AFFAIRE [U]

RAPPORTEUR

N° RG 24/05832 - N° Portalis DBVX-V-B7I-PZPO

[Q]

C/

S.A.S. [1]

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de MONTBRISON

du 19 Juin 2024

RG : F 23/00003

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 09 SEPTEMBRE 2026

APPELANTE :

[D] [Q]

née le 25 Août 1993 à [Localité 1]

[Adresse 1]

[Localité 2]/FRANCE

représentée par Me Pascale JULIEN-BOISSERAND de la SELARL BOISSERAND JULIEN-BOISSERAND, avocat au barreau de SAINT-ETIENNE substituée par Me Clément ABEL, avocat au barreau de SAINT-ETIENNE

INTIMÉE :

SOCIETE [1]

[Adresse 2]

[Adresse 3]

[Localité 3]

représentée par Me Florian DA SILVA de la SELAS BARTHELEMY AVOCATS, avocat au barreau de LYON substituée par Me Olivier BARRAUT de la SELAS BARTHELEMY AVOCATS, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 28 Avril 2026

Présidée par Anne BRUNNER, Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Malika CHINOUNE, Greffière.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Catherine MAILHES, présidente

- Anne BRUNNER, conseillère

- Antoine-Pierre D'USSEL, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 09 Septembre 2026 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Catherine MAILHES, Présidente et par Malika CHINOUNE, Greffière auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

****

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La société [1] est spécialisée dans le commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces. Elle emploie habituellement plus de 11 salariés et applique la convention collective du bricolage.

Mme [Q] (ci-après la salariée) a été engagée le 12 mai 2020 par la société [1] (ci-après la société ou l'employeur) par contrat à durée indéterminée en qualité de conseillère de ventes, catégorie employé.

Aux termes d'un avenant du 31 décembre 2020, la salariée a exercé le poste de chef de secteur 1er échelon, catégorie agent de maîtrise.

La salariée a été placée en arrêt de travail à compter du mois de septembre 2021, puis elle a bénéficié d'un congé de maternité du 7 janvier au 13 juin 2022.

A l'issue de la visite de reprise du 16 juin 2022, le médecin du travail l'a déclarée apte à reprendre le travail, sous réserve de « limiter le port de charges supérieures à dix kilogrammes pendant trois mois ».

Le 25 juillet 2022, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pour le 30 juillet 2022.

Par courrier daté du 27 juillet 2022, la salariée a démissionné.

Le 9 janvier 2023, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Montbrison, aux fins de voir : requalifier sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; condamner la société à lui verser : une indemnité de préavis (3 680,08 euros), une indemnité légale de licenciement (996,74 euros), une indemnité au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse (6 440,14 euros), des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail (10 000 euros), des dommages et intérêts pour harcèlement moral (15 000 euros), une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile (3 500 euros).

La société a été convoquée devant le bureau de conciliation et d'orientation par courrier recommandé avec accusé de réception.

La société s'est opposée aux demandes de la salariée et a sollicité à titre reconventionnel la condamnation de celle-ci au versement de la somme de 2 000 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par procès-verbal du 5 décembre 2023, le conseil de prud'hommes s'est déclaré en partage de voix et l'affaire a été renvoyée à l'audience de départition du 14 février 2024.

Par jugement de départage du 19 juin 2024, le conseil de prud'hommes de Montbrison, présidé par le juge départiteur, a :

débouté Mme [Q] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

débouté Mme [Q] de sa demande d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés ;

débouté Mme [Q] de sa demande faite en exécution déloyale du contrat de travail ;

Débouté Mme [Q] de sa demande au titre du harcèlement moral ;

condamné Mme [Q] à payer à la société [1] la somme de 1 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens ;

rappelé que l'exécution provisoire est de droit.

