

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 11

ARRET DU 24 MAI 2022

(n° , 13 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 19/11675 - N° Portalis 35L7-V-B7D-CBAO7

Décision déferée à la Cour : Jugement du 12 Novembre 2019 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 19/05039

APPELANTE

Madame [H] [L]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentée par Me Judith BOUHANA, avocate au barreau de PARIS, toque : C0656

INTIMEE

SARL [A]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentée par Me Nathan IFERGAN, avocat au barreau de PARIS, toque : D1381

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 17 Mars 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Laurence DELARBRE, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Isabelle LECOQ-CARON, Présidente de chambre,

Madame Anne HARTMANN, Présidente de chambre,

Madame Laurence DELARBRE, Conseillère,

Greffier, lors des débats : Madame Manon FONDRIESCHI

ARRET :

- contradictoire

- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Isabelle LECOQ-CARON, Présidente de chambre, et par Madame Manon FONDRIESCHI, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE :

Mme [H] [L], née en 1972, a été engagée par la SARL [A], par un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 11 juin 2012 en qualité d'aide-vendeuse en boulangerie.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale de la boulangerie pâtisserie industrielle.

Mme [L] a adressé une lettre de prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur le 5 février 2019 pour harcèlement moral et physique par son supérieur hiérarchique et non paiement de ses heures supplémentaires. La lettre de prise d'acte indique :

« ['] j'ai subi des agissements constitutifs de harcèlement moral à savoir les remarques désobligeantes, les propos dévalorisants, les insultes jusqu'aux gestes violents de la part de collègues de la société [A] et ceci depuis des années.

En effet, à plusieurs reprises notamment le 25 juin 2018 ainsi que le 3 décembre 2018, un employé de l'entreprise m'a agressée physiquement. Je me suis adressée à vous en vous demandant d'intervenir mais à chaque fois je n'ai eu droit qu'à la même réponse « Ceci n'est pas mon problème. Va voir la police ! ». Ne pouvant pas compter sur votre soutien, j'ai effectivement déposé une main courante et plainte suite à ces événements.

Le 24 janvier 2019, une collègue ' [G] ' a encore commencé à m'insulter verbalement devant les clients pendant que vous étiez en face au bar : « Connasse ! Casse toi ! Dégage ! Bon débarras ! ». Vous n'avez encore une fois pas réagi, jusqu'à ce qu'un client vienne vers vous en vous demandant de réagir et « faire quelque chose ».

Extrêmement affectée par ces agissements répétés et sans aucune action de votre part à mes appels à l'aide à ce qui constitue des actes prohibés par l'article L.1152-1 du code du travail, je prends donc acte de la rupture de mon contrat de travail.

L'effet de la rupture sera immédiat et sera suivi d'une assignation de la société [A] devant le conseil de prud'hommes afin d'obtenir le respect de mes droits et la réparation financière du préjudice subi ».

La société [A] a contesté ces faits par lettre datée du 8 février 2019 en indiquant que la salariée avait procédé à une démission verbale le 23 janvier 2019 devant tout le personnel et qu'à compter de cette date son solde de tout compte avait été arrêté.

A la date de la rupture, Mme [L] avait une ancienneté de 6 ans et 7 mois et la société [A] occupait à titre habituel moins de onze salariés.

Soutenant que la prise d'acte de la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et réclamant diverses indemnités, Mme [L] a saisi le 7 juin 2019 le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 12

novembre 2019, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, a :

- débouté Mme [L] de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la société [A] de ses demandes reconventionnelles,
- condamné Mme [L] aux dépens.

