
Cour d'appel de Pau, Chambre sociale, 2 avril 2026, n° 24/00479

CPH Bayonne
11 janvier 2024

>

CA Pau
Infirmation partielle
2 avril 2026

Sur la décision

Référence : CA Pau, ch. soc., 2 avr. 2026, n° 24/00479

Juridiction : Cour d'appel de Pau

Numéro(s) : 24/00479

Importance : Inédit

Décision précédente : Conseil de prud'hommes de Bayonne, 11 janvier 2024, N° 21/00130

Dispositif : Autre

Date de dernière mise à jour : 11 avril 2026

Lire la décision sur le site de la juridiction

Sur les parties

Avocat(s) :



Thomas GUILLOT



Laurent KLEIN

Parties :

S.A.R.L. [1]

Texte intégral

AC LC

Numéro 26/1001

COUR D'APPEL DE PAU

Chambre sociale

ARRÊT DU 02/04/2026

Dossier : N° RG 24/00479 – N° Portalis DBVV-V-B7I-IYKQ

Nature affaire :

Contestation du motif non économique de la rupture du contrat de travail

Affaire :

S.A.R.L. [1]

C/

[C] [Y]

Grosse délivrée le

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

A R R Ê T

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 02 Avril 2026, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

* * * * *

APRES DÉBATS

à l'audience publique tenue le 04 Février 2026, devant :

Madame CAUTRES, Présidente

Madame SORONDO, Conseiller

Madame BLANCHARD, Conseiller

assistées de Madame LAUBIE, Greffière.

Les magistrats du siège ayant assisté aux débats ont délibéré conformément à la loi.

dans l'affaire opposant :

APPELANTE :

S.A.R.L. [1]

[Adresse 1]

[Localité 1]

représentée par M^e Thomas GUILLOT, avocat au barreau de BAYONNE

INTIMEE:

Madame [C] [Y]

[Adresse 2]

[Localité 2] / France

représentée par M^e Laurent KLEIN, avocat au barreau de BAYONNE

sur appel de la décision

en date du 11 JANVIER 2024

rendue par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES – FORMATION DE DEPARTAGE DE BAYONNE

RG numéro : 21/00130

EXPOSE DU LITIGE

A compter du 22 mai 2017, Mme [C] [Y] a été embauchée par la SARL [1] en qualité d'attachée de direction, coefficient 95, suivant contrat à durée indéterminée régi par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils ([2]).

La SARL [1], dirigée par Monsieur [M] [A], a pour activité la fourniture de solutions informatiques (logiciel de caisse et de gestion) aux commerces alimentaires spécialisés notamment dans le bio et le vrac.

Mme [Y] a été promue en mai 2018 au poste d'adjointe de direction, statut cadre, coefficient 115.

Le 7 février 2020, Mme [Y] a annoncé sa grossesse à son employeur.

Du 19 mars 2020 au 17 avril 2020, Mme [Y] a été placée en arrêt de travail.

Du 18 avril 2020 au 4 mai 2020, la salariée a été placée en chômage partiel en raison de la crise sanitaire et du confinement.

Mme [Y] a repris ses fonctions en présentiel du 4 mai au 26 juin 2020, date à laquelle elle a, à nouveau, été placée en arrêt de travail, avant d'être placée en congé maternité puis en congé parental d'éducation du 26 juillet 2020 jusqu'au lundi 4 janvier 2021, date prévue de son retour au sein de l'entreprise.

Le 4 janvier 2021, Mme [Y] a bénéficié d'une visite médicale de reprise.

Le 5 janvier 2021 s'est tenu un entretien de reprise entre Mme [Y] et M. [A].

Le 21 janvier 2021, après deux entretiens au cours desquels Mme [Y] était assistée par un conseiller du salarié, les parties ont régularisé une rupture conventionnelle du contrat de travail les liant.

Par courrier du 29 janvier 2021, Mme [Y] a fait usage de son droit de rétractation, estimant avoir fait l'objet de pressions de l'employeur pour parvenir à la signature de la rupture conventionnelle.

A compter du 19 février 2021, Mme [Y] a été placée en arrêt de travail.

Par requête reçue le 10 mai 2021, Mme [Y] a saisi le conseil de prud'hommes de Bayonne aux fins notamment d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, les indemnités de fin de contrat afférentes, outre l'allocation de dommage et intérêts.

Le 18 octobre 2021, le médecin du travail a déclaré Mme [Y] inapte à tout poste au sein de la SARL [1] avec dispense de reclassement.

Par courrier du 25 octobre 2021, la SARL [1] a convoqué Mme [Y] à un entretien préalable au licenciement, fixé au 8 novembre 2021.

Le 12 novembre 2021, Mme [Y] a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par jugement contradictoire du 11 janvier 2024, le juge départiteur du conseil de prud'hommes de Bayonne a :

— prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [Y] aux torts exclusifs de la société [1] à la date du 12 novembre 2021,

— dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul,

— condamné la SARL [1] à verser à Mme [Y] la somme de 22 400,24 euros au titre de l'indemnité de licenciement nul,

— condamné la SARL [1] à verser à Mme [Y] la somme de 8 400,09 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 840 euros au titre des congés payés y afférents,

— condamné la SARL [1] à verser à Mme [Y] la somme de 10 000 euros à titre de dommages intérêts pour le préjudice moral subi,

— condamné la SARL [1] à remettre à Mme [Y] les documents de fin de contrat conformes au jugement dans un délai de 15 jours compter de la décision à intervenir,

— dit que les sommes de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter du 17 juin 2021,

- dit que les sommes allouées au titre indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter de la date du jugement,
- condamné la SARL [1] à rembourser à l'organisme Pôle Emploi les indemnités de chômage versées à Mme [Y] entre de la rupture de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul et la date du prononcé de la présente décision et ce dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,
- dit que la présente décision sera notifiée à Pôle Emploi,
- débouté les parties de leurs plus amples demandes,
- condamné la SARL [1] à verser à Mme [Y] la somme de 1 .000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné la SARL [1] à supporter la charge des entiers dépens,
- prononcé l'exécution provisoire de la présente décision.