Selon déclaration électronique de son avocat remise au greffe de la cour le 11 juillet 2024, Mme [Q] a interjeté appel de ce jugement aux fins d'infirmation en ce qu'il : l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; l'a déboutée de sa demande d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés ; l'a déboutée de sa demande faite en exécution déloyale du contrat de travail ; l'a déboutée de sa demande au titre du harcèlement moral ; l'a condamnée à payer à la société la somme de 1 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Aux termes des dernières conclusions de son avocat remises au greffe de la cour le 10 octobre 2024, Mme [Q] demande à la cour de :

déclarer recevable l'appel interjeté;

ordonner la réformation du jugement ;

Et statuer à nouveau,

juger que sa démission a été provoquée, c'est-à-dire motivée par des manquements imputables à l'employeur ;

requalifier la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ;

dire que cette requalification entraîne et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

condamner la société [1] à lui verser les sommes suivantes :

3 680,08 euros au titre de l'indemnité de préavis ;

368 euros pour l'indemnité de congés payés sur préavis ;

996,74 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

6 440,14 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

10 000 euros à travail de dommages et intérêt pour exécution déloyale du contrat de travail ;

dire que la société s'est montrée coupable de harcèlement moral à son encontre;

condamner la société [1] à lui verser la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

dire que les condamnations prononcées à l'encontre de l'employeur le seront avec intérêts aux taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes ;

condamner la société [1] à lui verser la somme de 4 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

condamner la société aux entiers dépens.

Selon les dernières conclusions de son avocat remises au greffe de la cour le 27 décembre 2024, la société [1] demande à la cour de :

juger mal fondé et injustifié l'appel interjeté par Mme [Q] ;

Le rejetant :

confirmer en toutes ses dispositions le jugement ;

juger que Mme [Q] ne rapporte pas la preuve de faits suffisamment graves et récents justifiants que sa démission soit qualifiée de prise d'acte de la rupture du contrat ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse ;

juger que Mme [Q] ne rapporte pas la preuve de ce que son ancien employeur à méconnu son obligation de loyauté ;

juger que Mme [Q] n'est pas en mesure de justifier des faits de harcèlement moral ;

juger que Mme [Q] ne rapporte pas la preuve de ce que son ancien employeur a méconnu son obligation de sécurité ;

En conséquence :

débouter Mme [Q] de toutes ses demandes ;

Subsidiairement :

juger que l'indemnisation à laquelle elle pourrait prétendre au titre des articles L.1235-3 du code du travail, n'est pas justifiée et sera limitée à 3 mois de salaire ;

En tout état de cause :

condamner Mme [Q] au paiement d'une somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'en tous les dépens.

La clôture des débats a été ordonnée le 26 mars 2026 et l'affaire a été évoquée à l'audience du 28 avril 2026.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties il est fait expressément référence au jugement entrepris et aux conclusions des parties sus-visées.

MOTIFS

Sur l'exécution du contrat de travail

Sur le harcèlement moral :

La salariée, pour solliciter la condamnation de la société à lui payer des dommages et intérêts pour harcèlement moral fait valoir que :

elle a été affectée à des fonctions distinctes de son poste initial à son retour de congé de maternité et elle n'a pas retrouvé son poste de chef de secteur ;

les augmentations salariales consenties aux autres salariés durant son absence pour congé maternité ne lui ont pas été accordées, ce qui est une discrimination ;

elle a été affectée à un poste de manutention en dépit des restrictions du médecin du travail ;

le comportement de l'employeur a affecté son état de santé.

Pour sa part, la société réplique que :

pendant la période de suspension du contrat de travail de Mme [Q], mais également en raison du départ d'un autre salarié, M. [H], elle a dû se réorganiser et recruter M. [W], qu'elle a affecté au secteur 3 (bricolage), laissé vacant par Mme [Q] ;

lorsque cette dernière a annoncé son retour, M. [O] a pris le soin de la contacter pour lui présenter le projet de reprise du secteur 1, auquel la salariée a adhéré ;

lorsqu'elle a repris, la salariée devait finaliser l'implantation du rayon carrelage, ce dont elle n'a pas su s'acquitter ;

elle ne lui a nullement imposé un changement de poste ;

elle ne l'a pas affectée à des tâches impliquant la manutention de charge dépassant 10 kilos ;

les changements, sur les bulletins de paie, de l'intitulé des fonctions ne résultent pas d'une volonté de la rétrograder mais d'une erreur de logiciel de paie, la salariée ayant été normalement rémunérée en tant que chef de secteur, agent de maitrise ;

la salariée ne saurait prétendre à une augmentation de salaire par rapport à ses collègues de travail, chefs de secteur, qui n'ont pas été absents, (comme l'ont été M. [Y] et M. [E]), et ont pu atteindre leurs objectifs en progressant dans leurs fonctions.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des 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.

