

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 17 octobre 2012**

**N° de pourvoi: 11-22287**

Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Chollet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 12 octobre 2010), que Mme X..., engagée en 1994 par la société Fromentiers Magasins occupait en dernier lieu les fonctions de responsable d'unité adjointe d'établissement ; qu'elle a été placée en arrêt de travail jusqu'au 25 décembre 2006 ; qu'elle a repris son activité le 26 décembre 2006 puis a été licenciée pour faute grave le 7 mars 2007 ; que contestant le bien fondé de son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de la débouter de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu' aux termes de l'article R. 4624-21 du code du travail, le salarié bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail notamment après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ; qu'aux termes de l'article R. 4624-22 du même code, cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours ; que la visite de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour retenir l'existence d'une faute imputable à Mme X... justifiant son licenciement, la cour d'appel a énoncé que, si la salariée n'avait pas encore bénéficié de la visite de reprise, elle ne faisait cependant état d'aucun élément médical justifiant de ce qu'elle n'était pas en état de tenir son poste ou aurait été obligée de cesser sa prestation de travail en raison de son état de santé ; qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de visite médicale de reprise, dont l'organisation

incombe en principe à l'employeur, le contrat de travail demeurait suspendu et la salariée n'était pas tenue de reprendre le travail, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article R. 4624-22 du code du travail que l'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'en jugeant que le départ précipité de Mme X... du magasin où elle était affectée, quelques jours après sa reprise du travail et sans qu'elle ait bénéficié de l'examen prévu par les dispositions précitées, était constitutif d'une faute justifiant son licenciement, alors qu'il appartenait à l'employeur, dont il était constant qu'il avait connaissance de la fragilité psychologique de la salariée, de s'assurer, préalablement à la rupture du contrat de travail, de son aptitude à reprendre ses fonctions, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles R. 4624-21, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

3°/ qu'aucune personne ne peut être sanctionnée en raison de son état de santé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'abandon de poste invoqué dans la lettre de licenciement était survenu six jours après une absence pour maladie d'une durée de près d'une année, que le départ précipité de Mme X... était la conséquence d'«une sorte de crise de nerfs», elle-même liée aux remarques formulées par sa supérieure hiérarchique qui avait connaissance de sa fragilité psychologique et que la salariée avait fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail prescrit par son médecin traitant le lendemain de l'incident ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le fait de quitter son poste de travail en raison de son état de santé ne constitue pas, en soi, une faute de nature à justifier un licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail ;

4°/ qu'en retenant encore, par motifs adoptés, que Mme X... avait, en quittant précipitamment son poste de travail, fait montre d'un comportement incompatible avec n'importe quelles fonctions nécessitant une certaine bonne foi et une certaine loyauté dans la préservation des intérêts de l'entreprise, sans constater la mauvaise volonté délibérée dont la salariée aurait fait preuve dans l'exécution de ses obligations, seule à même de caractériser une faute de sa part, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-1, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu que l'examen de reprise qui a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation de l'intéressé, a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours ; que le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie et qui reprend son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite médicale de reprise est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée avait repris son poste le 26 décembre 2006, après avoir été arrêtée pour maladie de la fin du mois de mars jusqu'au 25 décembre 2006, et que les faits reprochés se situaient le 1er janvier 2007, soit à l'intérieur du délai de huit jours durant lequel la prestation de travail pouvait être exécutée sans que la visite de reprise ne soit effectuée, la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, constaté

l'absence d'élément médical justifiant de ce que l'intéressée n'aurait pas été en état de tenir son poste ou qu'elle aurait été obligée de cesser sa prestation de travail en raison de son état de santé ; qu'après avoir constaté que les faits invoqués étaient établis, elle a exercé les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-5 du code du travail ;

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

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi principal ;

Déclare non admis le pourvoi incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept octobre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils, pour Mme X... (demanderesse au pourvoi principal)

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR en conséquence déboutée de la demande d'indemnité qu'elle formait à ce titre.