Par déclaration du 12 février 2024, la société [1] a interjeté appel du jugement dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas contestées.

Dans ses conclusions n°2 adressées au greffe par voie électronique le 21 novembre 2024 auxquelles il y a lieu de se référer pour l'exposé des faits et des moyens, la SARL [1] entend voir la cour :

- infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Bayonne RG F 21/00130 rendu en formation de départage le 11 janvier 2024 en ce qu'il a :
- prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [Y] aux torts exclusifs de la société [1] à la date du 12 novembre 2021,
- dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul,
- condamné la SARL [1] à verser à Mme [Y] la somme de 22 400,24 euros au titre de l'indemnité de licenciement nul,
- condamné la SARL [1] à verser à Mme [Y] la somme de 8.400,09 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 840 euros au titre des congés payés y afférents,
- condamné la SARL [1] à verser à Mme [Y] la somme de 10.000 euros à titre de dommages intérêts pour le préjudice moral subi,
- condamné la SARL [1] à remettre à Mme [Y] les documents de fin de contrat conformes au jugement dans un délai de 15 jours compter de la décision à intervenir,
- dit que les sommes de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la date du jugement,
- dit que les sommes allouées au titre indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter de la date du jugement,
- condamné la SARL [1] à rembourser à l'organisme Pôle Emploi les indemnités de chômage versées à Mme [Y] entre de la rupture de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul et la date du prononcé de la présente décision et ce dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,
- dit que la présente décision sera notifiée à Pôle Emploi,
- débouté les parties de leurs plus amples demandes,
- condamné la SARL [1] à verser à Mme [Y] la somme de 1 .000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné la SARL [1] à supporter la charge des entiers dépens,
- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Bayonne RG F 21/00130 rendu en formation de départage le 11 janvier 2024 en ce qu'il a débouté Mme [Y] du surplus de ses demandes,

Et statuant à nouveau :

- constater l'absence de discrimination à l'égard de Mme [Y] sur le fondement de l'article L. 1132-1 du code du travail,
- constater l'absence de manquement à l'obligation de sécurité à l'égard de Mme [Y] sur le fondement de l'article L. 4121-1 du code du travail,
- constater l'absence de manquement à l'obligation de fournir du travail à l'égard de Mme [Y],
- débouter Mme [Y] de l'ensemble de ses demandes,
- ordonner à Mme [Y] de restituer à la société [1] les sommes obtenues dans le cadre de l'exécution provisoire du jugement du conseil de prud'hommes de Bayonne du 11 janvier 2024,
- dire que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la notification de l'arrêt,
- condamner Mme [Y] à verser à la SARL [1] la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner Mme [Y] aux entiers dépens.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par voie électronique le 18 décembre 2025 auxquelles il y a lieu de se référer pour l'exposé des faits et des moyens, Mme [C] [Y] demande à la cour de :

- confirmer en toutes ses dispositions le jugement du 11 janvier 2024 rendu par le conseil de prud'hommes de Bayonne.

En tout état de cause,

- débouter la société [1] de toutes ses demandes,
- condamner la société [1] à verser à Mme [Y] la somme de 5.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la société [1] aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 5 janvier 2026.

MOTIFS DE LA DÉCISION

I Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail

Sur le harcèlement moral et la discrimination

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi no 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de sa grossesse.

Aux termes de l'article L.1134-1 du code du travail, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Suivant l'article L. 1152-1 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.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

En l'espèce, Mme [Y] explique que depuis son arrivée dans l'entreprise en mai 2017, elle était parfaitement intégrée au sein de l'équipe, et que son travail donnait entière satisfaction (pièces 10, 22, 23), de telle sorte que son employeur, M. [A], l'avait promue à plusieurs reprises (pièces 35, 36), et lui avait annoncé l'octroi d'une prime de 7000 € le 6 février 2020 afin de la récompenser pour les bons résultats obtenus en 2019 (pièce 16).

Elle indique qu'elle était en lien constant avec son employeur qui la considérait comme son bras droit, mais que ses conditions de travail et sa relation avec son employeur se sont dégradées suite à l'annonce de sa grossesse le 7 février 2020, date non contestée, et qu'à compter de cette date, elle a été victime de divers manquements de ce dernier à son égard, se caractérisant par des faits de discrimination en raison de son état de grossesse et de harcèlement moral.

Mme [Y] présente les mêmes faits pour qualifier les faits de harcèlement moral et de discrimination, soit : le non versement de la prime de 7000 euros, une mise à l'écart se matérialisant par un changement soudain de bureau, un changement d'attitude de son employeur à son égard, un refus de reprise effective du travail, une obligation de poser ses congés après son congé parental, la mise en place d'une rupture conventionnelle.

1°) Sur le non-versement de la prime de 7000 € annoncée

Mme [Y] indique que la prime annoncée le 6 février 2020 par M. [A] ne lui a finalement pas été versée, alors que M. [B], à qui la prime avait également été promise, a perçu diverses primes tout au long de l'année 2020, pour un total de 1400 € (pièce 38), alors qu'elle n'a eu pour sa part aucune prime.

Elle estime que le non-versement de la prime ne peut être en lien avec la survenance de la crise sanitaire dès lors qu'elle avait pour objet de récompenser les bons résultats de 2019.

Le non-versement d'une prime annoncée n'est pas contesté par l'employeur (pièce 3), de sorte que ce fait est établi.

