornant à relever que cette difficulté n'avait duré que deux jours seulement ; qu'en statuant ainsi par un motif inopérant dès lors que Mme X..., qui a repris son poste le 18 janvier 2013, a été mise à pied à titre conservatoire deux jours plus tard, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; 4°) ALORS QUE caractérise un harcèlement moral l'exercice abusif par un supérieur hiérarchique de son pouvoir de direction ; que l'enquête officielle du CHST établie le 8 février 2013 « constate des risques d'accident du travail sur le harcèlement moral » relevant des « agissements répétés du Directeur de vouloir à tout prix

voir Madame X... dans son bureau » et préconise une « formation de management et une meilleure écoute du salarié avec la possibilité, comme le prévoit la loi, d'être assisté d'une personne de son choix lors d'une demande de convocation de l'employeur » ; qu'en s'abstenant de rechercher si ne s'inscrivait pas dans un processus de harcèlement l'insistance avec laquelle M. C... a voulu imposer à Mme X..., à l'issue de son arrêt de travail consécutif à une dépression réactionnelle à un stress professionnel, un entretien dans son bureau en lui refusant catégoriquement l'assistance d'un salarié de l'entreprise, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; 5°) ALORS QUE les juges du fond doivent examiner tous les faits invoqués par le salarié et rechercher si, dans leur ensemble, ils ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que Mme X... a fait valoir que suite à sa réintégration dans l'entreprise, elle avait été privée de ses attributions ainsi que de ses outils de travail pour être mise totalement à l'écart ce dont ont témoigné de façon circonstanciée plusieurs salariés de l'entreprise et ce qui a également été constaté par le CHSCT qui, aux termes de son enquête officielle rendue le 2 mai 2014, a conclu que « suite à ses conditions de travail, Mme X... a fini par craquer, réaffecté à un poste qui n'a plus aucun rapport avec l'ancien alors que Mme X... était adjointe du responsable d'exploitation, maintenant son rôle se limite à la gestion du planning des contrôleurs » ; que Mme X... a également produit des arrêts de travail et des certificats médicaux attestant des répercussions de ces agissements sur son état de santé ; qu'en n'examinant pas ces faits invoqués par la salariée à l'appui de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral au motif inopérant qu'il s'agissait d'un litige postérieur à la réintégration de Mme X... suite à l'annulation de son licenciement, la cour d'appel a encore privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. CINQUIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire) IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Mme X... de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ; AUX MOTIFS QUE la lettre ne comporte aucune numérotation ni aucune référence du nombre de pages, et se présente de manière intelligible entre les 2 pages, de sorte que seuls les termes figurant dans la lettre produite par la salariée, seront retenus et rédigés de la sorte concernant les griefs « Le 18 janvier 2013 dans l'après-midi, vous avez fait preuve d'insubordination en refusant les directives orales de Madame Alexandra G..., Responsable exploitation au sein de l'entreprise, alors même qu'elle vous plusieurs fois demandé de l'accompagner dans le cadre d'un entretien de reprise prévu en ma présence.- A cette même date, je vous ai personnellement demandé de venir me voir accompagnée de la responsable exploitation toujours dans le cadre de l'entretien précité, Vous avez maintenu votre refus, sans énoncer aucun motif, et vous avez quitté les lieux. L'ensemble de ces faits nous contraints donc à procéder à votre licenciement pour faute grave qui prendra effet à la date d'envoi du présent courrier sans préavis ni indemnité de licenciement » ; qu'au vu des éléments de l'espèce, il convient de relever que les refus de Madame X... de se rendre aux entretiens à la demande du directeur, refus qui par les motifs précédemment exposés n'étaient pas légitimes, se sont manifestés sur une période limitée, à son retour

d'un arrêt maladie de longue durée, et dans des conditions particulières de tensions, même non constitutives de harcèlement moral, créant une situation nécessitant la recherche d'autres solutions que la rupture du contrat de travail, y compris sur le terrain disciplinaire, tenant compte également d'une ancienneté de 17 ans de la salariée qui avait connu des périodes de promotions régulières jusqu'en avril 2010, que la cour considère dès lors que les griefs invoqués par la société TRANSDEV IDF ne peuvent pas être de nature à constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement de Madame X... ; qu'il doit être précisé que le contrat de travail ayant été rompu le 12 mars 2013 du fait de la volonté de l'employeur, les désignations intervenues postérieurement au titre de mandats syndicaux se trouvent dépourvues de fondement ; qu'en réparation du préjudice subi par la rupture du contrat, il lui sera accordée une indemnité de 45 000 € ; 1°) ALORS QUE licencié à tort pour faute grave, le salarié a droit à une indemnité de préavis dont le montant intégral doit lui être versé, nonobstant la suspension du contrat de travail au cours de cette période, l'inexécution du préavis ayant eu pour seule cause la décision de l'employeur de le priver du délai congé sous le prétexte d'une faute grave inexistante ; qu'en déboutant Mme X... de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis après avoir constaté que le licenciement pour faute grave était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail ; 2°) ALORS QU'en déboutant Mme X... de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis sans donner aucun motif à sa décision, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile. Moyen produit par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Transdev IDF, demanderesse au pourvoi incident Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement du 12 mars 2013 est sans cause réelle et sérieuse et en conséquence, d'AVOIR condamné la société TRANSDEV IDF à verser à Madame X... la somme de 45.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts au taux légal à compter de l'arrêt, d'AVOIR ordonné le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Madame X... à concurrence de six mois et enfin d'AVOIR condamné la société TRANSDEV IDF aux entiers dépens d'instance et au paiement à Madame X... de la somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ; AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement et le harcèlement moral invoqué par Madame X... : la lettre de licenciement du 12 mars 2013 est motivée par une série de faits relevant de l'insubordination de Madame X... ; A l'appui de son appel, la société TRANSDEV IDF soutient que Madame X... a fait preuve d'une insubordination en réitérant ses refus de se présenter aux entretiens sollicités par ses responsables, tenant des propos diffamatoires à leur égard, son comportement constitutif d'une faute grave ayant justifié son licenciement ; que Madame X... fait valoir que son licenciement constitue l'aboutissement d'un harcèlement moral dont elle s'estime victime de la part du nouveau directeur Monsieur C... nommé sur le site en juin 2012, qui s'est traduit par un abus de pouvoir et des intimidations ayant abouti à sa séquestration le 28 septembre 2012 pendant plus de 30 minutes dans le bureau du directeur, expliquant son arrêt de travail, ces intimidations ayant repris à son retour dans l'entreprise, le

18 janvier 2013. Ces prétentions doivent conduire à l'examen préalable des éléments invoqués au soutien du harcèlement moral ; qu'en application des articles L. 1152.1 et L. 1154-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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. Il appartient au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, et à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, il ressort des conclusions et lettres adressées par Madame X... que sa prétention de harcèlement moral est fondée sur le déroulement de faits ciblés sur quelques jours, à savoir le 28 septembre 2012 au cours duquel elle invoque une séquestration dans le bureau du directeur, et d'autre part les vendredi 18 et lundi 21 janvier 2013 au cours desquels elle a refusé de se rendre aux entretiens sollicités par le directeur à la suite de sa reprise du travail ; que s'agissant des faits du 28 septembre 2012, les pièces produites par les parties ne permettent pas de retenir une atteinte aux droits de la salariée dès lors qu'il résulte des mails que la salariée produit, que l'entretien sollicité en fin de journée par le directeur, faisait suite à plusieurs échanges de mails dans la journée entre Madame X... et Madame A... responsable au bureau d'études, échanges dont le directeur était en copie dès l'origine, à l'initiative de Madame X..., qui avait signalé en matinée des difficultés de temps de parcours sur une ligne de transports ; que lors de ces échanges, Madame A... avait proposé à plusieurs reprises une réunion pour trouver une solution, Madame X... ayant refusé d'y participer considérant qu'elle n'était pas concernée ; que l'opportunité de la tenue de cet entretien est l'expression du pouvoir de direction de l'employeur et constitue une décision légitime au vu du refus de la salariée de participer sans motif à une réunion nécessaire à l'amélioration du service ; qu'en outre, cet entretien n'a pas été à l'origine d'une prétendue séquestration dès lors qu'il ressort des termes de la plainte déposée le 19 octobre par Madame X... auprès des services de police, qu'il y a eu tout au plus un échange vif devant la porte, au moment de son départ du bureau, mais qui ne peut pas correspondre à une séquestration de 30 minutes, la société produisant au surplus une attestation d'un salarié qui évoque un entretien de 5 minutes, conforme à de stricts échanges sur les faits litigieux, aucun élément de preuve ne venant étayer des éclats de voix ou un entretien d'une durée anormale ; que les attestations produites par Madame X... ne comportent pas de relation directe sur les prétendus faits de séquestration ou de harcèlement, se limitant à évoquer les conseils que la salariée avait pris auprès des élus, Madame B... et Monsieur Y..., lesquels n'apportent aucune précision sur des éléments susceptibles de caractériser la réalité de ces faits ; que l'attestation de Monsieur D... se limite à constater que Madame X... était en pleurs après l'entretien, mais ne rapporte aucun élément sur le déroulement de l'entretien ; également, que la pétition signée au soutien de Madame X... ne permet pas de constituer un élément de preuve concernant la réalité des faits, ni le SMS du directeur adressé le 29 septembre pour lui dire de se reposer, dont une copie d'écran est communiquée,

qui ne reflète aucune agressivité ni aveu, mais exprime un simple message de soutien à la salariée qui avait été arrêtée par son médecin ; que s'agissant de l'attestation de Madame Z..., elle n'apporte pas plus de précisions sur les faits du 28 septembre. Il convient au demeurant de constater, tel que le relève la société, que Madame X... avait été entendue le 6 septembre 2012 à la suite du départ de Madame Z... qui avait terminé sa période d'apprentissage d'un an en se plaignant de pressions de la part de ses supérieures du bureau d'études, Madame X... évoquant des tensions entre l'exploitation et le bureau d'études, mais de manière modérée et sans évoquer des blocages avec le nouveau directeur arrivé en juin ; que s'agissant des faits qui se sont déroulés les 18 et 21 janvier 2013, ils ont fait l'objet d'un rapport d'enquête du CHSCT à la demande de la salariée ; que ce rapport peut être examiné dans le cadre de l'instance, peu important la différence existant sur quelques mots figurant en dernière page sur les conclusions du rapport, faisant apparaître les mots d'accident du travail dans l'exemplaire produit par la salariée, les signatures étant différentes entre les 2 versions, mais sachant que les constatations figurant sur les autres pages du rapport sont identiques, qu'il résulte des termes de ce rapport que Madame X... qui avait repris le travail le 18 janvier 2013 après son arrêt de 3 mois, avait refusé de se rendre aux entretiens sollicités par le directeur, évoquant la séquestration du 28 septembre, exigeant, avant tout entretien, l'envoi d'une convocation préalable par lettre recommandée avec accusé de réception et assistance par un salarié de son choix ; que ces exigences, confirmées par les courriers échangés entre les parties, ne sont pas légitimes dès lors que le directeur de l'établissement dispose de l'autorité sur le site lui permettant de rencontrer tous les salariés, sans recourir à la mise en oeuvre d'un formalisme applicable à la seule procédure disciplinaire ; qu'en outre, Madame X... s'est plaint de ne pas avoir eu accès à son bureau ni à son ordinateur. Or, il ressort de ses propres déclarations qu'elle a pu accéder à son bureau, en constatant toutefois qu'elle n'avait pas pu utiliser son ordinateur, la société expliquant que les codes étaient changés tous les mois ; que s'il n'est pas donné plus d'explications sur le défaut de mise à jour de ces codes, il sera toutefois relevé que Madame X... n'a pas pris l'initiative de signaler cette difficulté qui a persisté sur seulement 2 jours alors que, sur cette durée, se sont déroulés la visite de reprise, des entretiens avec Madame G..., responsable d'exploitation, nécessités par la reprise après un arrêt de longue durée, et une réunion plan neige, dont elle considère, lors de son audition par le CHSCT, qu'elle devait en avoir la responsabilité, alors que cette prétention n'est pas développée dans les conclusions de manière plus précise ; qu'en réalité, les prétentions de harcèlement sont limitées à 2 jours, pendant lesquels le directeur a tenté de rencontrer Madame X..., une fois le 18 janvier et 2 fois le 21 janvier, s'opposant à un refus non légitime ; qu'en définitive, les éléments de l'espèce révèlent, dans un contexte de tensions entre 2 services, l'exploitation et le bureau d'études, tensions qui ne sont pas invoquées comme dégradation des conditions de travail de Madame X..., et caractérisent, non pas des faits de harcèlement moral mais des refus de la salariée de répondre aux demandes d'entretien sollicité par le directeur du site, sans motif légitime, - l'entretien du 28 septembre 2012 s'étant déroulé sans la preuve d'excès susceptibles d'engendrer une

atteinte à ses droits, à sa dignité ou à sa santé, et faisant suite à un refus illégitime de Madame X... de participer à une réunion de service ; que les prétentions de harcèlement doivent par suite être rejetées, contrairement à ce qui a été jugé par le conseil de prud'hommes de SAINT-GERMAIN-EN-LAYE ; que s'agissant du bien-fondé du licenciement, il sera relevé au préalable que Madame X... ne peut pas utilement invoquer l'interdiction d'une double sanction au titre de la mise à pied notifiée le 21 janvier 2013 laquelle présente un caractère purement conservatoire et ne constitue pas une sanction ; qu'en outre, les parties sont en désaccord sur le contenu de la lettre, Madame X... soutenant qu'elle ne comporte que 2 pages, la société TRANSDEV IDF invoquant une 3ème page intermédiaire ; que la lettre ne comporte aucune numérotation ni aucune référence du nombre de pages, et se présente de manière intelligible entre les 2 pages, de sorte que seuls les termes figurant dans la lettre produite par la salariée, seront retenus et rédigés de la sorte concernant les griefs : "- Le 18 janvier 2013 dans l'après-midi, vous avez fait preuve d'insubordination en refusant les directives orales de Madame Alexandra G..., Responsable exploitation au sein de l'entreprise, alors même qu'elle vous a plusieurs fois demandé de l'accompagner dans le cadre d'un entretien de reprise prévu en ma présence. -A cette même date, je vous ai personnellement demandé de venir me voir accompagnée de la responsable exploitation toujours dans le cadre de l'entretien précité. Vous avez maintenu votre refus, sans énoncer aucun motif, et avez quitté les lieux. L'ensemble de ces faits nous contraints donc à procéder à votre licenciement pour faute grave qui prendra effet à la date d'envoi du présent courrier, sans préavis ni indemnité de licenciement." qu'au vu des éléments de l'espèce, il convient de relever que les refus de Madame X... de se rendre aux entretiens à la demande du directeur, refus qui par les motifs précédemment exposés n'étaient pas légitimes, se sont manifestés sur une période limitée, à son retour d'un arrêt maladie de longue durée, et dans des conditions particulières de tensions, même non constitutives de harcèlement moral, créant une situation nécessitant la recherche d'autres solutions que la rupture du contrat de travail, y compris sur le terrain disciplinaire, tenant compte également d'une ancienneté de 17 ans de la salariée qui avait connu des périodes de promotions régulières jusqu'en avril 2010 ; que la cour considère dès lors que les griefs invoqués par la société TRANSDEV IDF ne peuvent pas être de nature à constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement de Madame X... ; qu'il doit être précisé que le contrat de travail ayant été rompu le 12 mars 2013 du fait de la volonté de l'employeur, les désignations intervenues postérieurement au titre de mandats syndicaux se trouvent dépourvues de fondement ; qu'en réparation du préjudice subi par la rupture du contrat, il lui sera accordé une indemnité de 45.000 € ; « Sur le remboursement des indemnités de chômage versées à Madame X... : les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail étant dans le débat, la cour a des éléments suffisants pour fixer à six mois, le montant des indemnités versées à Madame X..., que la société TRANSDEV IDEF devra rembourser aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, en application de l'article L.1235-4 du code du travail » ; ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur

sont soumis par les parties au soutien de leur prétention ; qu'en l'espèce, les parties étaient en désaccord sur le contenu de la lettre de licenciement, Madame X... soutenant qu'elle ne comportait que deux pages, la société TRANSDEV IDF invoquant une troisième page intermédiaire ; que la société TRANSDEV IDF avait versé aux débats différents documents établissant que le poids de la lettre et l'affranchissement correspondaient bien à une lettre de trois pages, ainsi que la note d'information remise au comité d'entreprise reprenant les griefs mentionnés dans la page manquante ; qu'en se bornant cependant à retenir la lettre de licenciement de deux pages telle que produite par la salariée au seul motif que celle-ci « se présente de manière intelligible entre les 2 pages », sans examiner ni analyser même sommairement les éléments versés aux débats par la société TRANSDEV IDF ni expliquer en quoi ces éléments n'étaient pas de nature à établir que la lettre de licenciement comportait bien trois pages, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ; ET QUE caractérise une faute grave le refus réitéré et non légitime d'un salarié de se conformer aux instructions de sa hiérarchie ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la cour d'appel que Madame X... a refusé de se rendre aux entretiens à la demande du directeur et que ces refus « n'étaient pas légitimes » ; qu'en considérant cependant que ces griefs ne seraient pas de nature à constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement de Madame X..., la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du Code du travail.ECLI:FR:CCASS:2016:SO02034

RÉFÉRENCE

JURI, 10 novembre 2016, ECLI:FR:CCASS:2016:SO02034. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033379114> (consulté le 19 juin 2026).