AUX MOTIFS QUE le motif de la rupture doit reposer sur des éléments matériellement vérifiables ; qu'en l'occurrence, il appartient à l'employeur, qui licencie pour faute grave, de rapporter la preuve de la réalité et de l'importance des griefs allégués telles qu'elles ne permettent pas le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la matérialité des faits n'est pas discutée par Mme X... même si en réalité, l'incident s'est déroulé le 1er janvier et non

le 31 décembre mais celle-ci insiste sur le contexte dans lequel ces événements se sont déroulés ; qu'il ressort des éléments du dossier que Mme X... a été en arrêt maladie de la fin du mois de mars 2006 jusqu'au 26 décembre 2006 ; que sa mutation à Eysines est intervenue pendant son arrêt maladie et lors du 1er janvier, elle n'avait pas encore passé la visite médicale de reprise ; qu'il est établi par des attestations que dans la journée du 1er janvier, Mme X... a commencé à effectuer son service avec une autre salariée et a mal réagi à une remarque faite par sa supérieure hiérarchique, sur ses horaires de la veille ; qu'elle aurait alors fait une sorte de crise de nerfs, ses deux collègues continuant la vente à sa place ; que peu après Mme X... s'est retrouvée seule dans le magasin et d'après des clients serait allée s'enfermer dans les toilettes où celles-ci l'auraient trouvée ; que par la suite, elle quittait le magasin, en laissant deux messages sur les téléphones portables de son employeur et de sa responsable hiérarchique ; que par la suite, Mme X... a adressé une lettre d'explication et n'a produit aucun document médical ; qu'il ne peut être tiré aucune conséquence du fait que Mme X... n'ait pas passé la visite médicale de reprise ; qu'en effet, elle n'avait repris son travail que depuis le 26 décembre 2006 et l'incident étant survenu le 1er janvier, se situe en tout état de cause à l'intérieur du délai de huit jours durant lequel la prestation de travail peut normalement être effectuée sans que la visite de reprise soit organisée ; qu'en outre, durant ces quelques jours, l'employeur retrouve l'exercice normal de son pouvoir disciplinaire ; que sur les faits eux-mêmes, il ne peut être sérieusement fait état de l'éventuel exercice du droit de retrait, qui exige que soit caractérisée une situation de danger ; qu'en l'espèce, s'il est exact que Mme X... s'est retrouvée seule dans le magasin, alors qu'elle exerçait ces fonctions depuis de longues années elle ne fait elle-même pas état d'une situation particulière, ne signalant pas qu'il y ait eu de nombreux clients ou que certains auraient eu un comportement désagréable envers elle ; qu'en outre, elle ne peut tirer argument d'une carence de l'employeur dans l'exécution de son obligation de sécurité par rapport à ses salariés dans la mesure où elle-même ne produit aucun élément médical justifiant de ce qu'elle n'aurait pas été en état de tenir son poste ou aurait été obligée de cesser sa prestation de travail en raison de son état de santé ; que le premier juge a, par d'exacts motifs que la Cour fait siens, considéré que les faits reprochés à Mme X..., le 1er janvier, même si datés par erreur du 31 décembre, étaient constitués et pouvaient justifier le prononcé d'un licenciement ; qu'il a, également avec raison, considéré qu'en raison de son ancienneté et de sa fragilité psychologique que son employeur n'ignorait pas, la faute grave devait être écartée ;

Et AUX MOTIFS, adoptés des premiers juges, QU'en l'espèce, la lettre de licenciement en date du 7 mars 2007, articulée autour des griefs suivants caractérisant une faute grave : abandon de son poste, le 31 décembre 2006, au magasin de BLANQUEFORT en y laissant des clients, sans avertir sa hiérarchie, en ne laissant qu'un message sur le portable de sa Responsable, Madame Y..., attitude ayant perturbé l'organisation de l'entreprise afin de pallier son absence, et ayant engendré des vols de produits avec le risque de dégradations qui pouvaient en découler, ne permet pas de douter du caractère disciplinaire de ce dernier ; que sachant qu'aux termes de l'article L.122-40 devenu L.1331-1 du même Code, constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié considérés par lui comme fautifs et qu'en vertu des dispositions de l'article L 122-14-3 devenu L.1235-1 du dit code, le Juge apprécie le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur au regard des éléments fournis par les parties, le doute profitant au salarié ; qu'il convient au préalable de relever que Madame Jocelyne X... n'a jamais contesté la matérialité des faits qui lui sont reprochés, à savoir être partie du magasin de BLANQUEFORT avant la fin de sa journée de travail du 1er janvier 2007, expliquant avoir mal pris une réflexion sur son organisation de travail de la journée précédente et avoir perdu pied alors qu'elle était seule pour

assumer des tâches trop importantes compte tenu de la charge de travail, comme le confirment ses lettres des 4 et 5 janvier 2007 ; qu'à l'appui de ses allégations, la S.A. S.F.M. produit non seulement ce courrier de sa salariée, mais aussi les attestations en date du 17 avril 2007 de Mesdames Katia Y... et Virginie Z... et une autre en date du 19 avril 2007 sans indication du nom du rédacteur sur la copie transmise au Conseil mais pouvant être Madame Sabrina A..., dont il convient de relever qu'aucune ne répond aux exigences des dispositions de l'article 202 du Code de procédure civile ; que pour sa part, Madame Jocelyne X... produit les documents de l'Assurance Maladie sur sa situation d'arrêt de travail pour maladie entre le 26 février et le 12 mars 2006 puis du 25 mars au 25 décembre 2006 puis du 2 au 31 janvier 2007 et une prolongation du 16 mars au 31 mars 2007, ainsi que l'attestation de Madame Vanessa B... en date du 10 avril 2007, sur le professionnalisme et le dévouement de cette salariée, ne répondant pas non plus aux exigences légales, sa facture détaillée de téléphone portable mentionnant deux appels à 14H55 et 15 H vers un téléphone fixe et un portable, le 1er janvier 2007, dont il n'est pas contesté que les numéros correspondent au Magasin d'EYSINES et à la Responsable d'Unité ; qu'il convient de souligner que le départ précipité de Madame Jocelyne X... alors qu'elle indique elle-même que le magasin était plein de monde, sans prendre le temps de fermer les lieux constitue à lui seul un comportement inadapté et incompatible avec n'importe quelles fonctions salariées nécessitant une certaine bonne foi (article L.1222-1 du Code du travail) et en tout état de cause, une certaine loyauté dans la préservation des intérêts de l'entreprise ; qu'en effet, à supposer que Madame Jocelyne X... ait eu un juste motif pour interrompre son activité, rien ne justifie qu'elle utilise cette liberté de "retrait" de manière abusive en ne prenant même pas le temps de mettre en sécurité les lieux ; qu'étant précisé qu'elle indique dans son courrier du 4 janvier 2007 avoir fait porter les clefs du magasin le 2 janvier 2007 et appelé les responsables après son départ ; qu'étant relevé qu'il importe peu que par erreur l'employeur ait indiqué la date du 31 décembre au lieu du 1er janvier, puisque la matérialité des faits n'est nullement contestée ; qu'en conséquence, le licenciement de Madame Jocelyne X... apparaît fondé sur une cause réelle et sérieuse au sens de l'article L.122-14-3 devenu L.1232-1 du Code du travail et la salariée doit être déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ou sérieuse fondée sur l'article L.122-14-4 devenu L.1235-3 du même code ;

ALORS, d'une part, QUE aux termes de l'article R.4624-21 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail notamment après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ; qu'aux termes de l'article R.4624-22 du même code, cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours ; que la visite de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour retenir l'existence d'une faute imputable à Madame X... justifiant son licenciement, la Cour d'appel a énoncé que, si la salariée n'avait pas encore bénéficié de la visite de reprise, elle ne faisait cependant état d'aucun élément médical justifiant de ce qu'elle n'était pas en état de tenir son poste ou aurait été obligée de cesser sa prestation de travail en raison de son état de santé ; qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de visite médicale de reprise, dont l'organisation incombe en principe à l'employeur, le contrat de travail demeurerait suspendu et la salariée n'était pas tenue de reprendre le travail, la Cour d'appel a violé les dispositions susvisées, ensemble les articles L.1232-1 et L.1235-3 du Code du travail ;

ALORS, d'autre part, QU'aux termes de l'article R.4624-22 du Code du travail que l'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son

ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'en jugeant que le départ précipité de Madame X... du magasin où elle était affectée, quelques jours après sa reprise du travail et sans qu'elle ait bénéficié de l'examen prévu par les dispositions précitées, était constitutif d'une faute justifiant son licenciement, alors qu'il appartenait à l'employeur, dont il était constant qu'il avait connaissance de la fragilité psychologique de la salariée, de s'assurer, préalablement à la rupture du contrat de travail, de son aptitude à reprendre ses fonctions, la Cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles R.4624-21, L.1232-1 et L.1235-3 du Code du travail ;

Et ALORS, en tout état de cause, QU'aucune personne ne peut être sanctionnée en raison de son état de santé ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que l'abandon de poste invoqué dans la lettre de licenciement était survenu six jours après une absence pour maladie d'une durée de près d'une année, que le départ précipité de Madame X... était la conséquence d'« une sorte de crise de nerfs », elle-même liée aux remarques formulées par sa supérieure hiérarchique qui avait connaissance de sa fragilité psychologique et que la salariée avait fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail prescrit par son médecin traitant le lendemain de l'incident ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le fait de quitter son poste de travail en raison de son état de santé ne constitue pas, en soi, une faute de nature à justifier un licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L.1132-1 du Code du travail ;

Qu'en retenant encore, par motifs adoptés, que Madame X... avait, en quittant précipitamment son poste de travail, fait montre d'un comportement incompatible avec n'importe quelles fonctions nécessitant une certaine bonne foi et une certaine loyauté dans la préservation des intérêts de l'entreprise, sans constater la mauvaise volonté délibérée dont la salariée aurait fait preuve dans l'exécution de ses obligations, seule à même de caractériser une faute de sa part, la Cour d'appel a violé les articles L.1222-1, L.1232-1 et L.1235-3 du Code du travail.

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Fromentiers magasins (demanderesse au pourvoi incident)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR décidé que le licenciement de Mme X... ne reposait pas sur une faute grave et d'AVOIR en conséquence condamné la société SFM à payer à la salariée les sommes de 2.866,78 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, les congés payés y afférents et 1.911,14 € à titre d'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la matérialité des faits n'est pas discutée ; que Mme X..., en arrêt maladie de fin mars 2006 jusqu'au 26 décembre 2006, a été mutée à Eysines en cours d'arrêt maladie et n'avait pas encore passé de visite de reprise le 1er janvier ; que le 1er janvier, elle a commencé à effectuer son service avec une autre salariée et a mal réagi à une remarque de sa supérieure hiérarchique, sur ses horaires de la veille ; qu'elle aurait alors fait une sorte de crise de nerfs ses deux collègues continuant la vente à sa place ; que peu après, Mme X... s'est retrouvée seule dans le magasin et d'après des clients serait allée s'enfermer dans les toilettes où celles-ci l'auraient trouvée ; que par la suite, elle quittait le magasin, en laissant deux messages sur les téléphones portables de son

employeur et de sa supérieure hiérarchique ; que par la suite, elle a adressé une lettre d'explication sans fournir d'élément médical ; qu' il ne peut être tiré aucune conséquence du fait que Mme X... n'avait pas passé la visite médicale de reprise ; qu'en effet, elle n'avait repris son travail que depuis le 26 décembre 2006 et l'incident étant survenue le 1er janvier, se situe en tout état de cause à l'intérieur du délai de huit jours durant lequel la prestation de travail pouvait normalement être effectuée sans que la visite de reprise soit organisée ; qu'en outre, durant ces quelques jours, l'employeur retrouve l'exercice de son pouvoir disciplinaire ; que sur les faits eux-mêmes, il ne peut être sérieusement fait état de l'éventuel exercice du droit de retrait, qui exige que soit caractérisée une situation de danger ; que s'il est exact que Mme X... s'est retrouvée seule dans un magasin alors qu'elle exerçait ses fonctions depuis de longues allées, elle ne fait elle-même pas état d'une situation particulière, ne signalant pas qu'il y ait eu de nombreux clients ou que certains auraient eu un comportement désagréable envers elle ; qu'en outre, elle ne peut tirer argument d'une carence de l'employeur, dans la mesure où elle-même ne produit aucun élément médical justifiant de ce qu'elle n'aurait pas été en état de tenir son poste ou aurait été obligée de cesser sa prestation de travail en raison de son état de santé ; que le premier juge a, par d'exactes motifs que la cour fait siens, considéré que les faits reprochés à Mme X... le 1er janvier même si datés par erreur du 31 décembre, étaient constitués et pouvaient justifier le prononcé d'un licenciement ; qu'il a également avec raison considéré qu'en raison de son ancienneté et sa fragilité psychologique que l'employeur n'ignorait pas, la faute grave devait être écartée ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE les négligences et insuffisances professionnelles sont constitutives d'une faute grave en raison de leur caractère répété ou lorsqu'elles sont précédées d'une sanction disciplinaire infligée pour le même motif, voire qu'elles ont pu mettre en danger autrui ; que tel n'est pas le cas en l'espèce puisqu'il n'est produit aucun avertissement, que les actes n'ont atteint ni la santé ni la sécurité des personnes ou de l'entreprise, la SA SFM ne versant aucun élément sur la disparition de produits étant même relevé que Madame Katia Y... fait état de clients qui se sont servis mais en laissant de l'argent sur le comptoir, ce qui ne caractérise nullement un vol ; qu'aux termes de l'article R 241-51 devenu R 4624-21 à 24 du code du travail, seul l'examen pratiqué par le médecin du travail dont doit bénéficier le salarié à l'issue des périodes de suspension lors de la reprise du travail, met fin à la suspension ; que s'il ne peut être contesté que l'employeur dispose d'un délai de 8 jours à compter de la reprise effective du travail pour faire pratiquer cet examen, l'employeur qui, sans attendre l'examen, fait travailler son salarié, prend inévitablement le risque qu'il ne soit pas ou plus apte à son poste ; qu'il ressort de l'attestation de Mme Y... que la visite médicale était prévue le 16 janvier 2007, plus de deux semaines après le délai maximal, mais surtout que la fragilité psychologique de la salariée n'était pas ignorée de l'employeur, sa responsable ayant relevé une certaine amélioration de son état suite au changement de traitement, et deux des salariées attestant faisant explicitement référence à un problème de tempérament ; qu'alors que Mme Y... décrit une véritable crise d'hystérie (plaques jetées à terre, cris, pleurs...), la laissant désarmée et la contraignant avec Mme A... à servir les clients, elle indique pourtant être partie poursuivre la tournée sans donner aucune information sur l'état de la salariée au moment de leur départ ; qu'étant rappelé que l'employeur a une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés, qu'il ne peut laisser seule une salariée récemment revenue d'un long arrêt de maladie, sans prendre la précaution de faire vérifier son aptitude à la reprise de son poste, alors qu'il n'ignore pas sa fragilité psychologique et que sa supérieure hiérarchique vient d'être témoin, à tout le moins, d'un manque total de contrôle d'elle-même ; que ces éléments tendent à démontrer que la SA SFM a permis à Mme X... de reprendre son emploi, en toute connaissance de cause, en

ayant conscience de ses fragilités, dans un contexte très particulier de pression lié aux fêtes de fins d'année, ce qui aurait dû justifier plus de vigilance à son égard et est donc incompatible avec la qualification de faute grave des faits reprochés ; que dès lors qu'il n'est pas démontré que le geste inadapté et incompatible avec la mission de Mme X..., à savoir, partir sans sécuriser le magasin, constitue un manquement grave justifiant à lui-même son licenciement sans octroi d'indemnité, ce manquement relevant plus d'acte de désarroi que de nuisances, même s'il peut avoir été perturbant pour l'image de son employeur envers ses clients témoins de son départ ou constatant l'abandon du magasin ; que si la nature des faits a pu conduire à mettre un terme à la relation contractuelle existant depuis plus de 12 ans, in fine, la gravité des faits reprochés ne justifie pas qu'elle soit privée du paiement de ses indemnités ;

ALORS QUE 1°) commet une faute grave le salarié qui abandonne brusquement son poste sans sécuriser le magasin où il travaille, nonobstant sa fragilité psychologique avérée, dès lors qu'il ne justifie pas avoir dû le quitter en raison de son état de santé ; que la cour d'appel a constaté que Mme X... avait repris son travail le 26 décembre 2006 et que l'incident étant survenu à l'intérieur du délai de huit jours durant lequel la prestation de travail pouvait normalement être effectuée sans visite de reprise, pendant lequel l'employeur retrouvait l'exercice de son pouvoir disciplinaire ; que Mme X... s'est retrouvée seule dans un magasin alors qu'elle exerçait ses fonctions depuis de longues années, sans faire état d'une situation particulière, sans signaler qu'il y ait eu de nombreux clients ou que certains auraient eu un comportement désagréable envers elle, ni produire d'élément médical justifiant qu'elle n'aurait pas été en état de tenir son poste ou aurait été obligée de cesser sa prestation de travail en raison de son état de santé ; qu'en décidant pourtant que l'abandon de poste de la salariée, sans sécuriser le magasin, ne constituait pas une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS QUE 2°) qu'en se fondant sur l'absence d'avertissement antérieur, le fait que les actes de la salariée n'ont atteint ni la santé ni la sécurité des personnes ou de l'entreprise, et qu'aucun vol n'était établi, circonstances inopérantes pour écarter l'existence d'une faute grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS QUE 3°) en se fondant sur la circonstance que l'employeur, sans attendre l'examen de reprise, avait fait travailler son salarié et pris inévitablement le risque qu'il ne soit pas ou plus apte à son poste et qu'étant tenu d'une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés, il ne pouvait laisser seule une salariée récemment revenue d'un long arrêt de maladie, sans prendre la précaution de faire vérifier son aptitude à la reprise de son poste, inopérante pour écarter l'existence d'une faute grave, dès lors qu'il était constaté par ailleurs que la salarié avait abandonné son poste sans faire état d'une situation particulière, sans signaler qu'il y ait eu de nombreux clients ou que certains auraient eu un comportement désagréable envers elle, ni produire d'élément médical justifiant qu'elle n'aurait pas été en état de tenir son poste ou aurait été obligée de cesser sa prestation de travail en raison de son état de santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS QUE 4°) en s'étant fondée sur l'ancienneté de la salariée, au lieu d'apprécier en

tant que tel le comportement de Mme X... et la gravité de son abandon de poste, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Bordeaux , du 12 octobre 2010