2°) une mise à l'écart soudaine suite à l'annonce de sa grossesse, traduite par :

— le changement de bureau de son employeur M. [A], dans le but de ne plus être en contact avec elle, alors qu'ils partageaient le même bureau depuis son arrivée dans l'entreprise (pièce 12 employeur).

Elle fait référence à un mail adressé à M. [A] le 20 février 2020 au sujet notamment d'un rendez-vous client (pièce 4 employeur), expliquant que si son employeur n'avait pas quitté le bureau partagé, l'envoi d'un tel mail n'aurait pas été utile et un simple échange oral aurait eu lieu. Cependant, cet élément n'est pas probant dès lors que sont produits des échanges de mails entre M. [A] et Mme [Y] de 2018 (pièce 29 salariée), alors qu'il n'est pas contesté qu'ils partageaient le même bureau à cette époque.

La SARL [1] reconnaît néanmoins le changement de bureau de M. [A]. Ce fait doit donc être considéré comme matériellement établi. La circonstance que ce fait soit survenu selon la SARL [1] plusieurs mois après l'annonce de la grossesse de la salariée n'affecte pas la matérialité du fait, mais relève de l'appréciation de son lien avec le motif prohibé.

— un changement soudain de l'attitude de M. [A] à son égard, la mettant à l'écart et ne l'informant plus de la gestion de la société.

Mme [Y] produit une attestation de son collègue de travail M. [F] [X] (pièce 22), décrivant le comportement de M. [A] à l'égard de Mme [Y] depuis son arrivée dans l'entreprise en 2017, ainsi qu'un échange de mails entre elle et M. [A] en 2018 au sujet d'une demande de congés (pièce 29), desquels il ressort une proximité évidente de M. [A] à l'égard de son adjointe de direction.

Elle produit un SMS de Mme [U] [Q] (pièce 10), dont la provenance n'est pas contestée et qui peut être daté vers la fin du congé maternité de Mme [Y], indiquant de manière claire et non équivoque que M. [A] a radicalement changé de comportement, précisément à l'égard de Mme [Y] («c'est une affaire personnelle»), ce qui ne l'encourage pas à faire des enfants dans cette entreprise.

Dans son attestation du 7 septembre 2021, Mme [P] [J], embauchée pour remplacer Mme [Y] durant son congé maternité et formée par cette dernière à compter de mai 2020, fait état de l'attitude de M. [A] à l'égard de Mme [Y], décrivant qu'il l'ignorait, ne lui donnait aucune information sur les dossiers en cours, alors qu'il plaisantait avec le reste de l'équipe. Mme [J] dépeint même une attitude humiliante, puisque M. [A] tournait le regard dès que Mme [Y] parlait.

Au surplus, Mme [Y] produit des attestations et messages d'anciens salariés de la SARL [1] qui permettent d'apprécier le comportement général de M. [A] l'égard de ses salariées. Il en ressort en effet que M. [A] peut se montrer changeant, colérique ou excessif en cas de refus, de contrariété (Mme [R], Mme [V]), ou à l'annonce du départ de ses salariées (Mme [O], Mme [J], Mme [T]) ou de leur mariage, ayant déjà « mis au placard » une salariée à l'annonce de son mariage (Mme [O]), ou ayant été jaloux suite à l'annonce des fiançailles de Mme [Y], puis heureux lorsqu'elle ne portait plus sa bague (M. [X]).

La SARL [1] conteste tout changement d'attitude de M. [A] à l'égard de Mme [Y].

Pour combattre cet élément de fait, elle verse aux débats :

— une première attestation de Mme [U] [Q] du 8 mars 2021, dans laquelle celle-ci ne se prononce pas sur les relations entre M. [A] et Mme [Y], ni sur le SMS qu'elle a écrit à Mme [Y], indiquant seulement que la collaboration entre elles « s'est toujours très bien passée », ainsi qu'une deuxième attestation de Mme [Q], rédigée quatre années plus tard, alors que celle-ci a quitté l'entreprise, revenant sur ses premières déclarations et les mots employés dans le SMS adressé à Mme [Y], et ajoutant qu'il n'y a pas eu de changement de comportement de M. [A] à l'égard de Mme [Y] en particulier à l'annonce de sa grossesse. Elle indique que M. [A] s'est isolé pour se concentrer sur son travail, et qu'un changement s'est manifesté vis-à-vis de toute l'équipe.

les attestations de M. [B] et de M. [I], qui excluent toute mise à l'écart ou ostracisation de Mme [Y] suite à l'annonce de sa grossesse, notamment lorsqu'elle formait Mme [J].

une nouvelle attestation de M. [B], en date du 8 avril 2024, dans laquelle celui-ci indique que Mme [J] lui aurait confié en 2022 que son témoignage aurait été dicté par Mme [Y].

Il y a d'emblée lieu de relever que cette dernière attestation n'est pas probante s'agissant de la réalité d'un changement de comportement de l'employeur vis-à-vis de sa salariée.

La SARL [1] indique en outre qu'un cadeau a été fait par l'équipe à Mme [Y] suite à la naissance de sa fille (pièce 5), ce qui exclut toute mise à l'écart.

Sur ces éléments, la cour retient :

que les termes employés par Mme [Q] dans son SMS sont probants même s'il s'agit pour elle de réagir à des propos tenus par Mme [Y] elle-même, ou de faire preuve de compassion à son égard, comme elle l'indique dans son attestation 10 mai 2024. Cette pièce accrédite la thèse d'un changement de comportement de l'employeur à l'égard de Mme [Y] suite à l'annonce de sa grossesse.

que si effectivement, comme le soutient la SARL [1], Mme [J] ne peut pas avoir été témoin du comportement de M. [A] avant son arrivée dans l'entreprise, et donc avant l'annonce de la grossesse de Mme [Y], elle décrit cependant objectivement ce qu'elle constate en mai 2020.

L'attitude alors relatée apparaît radicalement différente de celle que M. [A] adoptait auparavant avec sa salariée, telle qu'elle ressort des autres éléments produits par Mme [Y] (pièces 22 et 29), ce qui soutient la thèse d'un changement de comportement à son égard.

que Mme [J] a pris le soin de décrire l'attitude d'ignorance de M. [A] à l'égard de Mme [Y] en particulier, et de préciser que M. [A] « plaisantait avec le reste de l'équipe ».

que l'achat d'un cadeau par l'ensemble de l'équipe pour la naissance de l'enfant de Mme [Y] n'est pas révélateur de l'attitude de M. [A] à l'égard de sa salariée.

que les attestations de M. [B] et de M. [I] ne sont pas révélatrices du comportement de M. [A] à l'égard de Mme [Y], indiquant seulement en des termes généraux que celle-ci ne s'est pas retrouvée isolée ou ostracisée par le reste de l'équipe.

Les éléments produits par Mme [Y] sont donc précis, circonstanciés et concordants dans la description de sa relation avec M. [A] depuis son arrivée dans l'entreprise, et notamment jusqu'à l'annonce de sa grossesse, et de son changement d'attitude soudain envers elle, la mettant à l'écart et l'ignorant, de sorte qu'il y a lieu de retenir que ce fait est matériellement établi.

—l’annulation de deux déjeuners prévus avec elle en février 2020 sans l’en informer, alors qu’ils déjeunaient ensemble régulièrement auparavant, deux fois par semaine, et qu’il a continué à déjeuner avec les autres collaborateurs, ce qui confirme selon elle sa mise à l’écart.

Est versé aux débats un mail du 20 février 2020 après-midi dans lequel Mme [Y] reproche à son employeur de ne pas l’avoir informée de l’annulation du déjeuner prévu le jour même, mentionnant en outre qu’un autre déjeuner prévu la même semaine avait aussi été annulé.

La SARL [1] indique que M. [A] a continué à déjeuner avec Mme [Y] suite à l’annonce de sa grossesse comme à leur habitude, les mardis avec l’ensemble du personnel et les vendredis seulement avec ses deux responsables. Elle produit les factures de déjeuners des 14, 26 et 28 février 2020, qui ne sont cependant pas de nature à combattre la réalité des faits allégués par la salariée, dès lors qu’il n’est pas démontré que cette dernière était effectivement présente lors de ces déjeuners.

Il en résulte que l’annulation de deux déjeuners prévus avec Mme [Y] en février 2020, soit postérieurement à l’annonce de sa grossesse, est matériellement établie.

—le refus de la reprise effective de son travail à l’issue de son congé parental d’éducation le 4 janvier 2021.

Mme [Y] soutient qu’elle souhaitait reprendre son poste avec plaisir suite à son congé parental d’éducation, ce qu’elle a indiqué à son employeur par mail du 8 décembre 2020. Ce dernier lui a notifié que sa présence n’était pas requise au bureau les 4 et 5 janvier 2021 à son retour de congé parental en dehors de deux rendez-vous (visite médicale de reprise et entretien professionnel de reprise), puis lui a expressément demandé de ne pas venir au bureau ces jours-là, ainsi que le 6 janvier 2021 (pièce 12 salariée).

L’employeur ne conteste pas la teneur de ces échanges, de sorte que la matérialité de ce fait est établie.

—l’obligation de poser ses congés à son retour de congé parental d’éducation.

Mme [Y] fait valoir que son employeur l’a contrainte à poser l’intégralité de ses congés payés à son retour de congé parental, le temps de la procédure de rupture conventionnelle.

Elle produit la convention de rupture conventionnelle, dans laquelle il est mentionné que les parties ont convenu que Mme [Y] prendrait l’ensemble de ses jours de congés payés acquis et non pris au cours de la procédure de rupture conventionnelle.

Dans un mail adressé à son employeur le 7 janvier 2021 (pièce 12), elle indique accepter de poser l’ensemble de ses jours de congés restants.

La SARL [1] est taisante sur ce point. Cependant, si les éléments produits par la salariée permettent de démontrer qu’elle a effectivement pris ses jours de congés pendant la procédure de rupture conventionnelle, il ne peut être établi qu’elle y a été obligée par son employeur.

—le retrait des effectifs de l’entreprise alors que son contrat de travail était toujours en cours.

Mme [Y] explique que sa démarche pour obtenir rendez-vous avec la médecine du travail en avril 2021 n’a pu aboutir, ayant été retirée des effectifs de l’entreprise par la SARL [1].

Elle produit un courriel de son conseil adressé au conseil de son employeur du 22 avril 2021, faisant état de la situation (pièce 9).

Ce fait, reconnu par l’employeur qui produit un courrier de son avocat du 23 avril 2021 indiquant les raisons de cette radiation (pièce 11), est matériellement établi.

3°) la mise en place d’une procédure une rupture conventionnelle de son contrat de travail dès le 5 janvier 2021, à son retour de congé parental d’éducation.

Mme [Y] soutient avoir été victime de pressions dans ce cadre et indique que l’entretien de reprise du 5 janvier 2021, qui avait normalement pour objet d’évoquer ses perspectives d’évolution professionnelle, s’est tenu hors des locaux de l’entreprise (pièce 12), et a consisté à lui faire part de manquements professionnels qui ne lui avaient jamais été reprochés auparavant, en vue de la contraindre à accepter une rupture conventionnelle. Elle produit un courriel de son employeur envoyé après cet entretien, dans lequel il indique qu’il n’est pas nécessaire qu’elle revienne au bureau, «afin de mettre à profit ce temps pour réfléchir à notre échange» (pièce 12).

Elle produit un mail du 7 janvier 2021 dans lequel elle indique à son employeur accepter de débiter la procédure de rupture conventionnelle «dans les conditions évoquées lors de l'échange», les deux convocations des 8 et 18 janvier 2021 aux entretiens en vue de procéder à la rupture conventionnelle (pièce 4), la convention de rupture conventionnelle, signée par elle le 21 janvier 2021 avec la mention «sous réserve de mes droits», et le courrier de rétractation à cette rupture conventionnelle (pièce 6), dans lequel elle indique vouloir résister aux pressions subies en vue d'accepter cette convention qui n'est pas de son fait.

La mise en place de la procédure de rupture conventionnelle au retour de Mme [Y] de son congé parental d'éducation, suite à un entretien tenu le 5 janvier 2021 hors des locaux de l'entreprise, et la rétractation de Mme [Y] à la convention de rupture conventionnelle signée par les parties ne sont pas contestées par la SARL [1], de sorte que ces éléments de fait sont établis dans leur matérialité.

Mme [Y] précise que l'ensemble de ces agissements répétés de la part de son employeur ont entraîné une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé, et l'ont conduite à être placée en arrêt maladie à plusieurs reprises avant son congé maternité (pièces 30, 33).

Elle ajoute que l'attitude de son employeur à son retour de congé de maternité l'a fragilisée, alors que son travail avait toujours donné satisfaction jusqu'alors, ce qui l'a conduite à être placée en arrêt maladie à compter du 19 février 2021 (pièce 11) et à être suivie psychologiquement (pièce 14).

Il résulte de ces développements que les faits et agissements de l'employeur, tels qu'établis matériellement, pris dans leur ensemble et appréciés tant au regard de leur chronologie que de leur caractère ciblé, laissent supposer l'existence d'une discrimination en lien avec la grossesse de Mme [Y], et plus généralement avec sa maternité, et d'un harcèlement moral, et il appartient donc à l'employeur de prouver que ces faits sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ou discrimination liée à l'état de grossesse ou à la maternité de la salariée.

S'agissement du non-versement de la prime annoncée, la SARL [1] explique que si elle a effectivement envisagé de verser une prime à ses deux responsables, Mme [Y] (7000 €) et M. [B] (3400 €) début 2020, elle a finalement dû se raviser en raison de la pandémie de Covid-19 qui a chamboulé la situation économique de l'entreprise. Elle précise qu'aucun des deux salariés concerné n'a perçu la prime annoncée.

Elle produit une attestation de son expert-comptable indiquant une baisse de son chiffre d'affaires et de son bénéfice pour l'année 2020 par rapport à l'année 2019 (pièce 20), ainsi qu'une attestation de M. [B] confirmant que la prime annoncée en février 2020 ne lui a pas été versée en raison de la situation liée à la Covid-19 (pièce 12).

Le non-versement de la prime annoncée à Mme [Y] résulte donc d'événements objectifs étrangers à tout harcèlement moral et toute discrimination à l'encontre de Mme [Y] en raison de sa grossesse, liés notamment à la survenance début 2020 d'une pandémie mondiale inédite qui a eu un impact considérable sur l'économie mondiale, et qui a légitimement pu conduire l'employeur à faire preuve de prudence et à ne pas verser une prime annoncée oralement aux deux collaborateurs concernés au début de l'année 2020.

La circonstance que M. [B] ait finalement bénéficié de plusieurs primes au cours de l'année 2020, à compter du mois de mai, pour un total de 1400 €, n'est pas de nature à rendre le non-versement de la prime initialement annoncée, d'un montant de 7000 € pour Mme [Y], discriminatoire, dès lors qu'il est établi que celle-ci n'a pas été versée aux deux collaborateurs concernés, pour les raisons sus-évoquées.

La SARL [1] réfute le changement de bureau de M. [A] à compter du 7 février 2020, indique que M. [A] a continué de partager le bureau de Mme [Y] jusqu'au confinement le 17 mars 2020, et que le changement de bureau a eu lieu en mai 2020, à l'arrivée de Mme [J] qui devait remplacer Mme [Y] lors de son congé maternité, afin que cette dernière puisse former la première.

La SARL [1] produit les attestations de trois salariés (pièces 12, 13, 14), présents début 2020 dans les locaux, lesquels affirment que M. [A] a quitté le bureau qu'il occupait avec Mme [Y] à l'arrivée de Mme [J], en mai 2020.

Elle produit en outre des photographies des locaux, montrant que la configuration des lieux ne permettait l'installation que de deux postes de travail dans le bureau de direction occupé par Mme [Y] et M. [A].

Force est donc de constater au vu des éléments produits que le changement de bureau de M. [A] n'a pas eu lieu dans un temps concomitant à l'annonce de la grossesse de Mme [Y], mais bien plus tard, lors de l'arrivée d'une nouvelle salariée avec laquelle Mme [Y] devait être en lien, ce qui a objectivement conduit M. [A] à prendre la décision d'occuper un autre bureau.

Il n'est donc pas nécessaire d'analyser si ce changement était justifié par d'autres éléments objectifs, tels que la nécessité pour M. [A] de s'isoler pour participer à des visioconférences afin de répondre à un appel d'offre important.

La SARL [1] indique que si un changement de comportement de M. [A] à compter de début 2020 a pu être constaté, il n'est pas en lien avec l'annonce de la grossesse de Mme [Y], mais est justifié par une surcharge de travail dans la période ayant suivi le déconfinement, l'ayant conduit malgré lui à s'isoler et à être moins disponible pour l'ensemble de ses salariés.

Elle vise une nouvelle attestation de Mme [Q] du 10 mai 2024 (pièce 29), évoquant qu'il « donnait l'impression d'être à la limite du burn-out », et faisant référence à l'appel d'offre [3], au recrutement, au projet de déménagement, et à la reprise des tâches administratives de Mme [Y] non réaffectées à sa remplaçante.

La SARL [1] ne produit cependant aucun élément objectif permettant d'établir une surcharge d'activité dans un temps concomitant à l'annonce de la grossesse de sa salariée (rendez-vous clients, contrats, etc.), alors qu'elle allègue par ailleurs une baisse de son chiffre d'affaires sur l'année 2020, ce qui a justifié le non-versement d'une prime annoncée à ses deux responsables.

S'agissant de l'appel d'offre [3], présenté comme ayant contribué à la surcharge de travail de M. [A], le seul élément produit à cet égard est un courriel du 6 mars 2020 adressé à la SARL [1] (pièce 19), qui ne permet pas d'établir que ce projet ne s'inscrivait pas dans le cadre de l'activité courante de la SARL [1]. En outre, cet élément ne justifie pas la mise à l'écart par l'employeur de sa salariée jusqu'alors considérée comme son bras droit, et dont le rôle était justement de l'aider à mener à bien ce projet.

Il ne peut en outre être retenu que le recrutement de la remplaçante de Mme [Y] a occasionné une surcharge de travail pour M. [A], alors que Mme [Q] indique elle-même plus loin dans son témoignage, ce qui est confirmé par M. [B] (pièce 12), que Mme [Y] était elle-même chargée de ce recrutement et de la formation de sa remplaçante, M. [A] ayant même laissé son bureau à Mme [Y] à cet effet.

Il n'est produit aucun élément permettant de justifier quelles tâches de Mme [Y] n'auraient pas été confiées à sa remplaçante et auraient en conséquence dû être supportées par M. [A].

S'agissant du déménagement des locaux, la SARL [1] ne formule aucune observation, et il n'en est aucunement justifié.

A titre surabondant, il y a lieu de relever que l'isolement de M. [A] décrit par Mme [Q] plusieurs années après les faits, et ce « changement de comportement (') vis à vis de toute l'équipe », ne sont corroborés par aucun autre élément ou témoignage versé aux débats.

La SARL [1] échoue donc à démontrer que le changement de comportement de M. [A] à l'égard de Mme [Y] concomitant à l'annonce de sa grossesse, et la mise à l'écart dont elle a fait l'objet de sa part, établis matériellement ci-avant, sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à la survenance de cette grossesse.

S'agissant du refus de retour de Mme [Y] à ses fonctions suite à son congé parental d'éducation le 4 janvier 2021, la SARL [1] explique que le fait d'avoir différé la reprise du travail de Mme [Y] ne correspond pas à un refus de sa présence dans l'entreprise. Le retour de Mme [Y] a été reporté car elle devait bénéficier de sa visite de reprise avec la médecine du travail, le contrat de travail étant suspendu avant ce rendez-vous, tenu le 4 janvier à 14h30. Mme [Y] a ensuite travaillé le 5 janvier puisqu'elle avait rendez-vous avec M. [A] dès le matin. Sa rémunération était maintenue.

La SARL [1] soutient que sa décision de différer le retour de sa salariée est également justifiée par la forte activité en cette période de l'année, qui ne permettait pas de préparer le retour de Mme [Y] dans de bonnes conditions, ce qu'il lui a indiqué par mail du 5 janvier 2021.

Or, l'invocation d'une forte activité à la période prévue pour le retour de Mme [Y], au demeurant non justifiée, aurait au contraire dû encourager M. [A] à souhaiter son retour au plus vite pour faire face au surplus d'activité, mais il a au contraire explicitement demandé à sa salariée de ne pas se rendre au bureau les 4, 5 et 6 janvier 2021, l'empêchant ainsi de reprendre ses fonctions et la mettant à l'écart des autres salariés.

La SARL [1] ne produit en outre aucun élément objectif de nature médicale, alors que Mme [Y] a été déclarée apte à la reprise suite à la visite médicale du 4 janvier 2021 (pièce 21 employeur), date certaine mettant fin à la suspension de son contrat de travail.

Dès lors, en l'absence de justification objective étrangère à toute considération liée à la maternité ou au harcèlement, le refus opposé à la reprise du travail de Mme [Y] est totalement illégitime.

Sur l'engagement d'une procédure de rupture conventionnelle dès le retour de Mme [Y] de son congé parental et les pressions exercées dans ce cadre par M. [A], la SARL [1] fait valoir que ce dernier a constaté durant l'absence de la salariée des insuffisances importantes dont il lui avait déjà fait part lors de l'entretien professionnel du 6 février 2020.

La SARL [1] produit une attestation de M. [B] (pièce 12), relatant les difficultés de Mme [Y] notamment dans le suivi commercial des clients, ce qui a entraîné la perte de plusieurs clients.

Elle avance que M. [A] a fait part de ces manquements à Mme [Y] lors de l'entretien du 5 janvier 2021 qui avait pour objet d'évoquer ses perspectives d'évolution, mais qu'aucun accord n'a pu être trouvé dès lors que Mme [Y] n'a pas souhaité changer sa manière de travailler, de sorte qu'une procédure de rupture conventionnelle a été initiée d'un commun accord entre les parties.

Elle ajoute que Mme [Y] n'a subi aucune pression dans ce cadre, aucun document n'ayant été signé lors de l'entretien du 5 janvier 2021, et deux entretiens ultérieurs ayant eu lieu en vue de parvenir à la rupture conventionnelle, lors desquels Mme [Y] était assistée, de sorte qu'elle a signé la convention de rupture conventionnelle en connaissance de cause.

Or, il y a lieu de constater que la SARL [1] ne verse aux débats aucun élément de nature à objectiver les manquements de sa salariée, lesquels auraient justifié que soit mis fin à la relation de travail immédiatement après son retour son congé parental, alors que l'ensemble de ses collègues, excepté M. [B], est unanime quant à son sérieux et à la qualité de son travail.

En outre, M. [A] ne peut soutenir avoir déjà fait part à sa salariée de manquements lors d'un entretien du 6 février 2020, alors qu'il est établi que lors de cet entretien, il lui a annoncé une prime de 7000 €, supérieure à la prime de 3400 € promise à M. [B], afin de récompenser son travail.

Il s'ensuit que la mise en place de la procédure de rupture conventionnelle, présentée par l'employeur comme une alternative plus avantageuse au licenciement pour Mme [Y], n'est pas motivée par l'incompétence de cette dernière, des manquements, une quelconque faute, ou tout autre élément objectif, de sorte qu'elle reste définitivement présumée en lien avec sa maternité.

Les pressions pour parvenir à la rupture du contrat de travail sont quant à elles caractérisées par :

— l'isolement de la salariée mis en 'uvre par M. [A] (entretien de reprise à l'extérieur de l'entreprise alors que l'impossibilité de mener un tel entretien au sein des locaux de l'entreprise n'est pas démontrée, impossibilité de reprendre son poste et interdiction de revenir au sein des bureaux malgré ses demandes),

— la convocation à un entretien de reprise qui a finalement eu pour objet d'évoquer des manquements professionnels (non établis) et la rupture du contrat de travail, avec la proposition d'une indemnité présentée comme plus avantageuse pour elle qu'en cas de licenciement, qui ne pouvait en tout état de cause pas avoir lieu compte tenu de la protection de la salariée (article L. 1225-4 du code du travail).

Ces agissements ont conduit à créer un climat anxiogène pour contraindre Mme [Y] à accepter de signer une convention de rupture conventionnelle, et ont été de nature à altérer sa santé physique et mentale et à compromettre son avenir professionnel.

La seule circonstance que la rupture conventionnelle ait été signée après la tenue de deux entretiens au cours desquels Mme [Y] était assistée par un conseiller du salarié n'est pas de nature à remettre en cause le contexte général ayant abouti à cette signature, que Mme [Y] a fait précéder de la mention « sous réserve de mes droits », ce qui confirme ses doutes et son inquiétude à cet instant, qui la conduiront à se rétracter quelques jours plus tard.

Enfin, la SARL [1] est taisante s'agissant du retrait de Mme [Y] des effectifs de l'entreprise en avril 2021, alors que celle-ci était toujours salariée. Elle produit cependant un courrier de son conseil adressé au conseil de Mme [Y] le 23 avril 2021 (pièce 11), dans lequel elle indique que la radiation de Mme [Y] de ses effectifs sur le site de la médecine du travail est une erreur, celle-ci ayant été confondue avec un autre salarié, M. [D], dont le contrat a pris fin le 10 mars 2021.

Cette explication apparaît peu convaincante, alors que la SARL [1] compte moins de dix salariés, que M. [A] connaît et côtoie au quotidien. Le retrait de la salariée des effectifs de l'entreprise, alors que celle-ci s'est rétractée d'une rupture conventionnelle et était en arrêt maladie, atteste de la volonté de l'employeur de la mettre à l'écart et de se séparer d'elle suite à son retour de congé parental par un moyen illicite.

Il résulte de l'ensemble des éléments retenus que suite à l'annonce de sa grossesse, Mme [Y] a été mise à l'écart par son employeur, privée d'échanges professionnels habituels, confrontée à une attitude changeante voire humiliante de celui-ci à son égard, puis a été empêchée de reprendre effectivement son activité à l'issue de son congé parental d'éducation, puis soumise à des pressions en vue de la conclusion d'une rupture conventionnelle dès son retour, et que ces agissements, qui se sont inscrits dans la durée, ne sont pas justifiés par l'employeur par des éléments objectifs, ont eu pour effet de placer Mme [Y] dans une situation d'isolement, de vulnérabilité, et d'incertitude quant à son avenir professionnel, et ont par conséquent entraîné une dégradation de ses conditions de travail, de sorte qu'ils sont constitutifs tant d'un harcèlement moral que d'une discrimination, ces qualifications n'étant pas exclusives l'une de l'autre. Le jugement déféré sera donc confirmé sur l'existence d'une discrimination en raison de l'état de grossesse. Le conseil de prud'hommes n'ayant pas statué sur le harcèlement moral, il convient de dire en cause d'appel que la salariée a également été victime de harcèlement moral.

Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral

La salariée sollicite la somme de 10 000 euros de dommage et intérêts pour préjudice moral du fait de la discrimination en raison de son état de grossesse, du harcèlement moral subi et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de de non fourniture de travail;

Dès lors qu'il appartient à l'employeur de prévenir ou de faire cesser les agissements discriminatoires et constitutifs de harcèlement moral au sein de son entreprise en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail, il y a lieu de retenir que la SARL [1] a manqué à son obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale de sa salariée.

L'inactivité forcée de Mme [Y], sans raison objective dès la fin de la suspension de son contrat de travail, constitue en outre un manquement de l'employeur à son obligation de fournir un travail à sa salariée, laquelle découle directement du contrat de travail. Cependant ce fait entre dans la caractérisation de la discrimination et du harcèlement moral subi.

Aux termes de l'article L. 1134-5 alinéa 3 du code du travail, toute discrimination ouvre droit à la réparation intégrale du préjudice subi.