En application de l'article L. 1154-1 du même code, lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

1/ le changement d'affectation au retour de congé maternité

La salariée verse aux débats ses bulletins de paie, du mois de novembre 2011 au mois de juillet 2022. La qualification mentionnée sur le bulletin de paie du mois de novembre 2011 est « chef de secteur », conformément à l'avenant au contrat de travail du 31 décembre 2020.

A partir du mois de décembre 2011, il est mentionné, sur les bulletins de paie une qualification de « conseiller de vente », le salaire demeurant le même.

Il ressort de l'attestation de Mme [B], cliente du magasin et amie de Mme [Q] que cette dernière était « déçue et anxieuse après avoir appris qu'elle ne retrouverait pas le même poste mais un équivalent sur un autre secteur'régulièrement, elle me disait 'qu'elle avait de moins en moins de responsabilité malgré son poste de chef de secteur' ».

Il ressort également de l'attestation de M. [W], embauché comme chef de secteur pour le secteur 3, qu'assurait Mme [Q] avant la suspension de son contrat de travail, que cette dernière s'est vu confier la responsabilité du secteur 1 à son retour de congés maternité.

Il s'en déduit qu'à son retour de congé maternité, nonobstant les mentions figurant aux bulletins de paie, la salariée s'est vu affecter à un poste de chef de secteur, mais sur un secteur différent.

Elle ne démontre pas avoir été affectée à un poste de vendeuse.

Le fait n'est pas établi.

2/ l'absence d'augmentation salariale

Il ne fait pas débat que le salaire de Mme [Q] n'a pas été augmenté. Cela ressort de la lecture des bulletins de paie entre le mois de novembre 2021 et le mois de juillet 2022.

L'employeur admet que d'autres salariés ont bénéficié d'une augmentation.

Le fait est établi.

3/ l'affectation à un poste de manutention en dépit des restrictions du médecin du travail

A son retour de congé de maternité, le médecin du travail, par avis du 16 juin 2022, a déclaré la salariée apte et a précisé qu'il fallait limiter le port de charges supérieures à 10 kilos pendant trois mois.

La salariée a été affectée à un poste de chef de secteur et non à un poste de manutention.

S'agissant du port de charge, Mme [Q] s'appuie sur l'attestation de M. [W], son collègue, qui indique « après une dizaine de jours environ, Mme [Q] exprimait des grandes difficultés au vu des charges importantes qu'elle devait manipuler ». Ce témoignage est imprécis quant au poids des charges.

La salariée s'appuie sur l'attestation de sa mère, laquelle n'a pas constaté personnellement que Mme [Q] devait porter des charges supérieures à 10 kilogrammes mais rapporte ce que sa fille lui a dit.

L'agissement n'est pas établi.

La salariée ne verse aux débats aucun certificat médical établissant que son état de santé a été affecté.

Seule l'absence d'augmentation de salaire est établie de sorte que la cour confirme le jugement en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

La salariée, pour solliciter l'infirmation du jugement en ce qu'il a rejeté la demande en dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail, fait valoir que :

en qualité de chef de secteur, elle a connu des complications dans l'exercice de ses fonctions en mars 2021, en raison du comportement de M. [C], or, M. [O], le président directeur général, ne l'a pas soutenue ;

l'employeur lui a demandé d'effectuer un travail de manutention de pièces lourdes alors qu'il était informé de son état de grossesse ;

l'employeur a méconnu les prescriptions de la médecine du travail et ne l'a pas réintégrée à son poste initial à son retour de congé de maternité ;

l'employeur l'a agressée verbalement et l'a contrainte à prendre acte de la rupture du contrat de travail.

La société répond que :

contrairement à ce que prétend la salariée, elle a pris en compte sa situation conflictuelle avec M. [C], ce dernier ayant été licencié pour faute grave ;

elle n'a pas imposé un changement de poste à Mme [Q] et ne l'a pas affectée à des tâches impliquant la manutention de charges lourdes ;

la salariée a conservé un poste de responsable de secteur, seul le secteur ayant été modifié en application du contrat de travail ;

elle a respecté les prescriptions médicales et aucun manquement ne saurait lui être imputé ;

l'intitulé des fonctions de la salariée a été modifié sur les bulletins de salaire à raison d'une erreur de logiciel.

