

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 octobre 2016, 15-18.885, Inédit

Violences sexuelles en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	19/10/2016
Jurisdiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2016:S001895
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033303294

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] mettait en demeure de faire cesser le comportement de la conductrice X..., laquelle insinuait en appelant téléphoniquement une mère d'enfant autiste pour lui dire « qu'il existe des histoires de pédophilie [...] mettait en demeure de faire cesser le comportement de la conductrice X..., laquelle insinuait en appelant téléphoniquement une mère d'enfant autiste pour lui dire « qu'il existe des histoires de pédophilie [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Cassation partielle

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée en qualité de conductrice en période scolaire le 6 septembre 2010 par la société Transport et accompagnement sur mesure (TSM), aux droits de laquelle vient la société Transport et accompagnement sur mesure PACA (TSM PACA), a fait l'objet, le 31 décembre 2011, d'un avertissement qu'elle a contesté ; que, transférée à compter du 1er janvier 2012 sur un autre circuit, mais considérant qu'il s'agissait d'une modification de son contrat de travail, elle a refusé de prendre ce poste et a saisi la juridiction prud'homale pour demander la résiliation judiciaire de ce contrat ; qu'elle a été licenciée le 2 octobre 2012 pour absence injustifiée persistante ; Sur le premier moyen : Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail et de rejeter ses demandes en paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen : 1°/ qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à une double sanction ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait qu'elle avait été victime d'une double sanction dans la mesure où la mutation qui lui a été imposée au 1er janvier 2012 était intervenue dans le fil d'un avertissement prononcé le 31 décembre 2011, pour les mêmes faits, à savoir la divulgation d'informations internes à l'entreprise auprès de parents ; que pour débouter la salariée de ses demandes fondées sur la résiliation judiciaire, les juges du fond ont considéré à la fois que la mutation était intervenue sur le fondement de la clause de mobilité mais également que l'employeur avait des raisons légitimes de retirer à la salariée le circuit dit " IME Les Noisetiers " puisque la directrice de ce centre, par un courrier du 20 décembre 2011, le mettait en demeure de faire cesser le comportement de la conductrice X..., laquelle insinuait en appelant téléphoniquement une mère d'enfant autiste pour lui dire « qu'il existe des histoires de pédophilie au sein de l'équipe », cette grave accusation étant dénuée de tout fondement ; qu'en statuant par de tels motifs, desquels il ressortait très clairement que la salariée avait été mutée pour les mêmes faits que ceux ayant justifié l'avertissement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article L. 1333-1 du code du travail ainsi que le principe du non bis in idem ; 2°/ que le seul fait que le contrat contienne une clause de mobilité ne suffit pas à exclure qu'une mutation soit une sanction ; qu'en se contentant de relever que le contrat de travail stipulait en son article 10, au chapitre " Lieu de travail et horaires " que " Mme X... pourra être amenée à prendre son service sur l'ensemble des points de relève de l'activité de la société dans les Alpes-Maritimes " pour exclure que la mutation puisse être une sanction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1331-1 du code du travail ; 3°/ que le fait pour un employeur de ne pas verser sa rémunération au salarié ni de le licencier s'il s'y trouve fondé constitue une faute contractuelle grave justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ; que lorsqu'un salarié n'accepte pas une modification de son contrat, voire un changement dans ses conditions de travail, et qu'il refuse d'exécuter son contrat de travail, il appartient à l'employeur

d'en tirer les conséquences en procédant à la rupture du contrat ; qu'il ne peut, à défaut, s'abstenir de régler les salaires, le contrat n'étant pas rompu ; qu'en rejetant la demande de résiliation judiciaire du contrat après avoir constaté que l'employeur avait cessé de régler les rémunérations dues, sans pour autant procéder à la rupture du contrat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les articles 1134 et 1184 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ; Mais attendu, d'une part, qu'ayant constaté que l'employeur avait fait l'objet d'une mise en demeure du client et devait écarter la salariée sous peine de perdre le marché et que ni son salaire ni ses fonctions n'avaient été modifiées, la cour d'appel a fait ressortir que l'employeur n'avait fait qu'user de son pouvoir de direction ; Attendu, d'autre part, qu'ayant constaté que l'employeur avait adressé en vain à la salariée trois mises en demeure de réintégrer son poste ou de justifier son absence, ce qui caractérisait une absence injustifiée, la cour d'appel en a exactement déduit que, faute de fourniture de travail par la salariée qui ne s'était pas tenue à la disposition de l'employeur, celui-ci n'était pas obligé de payer les salaires ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; Sur le deuxième moyen : Attendu que le rejet du premier moyen prive le deuxième de portée ; Sur le troisième moyen : Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié et de la débouter de ses demandes en paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen : 1°/ que le licenciement prononcé pour abandon de poste a nécessairement un caractère disciplinaire ; qu'en affirmant que le licenciement, prononcé pour abandon de poste, n'avait pas été prononcé sur le terrain disciplinaire, en sorte que l'exception de prescription était sans objet, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du code du travail ; 2°/ que la procédure de licenciement consécutive à un abandon de poste doit nécessairement intervenir dans un délai raisonnable ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait que l'employeur, en reprochant un abandon de poste au 1er janvier 2012 et en licenciant la salariée pour ce motif par lettre du 2 octobre 2012, n'avait pas respecté un délai raisonnable ; que pour toute réponse, la cour d'appel a considéré que le comportement « fautif » de la salariée s'étant prolongé jusqu'au jour de l'introduction de la procédure de licenciement, aucune prescription n'avait commencé à courir ; qu'en statuant par de tels motifs, desquels il ressort clairement que, quand bien même le délai de prescription des fautes ne fût pas opposable à l'employeur, l'employeur avait engagé la procédure de licenciement dans un délai déraisonnable par rapport à la connaissance des faits, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article L. 1235-1 du code du travail ; Mais attendu qu'ayant relevé que le comportement fautif de la salariée s'était prolongé jusqu'au jour de l'introduction de la procédure de licenciement, qui n'a pas été prononcé pour faute grave, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; Sur le quatrième moyen, pris en ses deuxième et troisième branches : Attendu qu'en l'absence de fourniture de travail du fait de la salariée qui ne s'était pas tenue à la disposition de l'employeur, celui-ci n'était obligé de payer ni les salaires, ni l'indemnité compensatrice de préavis ; que le moyen n'est pas fondé ; Mais sur le quatrième moyen, pris en sa première branche : Vu les articles L.

1234-9 et R. 1234-1 du code du travail ; Attendu que pour limiter à une somme l'indemnité de licenciement, l'arrêt retient que les sommes réclamées en sus procèdent de l'hypothèse d'un reliquat de salaire précédemment écartée ; Qu'en statuant ainsi, alors que l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... d'une demande de complément d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 9 septembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ; Laisse à chacune des parties la charge de ses dépens ; Vu 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 dix-neuf octobre deux mille seize. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X... PREMIER MOYEN DE CASSATION Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir refusé de faire droit à la demande de Mme X... en résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur, et d'avoir en conséquence débouté la salariée de ses demandes indemnitaires au titre de cette résiliation judiciaire AUX MOTIFS QUE Mme X... a saisi le juge social de sa demande de résiliation judiciaire le 21 mars 2012, alors que le contrat de travail était en vigueur, de telle sorte que la cour est saisie de l'examen de cette demande, puis, éventuellement, de l'appréciation de son licenciement dont cette salariée conteste la légitimité. Le litige naît lorsque l'employeur, le 31 décembre 2011, lui notifie un premier avertissement motif pris notamment du fait d'appeler des parents d'élèves en dehors des nécessités du service, sanction suivie à compter du 1er janvier 2012 de sa mutation du circuit de ramassage dit par commodité de l'institut médico-éducatif " Les Noisetiers ", situé à Mouans Sartoux, au circuit dit de Nice, sans modification des fonctions ou de la rémunération. C'est à tort que son conseil soutient que cette modification d'itinéraire s'apparente à une " mutation sanction " car le contrat de travail stipulait en son article 10, au chapitre " Lieu de travail et horaires " que " Mme X... pourra être amenée à prendre son service sur l'ensemble des points de relève de l'activité de la société dans les AlpesMaritimes. " ; Le fait que l'annexe au contrat de travail indique que " Mme Manuela X... sera affectée en priorité sur les circuits de IME LES NOISEITERS'n'affecte pas l'économie générale de cette clause de mobilité que justifie l'activité de transport exercée. L'employeur, par ailleurs, avait de légitimes raisons pour retirer à Mme X... le circuit dit " IME Les Noisetiers " puisque la directrice de ce centre, par un courrier du 20 décembre 2011, le mettait en demeure de faire cesser le comportement de la conductrice X..., laquelle insinuait en appelant téléphoniquement une mère d'enfant autiste pour lui dire « qu'il existe des histoires de pédophilie au sein de l'équipe ", cette grave accusation étant dénuée de tout fondement. Sauf à perdre le

marché, l'employeur se devait d'écarter cette perturbatrice du milieu ambiant. La cour observe au demeurant que son conseil ne réclame pas l'annulation de cet avertissement. Le fait est acquis aux débats qu'à compter du 1er janvier 2012 la salariée n'a jamais repris son poste de travail. Pour s'en défendre, son conseil soutient que le nouveau circuit niçois lui imposait de prendre en charge, non des enfants handicapés présentant des troubles mentaux, mais des personnes à mobilité réduite ce qui imposait au conducteur des manipulations et des manoeuvres physiques qu'elle était dans l'impossibilité d'accomplir étant âgée de 60 ans au moment des faits litigieux. Sa tâche étant de conduire des enfants, le fait de lui imposer de conduire des adultes-le discours est sur ce point confus-serait une modification unilatérale de ce contrat dans l'un de ses éléments essentiels. En réplique le conseil de l'employeur verse aux débats la lettre recommandée du 12 janvier 2012 par laquelle la salariée l'accusait de vouloir lui faire conduire un " gros mini-bus Mobilazur équipé d'une rampe d'accès pour les fauteuils des handicapés " déplorant le fait qu'" encore une fois tu veux m'obliger de force à travailler sur les circuits Mobilazur ", ajoutant " J'ai actuellement un contrat CPS (conducteur en période scolaire) avec la société TASM PACA, ce que tu me proposes est un contrat PMR (pour mobilité réduite) en sous-traitance avec MOBILAZUR-ce que j'ai le droit de refuser- ". On apprend à l'occasion des échanges de courriers que la salariée s'est présentée à sa formation à Nice, le 5 janvier 2012, à 7 heures, formation dispensée au volant d'un véhicule léger minibus appartenant à la société TASM PACA dont la conduite est autorisée avec le seul permis B, ce véhicule n'étant pas un gros minibus nécessitant pour sa conduite un permis spécial dont il n'est pas même sûr que la salariée en soit titulaire. Il ne fut jamais question, et aucune pièce ne permet seulement de le présumer, de l'affecter en sous-traitance auprès de Mobilazur. Il suffit pour en être convaincu de constater que le service " Mobil'Azur " est assuré par la société Keolis Provence, entreprise choisie par la communauté urbaine Nice Côte-d'Azur comme délégataire du marché de transport à la demande aux personnes à mobilité réduite, cette société Keolis Provence ayant engagé la société TASM PACA en qualité de sous-traitante pour assurer ce service et non l'inverse (pièce 20). S'agissant enfin du point de savoir si Mme X... était destinée à transporter des enfants en période scolaire, selon l'intitulé de son poste, la réponse est certaine : il ne s'agissait que de conduire des enfants en période scolaire. Le contrat de travail, c'est heureux, ne distingue pas les enfants transportés selon leurs handicaps, mentaux ou physiques. Ajoutons qu'il ne serait agi pour cette conductrice que de conduire puisque les manipulations des fauteuils roulants sont effectuées par des accompagnateurs spécialisés, de telle sorte que sa santé n'aurait en aucun cas été altérée par ce nouveau circuit de ramassage. La demande de résiliation est à nouveau rejetée. L'employeur fut plus que patient puisqu'il a adressé à la salariée un premier courrier recommandé en date du 16 janvier 2012 la sommant de réintégrer son poste de travail, puis un second courrier recommandé en date du 15 février attirant son attention sur les conséquences de son abandon de poste sur le maintien de la relation de travail, enfin un troisième courrier recommandé en date du 5 avril 2012 l'enjoignant à nouveau de justifier de son absence constatée depuis trois mois. Cette absence injustifiée, motif autonome mentionné

dans la lettre de licenciement, est patent et justifiait la rupture du contrat de travail. Mme X... ne recevra pas 6 000 euros. Pour faire reste de droit, ce licenciement n'ayant pas été prononcé sur le terrain disciplinaire, l'exception de prescription du fait fautif par deux mois est sans objet ; le fut-il que le comportement fautif de la salariée s'étant prolongé jusqu'au jour de l'introduction de la procédure de licenciement, cette prescription n'aurait pas commencé à courir. Mme X... n'ayant fourni aucune prestation de travail durant l'année 2012, elle ne peut sérieusement réclamer la somme principale de 12 117, 60 euros au titre de salaires à devoir du 1er janvier 2012 à décembre 2012, terme de son préavis. L'employeur affirme, sans être démenti, que Mme X... n'a pas exécuté son préavis, de telle sorte qu'elle ne peut pas non plus sérieusement réclamer le paiement de la somme principale de 2. 019, 60 euros à ce titre. Sur l'indemnité de licenciement et les congés payés, ces indemnités furent versées pour les sommes due comme en fait foi le bulletin de paie de décembre 2012, ainsi que l'attestation destinée à Pôle emploi, les sommes réclamées en sus procédant de l'hypothèse d'un reliquat de salaire que la cour a précédemment écartée. Mme X... ne recevra pas 224, 02 euros et 908, 28 euros. Sur sa demande en paiement d'un treizième mois, le raisonnement est identique puisque le conseil de la salariée se situe dans la fiction d'un travail effectif durant l'année 2012. Mme X... ne recevra pas la somme principale de 1 009, 80 euros. Mme X... soutient que son employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat " du fait de son harcèlement moral " qu'elle fut soumise aux brimades d'une autre salariée, Mme A..., l'obligeant à déposer une main-courante contre l'intéressée, son employeur, lequel, pourtant informé de cette situation, n'ayant pris aucune mesure propre à y remédier. Pour étayer ses affirmations, son conseil verse aux débats un courrier en date du 22 septembre 2010, adressé par la salariée à son employeur, listant les incompréhensions qui opposèrent très certainement ces deux salariées : Exemples extraits de cette correspondance :- jeudi 9 septembre, le matin, souligné : " elle s'ingéniait à me mettre en retard " " Mme A...s'est mise à me crier dessus devant les parents et les enfants-encore un ton " travail de sape "-. ",- mardi 14 septembre : " En partant de chez Laura, je m'aperçois que Brigitte [A...] " a oublié " de mettre sa ceinture ; je fui dis gentiment, en toute diplomatie... résultat : agression verbale, elle me répond : " Je fais ce que je veux ! Je la mettrai plus loin, je n'ai pas besoin de toi pour dire ce que)'ai à faire ! ! ! Je ne suis pas comme toi, moi. Je n'obéis pas aux ordres comme un petit toutou... ". A l'arrivée chez elle à Rouret, elle est descendue du bus et m'a dit " T'es qu'une chienne ". ". Suivent des paroles peu amènes ou des comportements agaçants que Mme X... prête uniquement à sa collègue de travail les 16 septembre, 17 septembre, 20 septembre et 23 septembre 2010. Suit la main-courante que Mme X... déposera le 11 octobre 2010 pour se plaindre du comportement de Mme A.... Sur la véracité des faits la cour ne se livrera pas à une longue introspection sachant que Mme A...s'en est toujours défendue et que, faute de témoins, la parole de l'une vaut la parole de l'autre. L'employeur, en effet, était également rendu destinataire d'une lettre datée du 5 novembre 2010 par laquelle la salariée A...se plaignait du comportement de Mme X.... La lettre de dénonciation de Mme X... ne suffit pas à étayer son affirmation d'un harcèlement moral, pas plus

que sa narration auprès d'un gendarme car nul ne peut se faire une preuve à lui-même. Son conseil soutient encore que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité stricto sensu car la salariée fut mordue par un enfant lors de son transport à la date du 8 décembre 2011. Il est constant que ce jour l'enfant Mayron fut pris d'une crise le rendant agressif envers lui-même et la conductrice qui a été mordue à l'avant-bras par cet enfant. Cet incident isolé, pour regrettable qu'il soit, ne peut raisonnablement conduire la cour à retenir la responsabilité de l'employeur de cette conductrice qui a eu le tort, ceci résulte de son propre compte-rendu d'incident, de placer cet enfant juste derrière son siège, d'autant que rompue aux crises soudaines des enfants transportés, elle sait que de tels comportements sont imprévisibles. Mme X... ne recevra pas 5 000 euros. Cette salariée supportera les entiers dépens. ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE Mme X... a été engagée le 6 septembre 2010, par la Société TASM, par un contrat à durée indéterminée en qualité de conducteur en période scolaire, coefficient CPS 1 37 V suivant les dispositions de la convention collective des transports routiers applicable. Mme X... était affectée au circuit de IME Les Noisetiers à Mouans Sartoux, institution accueillant des enfants handicapés et autistes et lors des trajets, une accompagnatrice, Madame A...était également présente au sein du bus. Mme X... a eu deux avertissements le 6 et 13 mai 20 Il pour des faits identiques. Le contrat de Mme X... va être transféré auprès d'un nouvel employeur TASM PACA en date du 5 septembre 2011. Le 31 décembre 2011, Mme X... se voyait notifier un nouvel avertissement qu'elle contestera par courrier du 6 janvier 2012. Le 5 janvier 2012, transfert de Mme X... sur un circuit à Nice. Conformément à cet ordre, Mme X... s'est présentée mais a constaté que l'on voulait l'obliger à travailler sur un circuit Mobil Azur. Madame Manuel X... a alors quitté le site estimant que l'employeur voulait lui imposer une modification de son contrat de travail malgré son refus exprès. En réponse, la société TASM PACA considère Mme X... en abandon de poste. C'est dans ces conditions que Mme X..., a saisi le Conseil des Prud'hommes de Cannes. DIRE ET JUGER que le 1er janvier 2012, l'employeur a notifié à la salariée une mutation disciplinaire abusive et irrégulière. Mme X... n'apporte pas la preuve d'une mutation disciplinaire abusive et irrégulière. Le Conseil des Prud'hommes de Cannes dit que la société TASM PACA est de bonne foi et que la clause de mobilité est prévue au contrat de Mme X..., En conséquence, le Conseil des Prud'hommes de Cannes, ne fait pas droit à cette demande. DIRE ET JUGER que par le biais de cette mutation l'employeur a souhaité modifier arbitrairement les fonctions de la salariée sans requérir son accord. Mme X... n'apporte pas la preuve que la société TASM PACA voulait lui modifier son contrat. Le Conseil des Prud'hommes de Cannes dit que la société TASM PACA n'a jamais modifié le contrat de travail de Mme X... ni sa qualification. En conséquence, le Conseil des Prud'hommes de Cannes ne fait pas droit à cette demande. DIRE ET JUGER que l'employeur a fait preuve d'une inertie coupable face au harcèlement moral dont a été victime la salariée et a ainsi manqué à son obligation de sécurité de résultat. La Société TASM PACA distingue les faits entre Madame A...et Mme X.... Que ces faits sont des relations conflictuelles et tendues. Le Conseil des Prud'hommes de Cannes dit que la Société TASM PACA n'a nullement manqué à son obligation de