En l'espèce, Mme [Y] rappelle les manquements de son employeur à son égard, et souligne les effets de ces agissements sur la dégradation de son état de santé. Elle justifie d'un suivi psychologique en mai 2021, « dans le cadre d'un arrêt de travail suite à des difficultés avec son employeur » (pièce 14).

La SARL [1] argue qu'elle n'a commis aucun manquement vis-à-vis de sa salariée, et que les conséquences de ces manquements sur l'état de santé de cette dernière ne sont en tout état de cause pas établies.

Or, il a été retenu que Mme [Y] a fait l'objet d'une discrimination de son employeur en lien avec sa maternité, ayant été mise à l'écart avant son congé maternité puis privée de son poste de travail à son retour.

Ces faits se sont en outre inscrits dans un contexte de harcèlement moral commis par l'employeur, notamment en vue de parvenir à la rupture du contrat de travail de la salariée à son retour de congé parental d'éducation.

Il en résulte que Mme [Y] a subi un préjudice distinct de celui résultant de la rupture de son contrat de travail, tenant à l'atteinte à son intégrité psychique, à sa santé mentale et à son estime d'elle-même, qu'il y a lieu de réparer par l'octroi d'une indemnité de 6 000 €.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a retenu l'existence d'un préjudice moral, mais infirmé sur le montant de l'indemnité allouée à la salariée à ce titre en raison des relatives incidences psychiques constatées sur le plan médical.

II Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

Le salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur doit justifier que celui-ci a commis des manquements d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail.

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée. S'il estime que la demande de résiliation judiciaire est fondée, le juge fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

En l'espèce, Mme [Y] a saisi la juridiction prud'homale le 10 mai 2021 d'une demande la résiliation judiciaire de son contrat à raison de la discrimination et du harcèlement moral dont elle a été victime en raison de son état de grossesse et souhaite faire produire à la résiliation les effets d'un licenciement nul.

Elle a ensuite été licenciée pour inaptitude avec dispense de reclassement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception du 12 novembre 2021.

La discrimination de Mme [Y] en raison de sa maternité, le harcèlement moral à son égard, et les manquements de l'employeur à ses obligations de sécurité et de fournir un travail ont été établis.

Ces manquements sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifient en conséquence sa résiliation aux torts exclusifs de l'employeur.

Dès lors que les manquements de l'employeur sont de nature à entraîner la nullité du licenciement, s'agissant de faits de harcèlement moral et de discrimination, cette résiliation produit les effets d'un licenciement nul.

Dans la mesure où le contrat de travail s'est poursuivi et que la SARL [1] a licencié Mme [Y] le 12 novembre 2021, il y a lieu de fixer la date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail à cette date.

Il s'ensuit que le jugement sera confirmé en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [Y] aux torts exclusifs de la SARL [1], à la date du 12 novembre 2021, avec les effets d'un licenciement nul.

III Sur les conséquences financières du licenciement nul

Aux termes de l'article L. 1235-3-2 du code du travail, «Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge aux torts de l'employeur ('), le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3, sauf lorsque cette rupture produit les effets d'un licenciement nul afférent aux cas mentionnés au 1° à 6° de l'article L. 1235-3-1, pour lesquels il est fait application du premier alinéa du même article L. 1235-3-1.»

Il résulte de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, que le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu à l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités suivantes :

1° La violation d'une liberté fondamentale,

2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4;

3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4;

4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits;

5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat;

6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Mme [Y] demande la confirmation du jugement s'agissant des indemnités de rupture allouées.

La SARL [1] sollicite uniquement le débouté, sans motiver sa demande sur ce point.

Il n'est pas contesté qu'au dernier état de la relation contractuelle, soit au jour de son licenciement, Mme [Y] était cadre, percevait un salaire mensuel brut de 2800,03 €, et bénéficiait d'une ancienneté de 4 ans et 5 mois.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné la SARL [1] à payer à Mme [Y] :

une indemnité de licenciement nul égale à huit mois de salaire, soit la somme de 22 400,24 €,

une indemnité compensatrice de préavis égale à trois mois de salaire, conformément aux prévisions de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021, soit la somme de 8400,09€,

une indemnité compensatrice de congés payés afférents à la durée du préavis, pour la somme de 840,09€.

IV Sur les demandes accessoires

En vertu de l'article L. 1235-4 du code du travail (alinéa 1 et 2), « dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. »

En l'espèce, il y a lieu de confirmer le jugement s'agissant de la condamnation de la SARL [1] à rembourser à l'organisme [4] les indemnités de chômage versées à Mme [Y] entre la date de rupture de son contrat de travail et la date du jugement, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage, dès lors que la résiliation judiciaire est prononcée aux torts exclusifs de l'employeur, et produit les effets d'un licenciement nul.

Le jugement sera également confirmé en ce qu'il a condamné la SARL [1] à remettre à Mme [Y] les documents de fin de contrat rectifiés.

Les dispositions relatives aux dépens et à l'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ont été prises équitablement par le premier juge et seront donc confirmées.

Ajoutant au jugement, il y a lieu de condamner la SARL [1], qui succombe, aux dépens de l'instance d'appel.

L'équité commande de condamner la SARL [1] au paiement d'une indemnité de 2500 € à Mme [Y] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, après en avoir délibéré, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a condamné la SARL [1] à verser à Mme [C] [Y] la somme de 10 000 € à titre de dommages intérêts pour le préjudice moral subi,

Statuant à nouveau,

CONDAMNE la SARL [1] à verser à Mme [C] [Y] la somme de 6 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi,

Y ajoutant,

CONDAMNE la SARL [1] aux entiers dépens d'appel;

CONDAMNE la SARL [1] à verser à Mme [C] [Y] la somme de 2500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Arrêt signé par Madame CAUTRES, Présidente, et par Madame LAUBIE, Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,