***

En vertu de l'article L. 1222-1 du code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

La salariée verse aux débats un courrier, non daté, qu'elle a adressé à son employeur dans lequel elle se réfère à un entretien qu'elle a eu avec M. [O] le 17 août 2021 à propos du comportement d'insubordination de M. [C] non sanctionné jusque-là et signale de nouveaux faits du 21 août 2021.

La société verse aux débats la lettre de licenciement, en date du 21 septembre 2021 de M. [C], pour faute grave, notamment en raison de son comportement à l'égard de Mme [Q].

Cette dernière ne peut donc affirmer que l'employeur ne l'a pas soutenue face à l'attitude de ce salarié.

S'agissant du port de charges alors qu'elle était enceinte, la salariée s'appuie sur :

l'attestation de Mme [R], selon laquelle « [D] dans son état physique ne pouvait porter des éléments lourds'elle a dû démonter un rack dans la partie bois. Notre responsable n'a en aucun cas pris en compte son état' » ;

l'attestation de M. [V] « j'ai été témoin que M. [O]' a obligé Mme [Q] à faire de la manutention de matériel lourd en étant informé de la grossesse depuis juillet 2021' » ;

l'attestation de Mme [A], selon laquelle alors que Mme [Q] était enceinte, M. [O] lui a été demandé « de plus en plus de manutention avec Mme [Q] et ce, de manière qui semblait disproportionnée ».

Ces attestations sont imprécises quant aux manutentions sollicitées par le manager à la salariée. Elles ne peuvent établir

que le travail demandé à la salariée n'était pas compatible avec sa grossesse.

Ainsi qu'il a été dit précédemment, il n'est pas établi que les restrictions posées par le médecin du travail lors de la reprise du travail, n'ont pas été respectées.

La salariée a été réintégrée à un poste similaire à son retour de congé de maternité.

La salariée a adressé deux courriers à l'employeur le 27 juillet 2022 : l'un dans lequel elle présente sa démission « 'suite à notre altercation récente, notre mésentente grandissante et votre souhait de me voir partir de votre entreprise comme vous me l'avez clairement dit. », le second, dans lequel elle explique pourquoi elle a quitté son poste le 26 juillet 2022 :

« Hier lors de ma prise de poste à 9h00, vous m'avez accueilli dans l'allée centrale du magasin au milieu des clients. Vous m'avez accompagné jusqu'au fond du magasin en me donnant la liste des tâches à accomplir.

Arrivés au fond du magasin vous me dites "par contre tu ne vas pas faire la tête toute la semaine juste pour une convocation à un entretien". Je vous réponds que "ce n'est pas un simple entretien mais une convocation en vue d'une sanction disciplinaire".

Vous commencez à hausser te ton et je vous demande de ne pas le faire dans le magasin. Je me dirige vers la zone de réception. Vous me dites de ne pas partir pendant que vous me parlez. Je ne voulais simplement pas me donner en spectacle devant les clients.

Dans la zone de réception vous me dites que "la convocation est pour discuter de la situation".

Je vous réponds que pour vous c'est pour me sanctionner et ce sans avoir ma version des faits. A priori plusieurs évènements me concernant vous ont été rapportés, mais étonnement jamais à moi directement, la première concernée.

J'avoue que je me suis verbalement agacée en disant à voix haute "ça va me gonfler de bon matin bordel". A ce moment-là, et de façon violente verbalement, vous me reprochez de "foutre le bordel dans votre boîte" puis me dites de "fermer ma putain de gueule". En vous répondant "ah je dois fermer ma putain de gueule '!" vous attrapez un poteau métallique et vous tapez sur la porte, un présentoir et sur le sol et vous rentrez au magasin. J'ai à cet instant, eu peur de votre réaction vis-à-vis de moi.

A ce moment-là, [X] arrive après avoir entendu le bruit que vous avez fait.

Je lui explique brièvement ce qui vient de se passer et lui dit que dans ces conditions je partais immédiatement.