sécurité. La Société TASM PACA a séparé les deux parties afin que le conflit s'arrête. En conséquence, le Conseil des Prud'hommes de Cannes ne fait pas droit à cette demande. DIRE ET JUGER que l'employeur a fait un usage abusif de son pouvoir disciplinaire et ANNULER les avertissements notifiés à la salariée sans aucun fondement. Le Conseil des Prud'hommes de Cannes dit que Mme X... a été déboutée de toutes ses demandes ci dessus. En conséquence, le Conseil des Prud'hommes de Cannes ne fait pas droit à cette demande. DIRE ET JUGER que la résiliation du contrat de travail de Mme X... doit être prononcée aux torts exclusifs de son employeur. DIRE ET JUGER que cette résiliation judiciaire du contrat de travail doit être requalifiée en licenciement dénué de cause réelle et sérieuse. FIXER l'ancienneté de la salariée à la date de rupture du contrat de travail en mars 2013 en suite d'un délai de délibéré de 3 mois. Mme X..., le 5 janvier 2012, a quitté son poste de travail et n'a pas repris son poste sur les circuits de Nice. Mme X... ne s'est pas présentée aux deux entretiens préalables. Mme X... ne s'est pas présentée à une visite médicale. Le Conseil des Prud'hommes de Cannes dit que le licenciement de Mme X... est parfaitement justifié, licenciement pour abandon de poste. En conséquence le Conseil des Prud'hommes de Cannes, ne fait pas droit à ces demandes. Au titre de rappel de salaire depuis le 1er janvier 2012, 15 147 euros. Au titre de congés payés afférents, 1 514, 70 euros. Au titre d'indemnité de licenciement, 504, 90 euros. Au titre d'indemnité compensatrice de congés payés, 1 566, 65 euros. Au titre de congés payés afférents, 156, 66 euros. Le Conseil des Prud'hommes de Cannes déboute Mme X... de toutes ses demandes. En conséquence, le Conseil des Prud'hommes de Cannes, ne fait pas droit à ces demandes. A titre subsidiaire : FIXER la date de rupture du contrat à la date du bureau de jugement au 20 décembre 2012 et CONDAMNER la Société TASM PACA au paiement des sommes suivantes. Au titre de rappel de salaire depuis le 1er janvier 2012, 12 117, 60 euros, Au titre de congés payés afférents, 1 211, 76 euros, Au titre d'indemnité de licenciement, 454, 41 euros, Au titre d'indemnité compensatrice de congés payés. 1 263, 71 euros, Au titre de congés payés afférents, 123, 37 euros. Le Conseil des Prud'hommes de Cannes déboute Mme X... de toutes ses demandes. En conséquence, le Conseil des Prud'hommes de Cannes, ne fait pas droit à ces demandes. En tout état de cause : CONDAMNER la société défenderesse aux sommes suivantes : Au titre de dommages intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, 6 000 euros ; Au titre de dommages intérêts pour non respect par l'employeur de son obligation de sécurité du fait du harcèlement moral subi par la salariée, 5 000 euros ; Au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 2 019, 60 euros ; Au titre des congés payés afférents, 201. 96 euros ; Au titre du Berne mois prévu contractuellement, 1 009, 80 euros ; Au titre de congés payés afférents, 100, 98 euros Au titre de congés payés afférents, 100, 98 euros Au titre du DIF, 1 000 euros ; ORDONNER la remise des documents de fin de contrat sous astreinte de 1 00 euros par jour de retard à compter de la décision à intervenir, le Conseil se réservant expressément le droit de liquider ladite astreinte, CONDAMNER la Société TASM PACA requise à la somme de 2 000 euros au titre de l'article 38 de la loi à l'attention de Maître Aurélie C...ainsi qu'aux entiers dépens, ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir ; le Conseil des Prud'hommes de Cannes

déboute Mme X... sur la totalité de ses demandes, En conséquence, le Conseil des Prud'hommes de Cannes ne fait pas droit à ces demandes. Attendu qu'il y a lieu de débouter la SARL TRANSPORT ET ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE PACA (TASM PACA) de ses demandes reconventionnelles. ALORS QUE, aucun fait fautif ne peut donner lieu à une double sanction ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait qu'elle avait été victime d'une double sanction dans la mesure où la mutation qui lui a été imposée au 1er janvier 2012 était intervenue dans le fil d'un avertissement prononcé le 31 décembre 2011, pour les mêmes faits, à savoir la divulgation d'informations internes à l'entreprise auprès de parents ; que pour débouter la salariée de ses demandes fondées sur la résiliation judiciaire, les juges du fond ont considéré à la fois que la mutation était intervenue sur le fondement de la clause de mobilité mais également que l'employeur avait des raisons légitimes de retirer à la salariée le circuit dit " IME Les Noisetiers " puisque la directrice de ce centre, par un courrier du 20 décembre 2011, le mettait en demeure de faire cesser le comportement de la conductrice X..., laquelle insinuait en appelant téléphoniquement une mère d'enfant autiste pour lui dire « qu'il existe des histoires de pédophilie au sein de l'équipe », cette grave accusation étant dénuée de tout fondement ; Qu'en statuant par de tels motifs, desquels il ressortait très clairement que la salariée avait été mutée pour les mêmes faits que ceux ayant justifié l'avertissement, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article L. 1333-1 du Code du travail ainsi que le principe du non bis in idem. ALORS en tout cas QUE le seul fait que le contrat contienne une clause de mobilité ne suffit pas à exclure qu'une mutation soit une sanction ; qu'en se contentant de relever que le contrat de travail stipulait en son article 10, au chapitre " Lieu de travail et horaires " que " Mme X... pourra être amenée à prendre son service sur l'ensemble des points de relève de l'activité de la société dans les Alpes-Maritimes " pour exclure que la mutation puisse être une sanction, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1331-1 du code du travail ALORS ENSUITE QUE que le fait pour un employeur de ne pas verser sa rémunération au salarié ni de le licencier s'il s'y trouve fondé constitue une faute contractuelle grave justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ; que lorsqu'un salarié n'accepte pas une modification de son contrat, voire un changement dans ses conditions de travail, et qu'il refuse d'exécuter son contrat de travail, il appartient à l'employeur d'en tirer les conséquences en procédant à la rupture du contrat ; qu'il ne peut, à défaut, s'abstenir de régler les salaires, le contrat n'étant pas rompu ; qu'en rejetant la demande de résiliation judiciaire du contrat après avoir constaté que l'employeur avait cessé de régler les rémunérations dues, sans pour autant procéder à la rupture du contrat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les articles 1134 et 1184 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail. DEUXIEME MOYEN DE CASSATION Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué rejeté la demande de la salariée tendant, par voie de conséquence de la résiliation judiciaire, à la condamnation de l'employeur à lui verser les indemnités de préavis et congés payés afférents, indemnité de licenciement sur le fondement de l'ancienneté acquise à la date de la rupture,

saire jusqu'à la rupture, et complément de 13ème mois AUX MOTIFS énoncés au premier moyen ALORS EGALEMENT QU'en cas de résiliation judiciaire du contrat, la rupture intervient à la date du prononcé de la décision, sauf si le contrat a été antérieurement rompu par un licenciement ; que l'ancienneté du salarié est décomptée à cette date pour le calcul des indemnités de rupture ; que la cassation à intervenir sur la résiliation judiciaire entraînera par application de l'article 624 du Code de procédure civile la cassation du chef du complément d'indemnité de licenciement peu important que la salariée n'ait pas travaillé au cours de l'année 2012 ; ALORS ENCORE QUE de même les rémunérations sont dues jusqu'à la date de la rupture ; que la cassation à intervenir sur la résiliation judiciaire entraînera encore par application de l'article 624 du Code de procédure civile la cassation du chef du paiement des salaires et congés payés afférents, ainsi que la quote part de 13ème mois ; ET ALORS ENFIN QU'en cas de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est due, même si le préavis n'est pas exécuté ; que la cassation à intervenir sur la résiliation judiciaire entraînera par application de l'article 624 du Code de procédure civile et par voie de conséquence la cassation sur le préavis, peu important qu'il n'ait pas été exécuté. ET ALORS QU'en rejetant ces demandes par des motifs ne tenant aucun compte de la demande de résiliation judiciaire dont elles étaient la suite et la conséquence, la cour d'appel a modifié les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile. TROISIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire au premier) Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit le licenciement de Mme X... justifié et de l'avoir déboutée de ses demandes d'indemnité pour licenciement illégitime, préavis et congés payés afférents, indemnité de licenciement, congés payés, et treizième mois, et de ses demandes de rappels de salaires et congés payés afférents. AUX MOTIFS énoncés au premier moyen. ALORS QUE, le licenciement prononcé pour abandon de poste a nécessairement un caractère disciplinaire ; qu'en affirmant que le licenciement, prononcé pour abandon de poste, n'avait pas été prononcé sur le terrain disciplinaire, en sorte que l'exception de prescription était sans objet, la Cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du Code du travail. ALORS en tout état de cause QUE, la procédure de licenciement consécutive à un abandon de poste doit nécessairement intervenir dans un délai raisonnable ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait que l'employeur, en reprochant un abandon de poste au 1er janvier 2012 et en licenciant la salariée pour ce motif par lettre du 2 octobre 2012, n'avait pas respecté un délai raisonnable ; que pour toute réponse, la cour d'appel a considéré que le comportement « fautif » de la salariée s'étant prolongé jusqu'au jour de l'introduction de la procédure de licenciement, aucune prescription n'avait commencé à courir ; Qu'en statuant par de tels motifs, desquels il ressort clairement que, quand bien même le délai de prescription des fautes ne fût pas opposable à l'employeur, l'employeur avait engagé la procédure de licenciement dans un délai déraisonnable par rapport à la connaissance des faits, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article L. 1235-1 du Code du travail. QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande tendant au paiement des indemnités de préavis et congés payés afférents, complément d'indemnité de

licenciement et 13ème mois. AUX MOTIFS énoncés au premier moyen. ALORS QUE, en cas de licenciement, la rupture intervient à la date d'effet dudit licenciement, quand bien le salarié aurait demandé la résiliation judiciaire du contrat de travail ; que l'ancienneté du salarié doit dès lors est décomptée à cette date pour le calcul des indemnités de rupture ; qu'en refusant de calculer l'indemnité de licenciement en tenant compte de cette date, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 3141-22 du Code du travail. QUE de même les rémunérations sont dues jusqu'à la date de la rupture ; qu'en refusant d'ordonner le paiement des salaires et congés payés afférents, ainsi que la quote part de 13ème mois, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail. QUE l'indemnité de préavis est due, même si le préavis n'est pas exécuté ; qu'en refusant d'ordonner le versement de l'indemnité de préavis au motif qu'il n'a pas été exécuté, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1234-5 du Code du travail.ECLI:FR:CCASS:2016:SO01895

RÉFÉRENCE

JURI, 19 octobre 2016, ECLI:FR:CCASS:2016:SO01895. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033303294> (consulté le 19 juin 2026).