Par déclaration du 20 novembre 2019, Mme [L] a interjeté appel de cette décision, notifiée par lettre du greffe adressée aux parties le 18 novembre 2019.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 9 janvier 2020, Mme [L] demande à la cour de :

- infirmer le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Paris le 12 novembre 2019 qui a débouté Mme [L] de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée aux dépens,

Statuant à nouveau :

- juger que le contrat de travail a été rompu par la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Mme [L] aux torts de la société [A],
- juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail doit produire les effets d'un licenciement nul, et subsidiairement, si la Cour ne retient pas le harcèlement moral, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la société [A] à verser à Mme [L] les sommes suivantes :

*Rappel de salaire pour heures supplémentaires (septembre 2016-janvier 2019) :

3.596,81 euros,

* Indemnité de congés payés afférente : 359,68 euros,

* Rappel de salaire sur 13 ème mois (article 31 de la CCN) : 239,62 euros,

* Indemnité de congés payés sur rappel de 13 ème mois : 23,96 euros,

* Indemnité légale de licenciement : 2.983,60 euros (article L.1234-1 du Code du travail),

* Indemnité compensatrice de préavis : 3.580,32 euros (article 37 de la CCN),

* Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 358,03 euros,

* Indemnité pour licenciement :

o A titre principal pour licenciement nul 17.901,60 euros (article L.1152-1 ' L.1235-3-1 du code du travail) ,

o Et subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. L1235-3 du code du travail) 12.531,12 euros,

* Dommages et intérêts pour harcèlement moral 15.000 euros (article L1152-1 du code du travail),

* Dommages et intérêts pour défaut de prévention du harcèlement moral 15 000 euros (article L.4121-1 du Code du travail),

* Indemnité pour travail dissimulé 10.740,96 euros (article L.8221-6 du Code du travail),

* Dommages et intérêts pour perte du bénéfice du contrat Complémentaire santé (article 1240 du code civil) :3.000 euros
,

- fixer le salaire moyen mensuel brut de Mme [L] à la somme de 1.790,16 euros,

- ordonner la remise par la société [A] des bulletins de paie, attestation pôle emploi, solde de tout compte conformes sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document réclamé à compter de la notification de l'arrêt,

- condamner la société [A] à verser à Madame [L] la somme de 8.160 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- juger que les condamnations seront assorties des intérêts au taux légal,

- ordonner la capitalisation des intérêts (art.1343-2 du code civil),

- condamner la société [A] aux dépens.

La société [A] n'a pas conclu.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 19 janvier 2022 et l'affaire a été fixée à l'audience du 17 mars 2022.

Pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens des parties, la cour se réfère à leurs conclusions écrites conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIVATION :

En application de l'article 472 du code de procédure civile, si l'intimé ne conclut pas, il est néanmoins statué sur le fond et la cour ne fait droit aux prétentions et moyens de l'appelant que dans la mesure où il les estime réguliers, recevables et bien-fondés.

Sur les rappels de salaire

Mme [L] soutient que la société [A] ne fermait pas à toutes les fêtes comme elle prétend puisqu'elle restait ouverte pour certaines fêtes juives. La salariée verse aux débats des échanges de sms attestant qu'elle travaillait certains jours de fêtes.

Par ailleurs l'appelante rappelle qu'elle a été engagée sur la base de 35 heures. Or elle précise qu'il lui est arrivé de ne pas prendre son jour de repos et de travailler 6 jours sur 7, ou encore de venir travailler plus tôt en matinée comme il lui était demandé. La salariée affirme que ces heures ne lui ont pas été rémunérées.

Au soutien de ses prétentions Mme [L] verse un tableau récapitulatif et les échanges sms avec Mme [A].

Aux termes de l'article L. 3171- 2 alinéa 1er du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, d'un repos compensateur acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

En application de l'article L.3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Mme [L] produit un tableau récapitulant les heures supplémentaires qu'elle a effectuées de manière hebdomadaire sur l'année 2016, 2017, 2018 et 2019 (pièce n°17) ainsi que les échanges de sms sur Whatsap avec Mme [A], son employeur (pièce n°10) ainsi que le procès verbal de constat relatif à des échanges de sms avec Mme [E] amie de Mme [L] (pièce n°18).

Le contrat de travail à durée indéterminée de Mme [L] en date du 11 juin 2012 ne précise ni la durée, ni ses horaires de travail à la boulangerie [A].

Les bulletins de salaire versés aux débats mentionnent que la salariée effectuait 151,67 heures de travail par mois soit 35 heures hebdomadaires.

Le procès verbal de constat en date du 16 mai 2019 concernant les échanges de sms entre Mme [L] et Mme [E] sur l'année 2018 relate que la salariée finissait son service le soir entre 19 heures et 20 heures (page 43, 45, 47, 54, 57, 63) et qu'elle débutait parfois son service dès 7 heures du matin, et travaillait 6 jours sur 7 (pièce n°18 page 53).

Ainsi la salariée a présenté des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'elle prétend avoir effectuées auxquels l'employeur n'a pas répondu alors qu'il lui appartient d'assurer le contrôle des heures de travail effectuées ; la cour a la conviction que Mme [L] a réalisé des heures supplémentaires et fait droit à sa demande de rappel de salaire à hauteur de 2.246,37 euros pour les heures supplémentaires réalisées en 2018 outre 224,63 euros pour les congés payés afférents.

La cour infirmant le jugement déféré, condamne la société [A] à payer à Mme [L] la somme de 2246,37 euros au titre des heures supplémentaires outre 224,63 euros pour les congés payés afférent

Sur le rappel du 13 ème mois :

Selon les dispositions de l' article 31 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie pâtisserie, tout salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre de chaque année bénéficie d'un 13 ème mois dans les conditions suivantes :

-salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté : un mois de salaire

-salarié ayant une ancienneté comprise entre trois et cinq ans : un demi mois de salaire.

Le 13e mois est calculé sur la base du salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours, duquel sont déduites les périodes d'absence de quelque nature que ce soit et auxquels s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration d'origine légale ou conventionnelle.

Il est versé en même temps que la rémunération de décembre et n'est pas dû en cas de départ en cours d' année .

Mme [L] a été embauchée à compter du 11 juin 2012.

Elle avait une ancienneté de 6 ans et 7 mois lors de la prise d' acte de la rupture le 5 février 2019.

Mme [L] pouvait prétendre au titre du 13e mois jusqu'en décembre 2018:

-2016 un rappel de salaire de 768,02 euros,

-2017 un rappels de salaire de 1.500,76 €,

-2018 un rappel de salaire de 1.576,54 €.

Il n'est pas contesté que la société [A] lui a versé à l'audience du bureau de jugement au titre du rappel de salaire du 13ème mois pour les années 2016, 2017 et 2018, la somme totale de 3.605,70 euros, que par différence, il reste dû à Mme [L] la somme de 239,62 euros au titre du rappel de salaire du 13ème mois ainsi que la somme de 23,96 € au titre des congés payés afférents.

Par conséquent, la cour infirmant le jugement déféré, condamne la société [A] à verser à Mme [L] la somme de 239,62 € ainsi que la somme de 23,96 € au titre du rappel de salaire du 13 ème mois.

Sur la prise d'acte :

Mme [L] soutient qu'elle n'a jamais remis de démission, ni verbalement, ni par écrit et elle n'a jamais reconnu avoir démissionné. A ce titre elle souligne que même la société [A] a mentionné "prise d'acte" comme motif de rupture sur l'attestation Pôle Emploi.

La salariée précise qu'une démission doit être l'expression d'une manifestation claire et non équivoque de rompre le contrat de travail et qu'elle ne peut procéder d'une volonté claire dès lors qu'elle a été donnée sous le coup d'une émotion ou à la suite d'une altercation avec un membre du personnel, ce qui serait le cas en espèce.

L'appelante expose qu'il résulte de l'ensemble des échanges entre elle et son employeur que la matérialité des faits dénoncés par la salariée dans son courrier de prise d'acte n'est pas contestée. Elle indique que la seule différence est que la société lui en impute la responsabilité.

Mme [L] expose qu'elle été victime d'insultes et d'agressions physiques de la part de certains de ses collègues mais aussi de son employeur, M. [A], caractérisant des faits de harcèlement moral.

La prise d'acte de la rupture du contrat par un salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié sont établis et caractérisent des manquements suffisamment graves de l'employeur à ses obligations empêchant la poursuite de la relation contractuelle. A défaut, la prise d'acte de la rupture produit les effets d'une démission.

Il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur.

L'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche B son employeur ne fixe pas les limites du litige ; le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, mLme si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit.

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit assurer la protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise et notamment prévenir les faits de harcèlement moral. Dès lors que de tels faits sont avérés, la responsabilité de l'employeur est engagée, ce dernier devant répondre les agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit à une autorité sur les salariés.

Aux termes de 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.

Dès lors que sont caractérisés ces agissements répétés, fussent sur une brève période, le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur. Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

L'article L. 1152- 3 du même code précise que toute rupture du contrat de travail intervenu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1552- 2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Pour infirmation du jugement déféré, Mme [L] produit des éléments suivants à l'encontre de la société [A] :

- sa stigmatisation et mise à l'écart par ses collègues : la salariée indique qu'elle informait Mme [A], épouse du gérant, des dysfonctionnements dans la boulangerie en l'absence de la direction, ce qui a conduit les autres salariés à développer une animosité à son encontre. Mme [L] expose que, dès 2017, sa collègue [G] a multiplié les moqueries et entraînant les autres collègues à la suivre. Au soutien de ses prétentions l'appelante décrit à Mme [A], épouse de son employeur, différentes altercations, dont celle avec sa collègue [G] qui l'insulte le 24 janvier 2019 et conduit à son éviction de la boulangerie [A] (pièce n°10, pages 17, 18, 19 et pièce n°18 page 36),

- le comportement injurieux de M. [A] : la salariée soutient que M. [A] a lui même exercé un management harcelant en l'injuriant régulièrement. Elle s'appuie sur l'attestation d'une cliente, Mme [I] [F] en date du 25 mai 2019 (pièce n°27),

- les insultes et l'agression physique du 22 juin 2018 sur le lieu de travail par son collègue [U] : Mme [L] expose que le 22 juin 2018 son collègue l'a frappé dans le dos. Elle produit la main courante déposée le 25 juin 2018 (pièce n°9) et le sms relatant ce fait adressé à Mme [A] (pièce n°10 page 17),

- l'agression physique du 3 décembre 2018 sur le lieu de travail : la salariée verse aux débats la plainte qu'elle a déposée suite à cette agression d'un de ses collègues, « [T] » qui l'a frappé de plusieurs coups de poing sur la nuque et au niveau de l'il gauche en l'insultant (pièce n°11),

- le certificat médical en date du 4 décembre 2018 de l'UMJ de Paris établissant une ITT de trois jours de Mme [L] (pièce n°12),

- l'arrêt de travail du 3 au 10 décembre 2018 de Mme [L] (pièce n°23),

- les prescriptions médicales de l' APHP (anti dépresseurs- pièces n°13 et n°14),

- l'attestation du Dr [N] concernant les troubles du sommeil et l'anxiété de Mme [L] générés par l'agression du 3 décembre 2018 (pièce n°15),

- la carence fautive de la société [A] renforçant le sentiment d'impunité de ses collègues: Mme [L] fait valoir que son employeur n'a pris aucune mesure pour faire cesser le harcèlement moral qu'elle subissait. Elle affirme que la société était informée des faits de harcèlement et notamment ceux subis le 25 juin et 3 décembre 2018 et verse en ce sens les échanges avec Mme [A] (pièce n°10, pages 17, et suivantes),

-la dégradation de son état de santé : Mme [L] indique qu'en décembre 2017 elle a fait une conjonctivite hémorragique avec vertiges, en lien avec le stress lié aux conflits avec ses collègues (pièce n°21). La salariée expose que le 13 février 2019 elle a consulté la médecine du travail à laquelle elle a décrit sa situation, l'agression subie à la boulangerie et la non réaction de son employeur (pièce n°16 page 6).

Ces faits pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

La société [A] qui n'a pas conclu, ne prouve pas que ces faits sont étrangers à tout fait de harcèlement moral.

Au vu des explications et des pièces produites, la cour retient qu'il est établi que Mme [L] a fait l'objet de la part de ses collègues ([O], [K], [S], [G], [U]) de brimades et de réflexions vexatoires telles que relatées dans les sms adressés à Mme [A] (pièce n°10, page 5 et 6) 'je ne veux pas que tu serves personne, je ne t'ai rien demandé'..elle me crie dessus devant les clients, elle m'a répondu : 'non, non tu ne marches pas les pieds dans la salle ton travail c'est la boulangerie tu restes à ta place'..), que Mme [L] qui avait informé Mme [A] du fait que [G] fermait la boulangerie le soir à 19 heures, a subi des faits de harcèlement de la part des salariés de la boulangerie (page 10 'j'attends que vous rentrez la patronne je n'ai plus la force de supporter leur harcèlement encore!!! je suis épuisé vraiment !!! page 11: ' j'ai tous rangés à la boulangerie et vers midi [K] est au bar et je passe pour faire un café..je dis pardon elle me pousse fort et elle sort du bar elle rigole, elle me dit ça c'est la classe, elle va voir [G] et rigole les deux! Moi j'ai été choqué je lui dis sauvage et je sors avec mon café, et ton mari est aussi derrière...je lui adresse plus la parole depuis ce qu'elle m'a fait devant toi vendredi!!! Mais elle me lâche pas!!! Je veux qu'elle dit devant toi pourquoi autant de harcèlement elle me crie dessus qu'est-ce que je lui ai fait!!!).

L'ensemble des sms démontre qu'en 2018 Mme [A] était informée chaque jour de faits nouveaux alors qu'elle tentait de comprendre la situation et d'apaiser la salariée. Ainsi le 13 décembre 2018, après l'agression physique de Mme [L] par l'un de ses collègues '[T]', Mme [A] prend des nouvelles de Mme [L] ('dis moi comment tu te sent') et reçoit en réponse de Mme [L] : 'je me sens traumatiser!!car ce n'est pas la première fois que quelqu'un me frappe au travail!!et la dernière fois que [U] m'a frappé sur le dos et j'ai dit à mon patron m'a répondu je m'en fous c'est pas mon problème va voir la police!! Voilà la patronne! Je ne suis pas bien moralement et physiquement!!'(pièce n°10 page 17).

Le 17 décembre 2018 : Mme [L] écrit à Mme [A] :

'Bonjour la patronne!! Stp trouve une solution à ton retour sois tu parles avec [K]!!soit je m'en vais!! Jusqu'à la ce n'est pas le salaire qui me retint à travailler pour toi la patronne!! Juste que je t'apprécie comme une maman!! Mais pour supporter tout ca je n 'ai plus la force...'La salariée relate ensuite dans deux SMS le comportement de [G] (cris) à son égard devant les clients de la boulangerie (pièce n°10 page 18).

La cour relève que les comportements des salariés de la société [A] ainsi que celui de M. [A], employeur à l' égard de Mme [L] sont confirmés par deux témoignages extérieurs, celui de Mme [I] [F] qui dans son attestation expose avoir vu et entendu en octobre 2017 dans la boulangerie, M. [A] insulter Mme [L] devant tout le monde ('il lui crié decu en la traitant comme un chien: 'connasse ta guel toi !')et avoir été choquée par ces propos et gênée pour la salariée (pièce n°27) et le témoignage de Mme [R] qui relate dans une attestation du 2 juin 2019, que lors de chacune de ses visites dans l'établissement [A], elle a constaté des comportements déviants de la part des collègues de Mme [L], qu'elle ne comprenait pas au vu de sa gentillesse et de son professionnalisme; lors d'une première visite le serveur au bar lui lance un 'Khaba' et elle voit le visage de Mme [L] se décomposer et trouve Mme [L] en caisse avec les yeux en larmes ; lors d'une seconde visite, au moment de commander auprès de Mme [L], sa collègue la bouscule brusquement pour la servir, ce qu'elle refuse. Lors d'une troisième visite, elle mentionne qu' à chaque plat que Madame [L] lui apportait , une de ses collègues lui adressait des remarques glaciales au point que Mme [L] tremblante est partie se réfugier vers le comptoir. Au moment de régler, elle n'arrivait même pas à lui parler tellement elle était perturbée.

Mme [R] mentionne que lors d'une 4ème visite, elle assistera en compagnie de sa fille âgée de huit ans à une dispute violente entre Mme [L] et deux de ses collègues derrière le comptoir et sort de la boulangerie.

Ultérieurement, Mme [R] a recueilli les aveux de Mme [L] concernant le harcèlement dont elle faisait l'objet de la part de ses collègues, à cause de son implication dans son travail et de la confiance que lui témoignait sa patronne Mme [A] (pièce n°29).

Par ailleurs, les pièces versées aux débats démontrent que Mme [L] a été victime de deux agressions physiques par deux collègues de travail, sur son lieu de travail, le 22 juin 2018 par [U] [Z], un agent d'entretien et le 3 décembre 2018 par [T] [V] pâtissier, que ces faits étaient connus de M. [A] employeur qui les a contestés dans un courrier en date du 8 février 2019 en réponse à la lettre de prise d' acte de Mme [L], lui imputant la responsabilité de ces 'altercations' (pièces n°10, 11, 12, 13,14 15, 23).

Sur les faits du 24 janvier 2019, ayant conduit au départ de la salariée de la boulangerie, la cour retient que les faits et le comportement de [G] [J] décrits par la salariée sont relatés par l'employeur dans son courrier en date du 8 février 2019, que ' le 24 janvier 2019 vers 11 heures vous êtes présenté à la boulangerie pour une raison indéterminée puisque vous aviez exprimé notre souhait de ne plus revenir travailler. Madame [G] [J] vous a alors invité à quitter les lieux, s'énervant quelque peu de votre présence après votre 'démission'de la veille et dont la seule explication semble être votre volonté d'en découdre avec une nouvelle personne.'

M. [A] qui indique par ailleurs dans ce courrier que Mme [L] a insulté [G] 'créant un esclandre pour s'en servir honteusement en prétendant avoir été hacelée', n'a pas conclu sur ce fait, ni sur aucun des griefs contenus dans la lettre

de prise d' acte (pièce n° 5).

Au constat qu 'aucun élément versé aux débats ne permet d'établir que la salariée a le 23 janvier 2019 a donné sa démission de manière orale, la cour infirme le jugement déféré de ce chef.

Il découle de l' ensemble des pièces versées aux débats que les faits de harcèlement moral subis par Mme [L] sont établis, qu'ils ont contribué à la dégradation de son état de santé tel qu' établi par le certificat médical (ITT de 3jours) et son arrêt de travail du 3 au 10 décembre 2018 ainsi que les prescriptions médicales pour syndrome anxio dépressif.

Pour infirmation de la décision entreprise, il sera donc alloué à Mme [L] la somme de 5.000 euros net à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice.

Dés lors, il est établi que plusieurs salariés de la société [A] ont exercé sur Mme [L] des faits de harcèlement moral, dont la société [A] avait connaissance alors qu' elle n' a pris aucune mesure pour les faire cesser et n'a pas protégé la salariée conformément à son obligation de sécurité, ce grief reproché à l' employeur doit être retenu.

Eu égard aux faits de harcèlement moral dont a été victime Mme [L] dont la gravité est de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, Mme [L] est fondée en sa prise d' acte de la rupture du contrat de travail aux torts de la société [A]. Cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul en application des dispositions de l'article L 1152-3 du code du travail. La décision entreprise sera infirmée de ce chef.

Sur les conséquences indemnitaires de la prise d' acte :

La prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul, la salariée est fondée a sollicité l'indemnité compensatrice de préavis correspondant aux deux mois de salaire qu'elle aurait perçu si elle avait exécuté son préavis, soit au vu des bulletins de salaires produits, des heures supplémentaires et du 13ème mois, la somme de 3580, 32 euros brut et la somme de 358,03 euros brut pour les congés payés afférents.

La cour infirmant le jugement déféré de ce chef, condamne la société [A] au paiement de ces sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

En application des articles L. 1234- 9, R 1234-2 et R 1234-4 du code du travail dans la version applicable litige, eu égard à l'ancienneté de Mme [L] de 6 ans et 7 mois, il convient de condamner la société [A] a versé à Mme [L] la somme de 2.983,60 € net au titre de l'indemnité légale de licenciement. La cour infirme la décision de ce chef.

En application de l'article L. 1235-3-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. 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 inférieur au salaire des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à : (...)

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

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

Mme [L] est âgée de 46 ans, elle a 6 ans et 7 mois d'ancienneté et a perçu une rémunération totale de 9.153,05 euros brut les 6 derniers mois précédents la prise d'acte. Mme [L] justifie n' avoir été indemnisée par le Pôle emploi qu' à compter du 27 novembre 2019.

Eu égard au préjudice causé par la perte de son emploi, de son ancienneté et de son âge, du fait qu' elle n' ait pas retrouvé d'emploi, il convient de condamner la société [A] à verser à Mme [L] la somme de 17.901 euros en application des dispositions de l'article L. 1235-3- 1 du code du travail.

Sur la demande de dommages et intérêts pour défaut de prévention du harcèlement moral:

Mme [L] sollicite la condamnation de la société [A] à lui verser la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de prévention par l' employeur du harcèlement moral dont elle a été victime.

En application des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° des actions de prévention des risques professionnels « et de la pénibilité au travail » ;

2° des actions d'information et de formation ;

3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendres à l'amélioration des situations existantes.

En vertu des dispositions de l'article L. 4121 '1 du code du travail, en cas de litige, il incombe à l'employeur de justifier avoir pris des mesures suffisantes pour s'acquitter de son obligation de sécurité à l'égard des salariés.

Selon l'article L. 4121 ' 2, l'employeur met en 'uvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention notamment en évitant les risques, en évaluant ceux qui ne peuvent être évités et en les combattant à la source.

Il est constant que l'obligation de prévention des risques professionnels qui résulte des dispositions de l'article L. 4121-1 et L. 4121- 2 du code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral institué par l'article L. 1152-1 du code du travail, et ne se confond pas avec elle.

Mme [L] a démontré que l' employeur, M. [A] n'a, non seulement pris aucune mesure de prévention du harcèlement moral dont elle était victime de la part des salariés de l' entreprise mais a contribué par son comportement, à générer ces faits de harcèlement moral, entraînant pour la salariée un préjudice distinct de celui causé par les faits de harcèlement moral commis par ses collègues de travail.

Il s'ensuit que le non respect de son obligation prévention des risques professionnels par l' employeur doit être sanctionné par l'octroi à Mme [L] de la somme de 1.000 euros en réparation de son préjudice.

La cour infirmant le jugement déféré condamne la société [A] à verser à Mme [L] la somme de 1.000 euros en réparation du préjudice subi.

Sur le travail dissimulé:

Aux termes des dispositions de l'article L 8221-5 du code du travail, « est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur:

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L1221-10, relatif à la déclaration préalable d'embauche;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur, à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre 1er de la troisième partie;

3° soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. »

En application des dispositions de l'article L 8223, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

La dissimulation d'emploi salarié prévue par ces textes n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle.

La cour a retenu que la société [A] avait omis de payer à Mme [L] des heures supplémentaires en 2018. Alors qu'il convient de constater que ces heures supplémentaires ne sont mentionnées sur aucun des bulletins de salaire, l'importance du nombre d'heures supplémentaires non rémunérées caractérise l'intention de dissimulation de cette activité salariale de Mme [L].

Par conséquent, infirmant la décision entreprise, la cour condamne la société [A] à payer à Mme [L] la somme de 10.740,96 euros, au titre de l'indemnité pour travail dissimulé.

Sur la demande de dommages et intérêts pour perte du bénéfice de la complémentaire santé:

Mme [L] sollicite des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour avoir été radiée par l'employeur du contrat complémentaire santé, le 1er février 2019, soit avant la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, alors

qu'elle aurait dû bénéficier de ce contrat pendant 12 mois.

La convention collective nationale de la boulangerie pâtisserie industrielle prévoit en son article 133 que pour le salarié et ses ayants droit, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Le régime de frais de santé pourra être maintenu au profit des anciens salariés bénéficiaires de prestations dues pour l'emploi; les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 134. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail.

Il est établi que l' AG2 R La Mondiale complémentaire santé à laquelle Mme [L] était affiliée depuis le 11 juin 2012, a confirmé à la salariée par courrier du 20 mars 2019 sa radiation à compter du 1er février 2019 (pièce n°28).

La salariée qui disposait, avant d'être radiée, de la possibilité de solliciter à l' AG2 R La mondiale le maintien de la garantie jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel a pris fin le contrat de travail, ne démontre pas avoir effectué cette demande.

A défaut pour Mme [L] de démontrer le préjudice résultant pour elle de la radiation par la société [A] de la complémentaire santé, la cour ajoutant au jugement déféré, déboute Mme [L] de sa demande en réparation.

Sur les autres demandes :

La société [A] devra remettre à Mme [L] un bulletin de salaire récapitulatif, une attestation Pôle Emploi mentionnant la prise d' acte, un certificat de travail et un solde de tout compte rectifiés dans un délai de deux mois à compter de la signification du présent arrêt, sans qu'il soit besoin de prononcer d'astreinte.

Partie perdante, la société [A] est condamnée aux dépens d' instance et d'appel, le jugement déféré étant infirmé sur ce point et à verser à Mme [L] une somme de 4.000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il n'y a pas lieu de déroger aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du Code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, en application desquelles les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant, la capitalisation des intérêts étant ordonnée conformément aux dispositions de l'article 1154 du Code civil, devenu l'article 1343-2.

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

INFIRME le jugement déféré, en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau,

DIT que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Mme [H] [L] produit les effets d'un licenciement nul au 5 février 2019,

CONDAMNE la SARL [A] à verser à Mme [H] [L] les sommes suivantes :

- 2.246,37 euros au titre du rappel de salaire sur les heures supplémentaires outre 224,63 euros pour les congés payés afférent,

- 239,62 euros ainsi que la somme de 23,96 euros au titre du rappel de salaire du 13ème mois,

- 3.580,32 euros brut et la somme de 358,03 euros brut pour les congés payés afférents, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 2.983,60 euros net au titre de l'indemnité légale de licenciement,

-17.901 euros en application des dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail,

-5.000 euros en réparation du préjudice pour harcèlement moral,

-1.000 euros en réparation de son préjudice pour défaut de prévention du harcèlement moral,

- 10.740, 96 euros, au titre de l'indemnité pour travail dissimulé,

- 4.000 euros sur le fondement de l' article 700 du code de procédure civile.

RAPPELLE que les sommes de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil des prud'hommes les autres sommes à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter de la décision qui les alloue,

ORDONNE la capitalisation des intérêts en application des dispositions de l'article 1343-2 du Code civil,

ORDONNE à la SARL [A] la remise à Mme [H] [L] d' un bulletin de salaire récapitulatif, d' une attestation pôle Emploi mentionnant la prise d' acte, un certificat de travail et un solde de tout compte rectifiés dans un délai de deux mois à compter de la signification du présent arrêt, sans astreinte,

Y ajoutant,

DEBOUTE Mme [H] [L] de sa demande de dommages et intérêts au titre de la complémentaire santé ;

CONDAMNE la SARL [A] aux dépens d' instance et d'appel.

La greffière, La présidente.