Je vais aux bureaux poser mon téléphone et vois que vous êtes enfermé dans le vôtre et je vous crie "je vais la quitter votre boîte et tout de suite". Vous sortez de votre bureau et venez claquer la porte de celui d'[P] en me faisant signe de la main sous-entendu " bon vent" et répondant "bah vas-y casses toi !".

Je reviens sur mes pas pour laisser la clef du magasin et ce que j'utilise au quotidien, cutter, surligneur, fournis par vos soins. Et repars, aux alentours de 9h10.

J'estime avoir toujours fait mon travail avec sérieux et professionnalisme et répondu au mieux aux objectifs demandés pour mon poste de chef de secteur.

Je me suis toujours bien entendu avec mes collègues de travail et j'ai toujours eu d'excellents contacts avec les

fournisseurs de mon secteur. J'ai géré au mieux les divers aléas liés à mon poste.

Vu la situation d'hier, je pense qu'il est préférable de mettre un terme à notre collaboration. De ce fait, je vous joins ma lettre de démission. »

Il ressort de ce courrier que la salariée est à l'origine de la dispute et que la réponse de M. [O], reconnue par la société « quand vas-tu enfin arrêter de foutre le bordel dans mon entreprise ' » est dans le même registre que les propos de Mme [Q].

Ensuite, Mme [Q] s'appuie sur les attestations de M. [S], de Mme [F], qui donnent leur point de vue sur M. [O] mais ne relatent nullement une altercation qui se serait produite au mois de juillet 2022 entre celui-ci et Mme [Q].

Mme [A] pour sa part relate que le 26 juillet 2021, elle a parlé à Mme [Q] alors qu'elle partait et que celle-ci lui a dit avoir eu « une dispute virulente avec notre responsable et qu'il a pris une barre de fer et a tapé le sol et les/un murs de colère. Elle m'indique ensuite qu'elle ne se sent pas de rester et qu'elle a peur. ». Elle n'a donc pas assisté à la scène.

Les courriers adressés au mois de novembre 2022, par une autre salariée, Mme [K], l'un pour contester une sanction disciplinaire, l'autre pour saisir l'inspection du travail, n'apportent aucun élément objectivant les événements dont se plaint Mme [Q].

Il en va de même de l'attestation de Mme [R] en date du 2 juin 2023 et de celle de Mme [J] en date du 25 juillet 2023.

Par attestation du 7 octobre 2024, soit plus de deux ans après le 26 juillet 2022, Mme [K] témoigne que ce jour-là, elle se trouvait « en poste sur la caisse bâti, quand soudain j'entends au loin une personne crier. Je me rapproche un petit peu de l'endroit'et je vois que M. [O] hurle sur une autre personne'j'entends la voix de Mme [Q] et je la vois reculer de M. [O] en deuxième temps (sic). Il était devenu très agressif verbalement et physiquement et a pris dans ses mains un poteau en fer (ce poteau en fer tient la porte de la réception pour éviter qu'elle ne se referme), il frappe le poteau en fer contre la porte de la réception d'une extrême violence juste après avoir tapé une palette juste à côté de Mme [Q]. ».

La cour observe que Mme [Q], dans la lettre qu'elle a adressé à l'employeur le 27 juillet 2022, qui accompagne sa lettre de démission ne précise nullement que Mme [K] a assisté à la scène mais au contraire décrit une scène sans témoin puisqu'elle précise que « [M] » est arrivé après le départ de M. [O].

Mme [K] ne témoigne pas avoir entendu M. [O] demander à Mme [Q] de « fermer sa putain de gueule », alors même qu'elle affirme avoir été présente. Elle se borne à évoquer des propos agressifs sans autre précision. Ce témoignage imprécis ne corrobore donc pas les affirmations de la salariée.

Mme [P] [Z] témoigne, par attestation établie le 8 octobre 2024, que le 26 juillet 2022, elle se trouvait dans son bureau, et qu'elle a entendu « des booms comme si quelqu'un tapait sur quelque chose et des cris. Quelques minutes après, M. [O] a traversé les bureaux très énervé en claquant les différentes portes derrière lui. [D] est arrivée à l'entrée des bureaux. M. [O] est ressorti de son bureau en ouvrant la porte très vivement. Puis il a ouvert la porte séparant mon bureau de celui des vendeurs, il a vu [D] et lui a crié dessus. Elle l'a informé qu'elle partait car ne se sentait pas de rester avec ce qu'il venait de faire. M. [O] a continué de lui crier dessus, il lui disait de se barrer et était très désagréable. ».

Le témoignage n'est pas en adéquation avec les écrits de la salariée du 27 juillet 2022, selon lesquels elle est allée « 'aux bureaux poser mon téléphone et vois que vous êtes enfermé dans le vôtre et je vous crie "je vais la quitter votre boîte et tout de suite". Vous sortez de votre bureau et venez claquer la porte de celui d'[P] en me faisant signe de la main sous-entendu "bon vent" et répondant "bah vas-y casse-toi" ' ».

Finalement, la salariée n'établit qu'une dispute, qu'elle a initiée, avec M. [O].

Elle n'établit pas une attitude particulièrement violente et incontrôlable de la part de ce dernier.

Alors qu'elle prétend avoir eu peur, elle a néanmoins suivi M. [O] pour continuer la dispute.

En conséquence, la cour confirme le jugement en ce qu'il a rejeté la demande en dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Sur la rupture du contrat de travail :

La salariée fait valoir que sa démission a été motivée par des manquements imputables à l'employeur et sollicite sa requalification en prise d'acte de la rupture du contrat de travail, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. A ce titre, elle indique que :

l'employeur lui a demandé d'effectuer un travail de manutention de pièces lourdes alors qu'il était informé de son état de grossesse ;

le comportement de l'employeur lui a causé des complications de grossesse et l'a contrainte à être placée en arrêt de travail dès le mois de septembre 2021 ;

elle a été affectée dans un secteur impliquant le port de charges lourdes malgré les restrictions du médecin du travail ;

elle a eu une altercation avec l'employeur qui a fait preuve d'une attitude violente à son égard ;

elle a déposé une main courante pour dénoncer le comportement violent de l'employeur ;

l'accès de violence de l'employeur a rendu impossible la poursuite du contrat de travail.

La société répond que :

la salariée ne fait pas état d'un prétendu harcèlement moral ni d'un changement de poste injustifié dans sa lettre de démission ;

les faits reprochés ne justifient pas la requalification de la rupture en prise d'acte ;

l'inertie de la salariée à saisir la juridiction prud'hommale atteste que le maintien de la relation contractuelle n'était pas impossible ;

l'altercation constitue au mieux une conversation mouvementée ;

la démission de la salariée fait suite à sa convocation à un entretien en vue d'une sanction disciplinaire ;

les faits invoqués par la salariée concernant M. [C] sont trop anciens et pas de nature à faire obstacle au maintien du lien contractuel ;

elle n'a pas affecté la salariée à des tâches impliquant la manutention de charges lourdes ;

contrairement à ce qu'elle prétend la salariée a conservé un poste de responsable de secteur, seul le secteur ayant été modifié en application du contrat de travail ;

elle a respecté les prescriptions médicales et aucun manquement ne saurait lui être imputé ;

l'intitulé des fonctions de la salariée a été modifié sur les bulletins de salaire à raison d'une erreur de logiciel.

***

La démission ne se présume pas ; il s'agit d'un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements suffisamment graves imputables à son employeur, et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ou, dans le cas contraire, d'une démission.

Il ressort du courrier de démission et du courrier qui l'accompagne, que la démission est équivoque et qu'elle doit s'analyser en une prise d'acte.

Ainsi qu'il a été dit précédemment, les manquements évoqués par la salariée ne sont pas établis.

La prise d'acte produit les effets d'une démission.

La cour confirme le jugement en ce qu'il a débouté Mme [Q] de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et indemnité compensatrice de congés payés afférents.

Les dispositions du jugement déféré relatives aux frais irrépétibles et dépens seront confirmées.

Mme [Q], qui succombe en appel, sera condamnée aux dépens.

Il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la société [1], les sommes, non comprises dans les dépens, qu'elle a dû exposer au titre de la procédure d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement et publiquement par mise à disposition au greffe, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions de l'article 450 du code de procédure civile;

Dans la limite de la dévolution,

Confirme le jugement ;

Y ajoutant,

Condamne Mme [Q] aux dépens d'appel ;

Déboute la société [1] de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE