

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 11  
ARRÊT DU 19 MAI 2020

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/03469 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B5GZL

Décision déferée à la Cour : Jugement du 11 Janvier 2018 -Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de PARIS - RG n° F 16/11217

APPELANTE

Madame I X

[...]

[...]

Représentée par Me Céline BRUNEAU, avocat au barreau de PARIS, toque : P0317

INTIMÉE

Fondation FONDATION PARTENARIALE POUR LE DEVELOPPEMENT DE  
L'UNIVERSITE PARIS DAUPHINE, dont le représentant légal est Monsieur L B en sa  
qualité de Président de la Fondation Partenariale

[...],

[...]

[...]

Représentée par Me Michel GUIZARD, avocat au barreau de PARIS, toque : L0020

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a  
été débattue le 04 Février 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés,  
devant Mme Anne HARTMANN, Présidente de chambre, chargée du rapport.

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

Anne HARTMANN, présidente

Denis ARDISSON, présidente

Didier MALINOSKY, vice-président placé

Greffier, lors des débats : Madame Mathilde SARRON

ARRÊT :

- contradictoire

- Par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, la date initialement annoncée aux parties ayant dû être reportée en raison de l'état d'urgence sanitaire, ce dont, pour le même motif, les parties n'ont pu être avisées par le greffe qu'à l'issue de la période de confinement dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile

- signé par Anne HARTMANN, Présidente de chambre et par Catherine CHARLES , Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

#### FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

Mme I X, née en 1982, a été engagée par la Fondation Partenariale pour le Développement de l'[...], ci-après Fondation Dauphine, selon un contrat de travail à durée indéterminée, à compter du 9 mai 2016, en qualité de directrice du développement, statut cadre.

Elle a été définitivement titularisée à son poste à l'issue d'une période d'essai de 3 mois, soit le 9 août 2016.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial.

En dernier lieu, la rémunération mensuelle brute moyenne de Mme X s'élevait à la somme de 5.000 euros majoré d'une prime variable sur performance.

Mme X soutient que le 28 septembre 2016, elle a informé d'abord verbalement puis par courriel son employeur de son état de grossesse et que le même jour elle a été évincée de l'entreprise après avoir été contrainte de restituer son ordinateur. Elle expose que sous le choc, elle a été placée en arrêt de maladie 29 septembre au 15 octobre 2016 puis jusqu'au 9 novembre 2016.

Par lettre datée du 29 septembre 2016, Mme X a été convoquée avec mise à pied conservatoire à un entretien préalable fixé au 10 octobre 2016, qui a été maintenu malgré son arrêt de maladie et auquel elle ne s'est pas présenté.

Par courrier en date du 30 septembre 2016, Mme X a adressé à la Fondation son certificat de grossesse.

Mme X a ensuite été licenciée pour faute grave par lettre datée du 24 octobre 2016 ainsi libellée:

« Nous faisons suite à votre entretien préalable en date du 10 octobre 2016 auquel vous ne vous êtes pas présentée et au cours duquel nous vous aurions exposé les motifs pour lesquels nous envisagions votre licenciement, à savoir :

Vous avez été embauchée à compter du 9 mai 2016 en qualité de directrice du développement statut cadre.

A ce titre vous avez en charge :

- la gestion de la collecte de fonds auprès des particuliers,
- l'élaboration d'actions commerciales et marketing,
- et la gestion de la communication institutionnelle de la fondation.

Votre embauche était soumise a une période d'essai de 3 mois, soit jusqu'au 9 août 2016.

Au cours de votre période d'essai, nous n'avons pas eu l'occasion d'évaluer l'ensemble de vos compétences puisque:

- depuis votre prise de poste vous aviez été principalement occupée par l'organisation de la soirée des donateurs qui s'est tenue le 6 juillet 2016 et l'animation des réseaux sociaux,
- la période estivale n'est pas la plus propice à la levée de fonds.

Toutefois, le 13 juillet 2016 nous avons eu un entretien de recadrage sur plusieurs points:

- votre absence de collaboration sur votre activité de levée de fonds malgré des propositions répétées d'accompagnement et de formation « sur le terrain» pour vous guider dans ce nouveau métier pour vous.
- votre absence de transparence dans l'exercice de vos fonctions, notamment par l'envoi de mails stratégiques ou à des parties prenantes clés sans mise en copie de la directrice générale,
- votre absence de discernement quant à la qualification des prospects contactés, alors que de nombreux individus sont soit de gros prospects privés soit des prospects « corporate " et ne relèvent donc pas de votre périmètre,

Je vous ai rappelé que vous deviez exercer votre activité sous mon autorité et en concertation avec moi, comme prévu dans votre contrat de travail.

Cette collaboration était d'autant plus importante que vous n'avez aucune expérience en matière de fundraising.

Au cours de cet entretien du 13 juillet 2016 vous avez adopté une attitude fermée et vous m'avez répondu que vous aviez toujours travaillé seule et de manière autonome depuis plus de 10 ans.

Suite à cet entretien, j'ai essayé de mettre en avant les actions positives que vous aviez menées afin de vous motiver et vous m'avez donné un certain nombre de garanties sur la suite de notre collaboration.

C'est la raison pour laquelle j'ai décidé de ne pas renouveler votre période d'essai.

Malgré mes encouragements et mes propositions d'accompagnement quotidien pour vous améliorer dans vos pratiques professionnelles de fundraiser (je vous ai proposé à 5 reprises d'aller ensemble en RV de sollicitation, je vous ai invité à plusieurs reprises à déjeuner et je vous ai encouragé à venir me voir pour toute question, la porte de mon bureau étant toujours ouverte), force est de constater que vous n'assumiez pas vos responsabilités, que vous refusiez de vous remettre en cause et que vous persistiez à ne pas respecter les directives.

Depuis votre retour de congés vos manquements à cet égard n'ont fait que se multiplier.

Le dernier fait fautif date du 28 septembre 2016 après midi et ont conduit à votre mise à pied à titre conservatoire.

Ceci étant rappelé et précisé, nous vous reprochons les fautes suivantes :

1) Non respect des directives:

Lors de votre point hebdomadaire du 6 septembre 2016, je vous ai rappelé que la prospection de grands donateurs devait être votre priorité numéro 1, et ce avant les actions de marketing et de communication, je vous ai d'ailleurs fixé un objectif de 10 rendez vous et/ou sollicitations par semaine, dont 50% de votre temps en rendez vous à l'extérieur.

Je vous ai également demandé d'indiquer systématiquement dans notre base de données vos rendez vous.

Force est de constater que vous n'avez pas respecté mes directives. Outre le fait que vous n'avez pas respecté le nombre de RV hebdomadaires, aucun compte rendu de vos rendez vous n'apparaît sur la base de données.

Par ailleurs, contrairement à mes directives, vous avez continué à passer la plupart de votre temps à l'organisation d'actions marketing.

Votre insubordination est d'autant plus grave que vous avez persisté à ne pas prendre en compte nos remarques, notamment sur le fait que vous agissez trop vite, sans concertation, et sans vérifier ou sécuriser les données essentielles de vos actions :

Ainsi,

a) le 12 septembre 2016, vous avez fait bloquer la date du 29 novembre dans l'agenda du Président de la Fondation, Monsieur L B, pour l'inauguration d'une plaque de reconnaissance en l'honneur de nos plus grands mécènes, sans vérifier au préalable la disponibilité de la salle concernée (indisponible depuis le mois de juin 2016).

b) le 14 septembre 2016, vous avez organisé un rendez vous avec Monsieur Y, conseiller au développement culturel et scientifique au Mobilier National, pour discuter d'éventuels évènements qui pourraient être menés avec eux.

Vous vous êtes engagée, sans autorisation préalable, à lui faire parvenir une lettre d'intention générale de la part de la Fondation sur l'organisation de 4 activités avec le Mobilier National.

c) dans le cadre de la levée de fonds auprès des particuliers, vous avez organisé une tombola à l'occasion de la remise de diplômes des L3 le 1er octobre 2016.

Vous avez décidé d'organiser cette tombola via la plateforme web ITIQUITI, avec des négociations tarifaires moins intéressantes que ce que proposent d'autres plateformes de collecte de fonds.

Vous avez également annoncé sur l'ensemble des supports de communication de votre tombola le partenariat avec la société Comptoir des voyages pour lot unique de cette tombola, à savoir un voyage pour deux personnes en Islande organisé par ladite société, et d'une valeur de 4 400 euros, et ce sans avoir conclu au préalable une convention de partenariat claire sur les conditions et contreparties de ce don.

Au cours du mois de septembre 2016, vous avez sollicité les services de la communication de l'université Paris Dauphine afin de relayer la publicité de votre tombola et du partenariat avec la société Comptoir des voyages sur leur site internet.

Compte tenu de nos liens de collaboration, l'université Paris Dauphine a accepté à titre exceptionnel d'insérer sur son site internet un lien de redirection vers l'article du site de la fondation.

Je vous ai pour ma part demandé de ne pas solliciter les services de l'Université à tout va, et de ne pas vous engager pour leur compte, ni de proposer des contreparties démesurées.

Malgré mes directives, le 27 septembre 2016 vous avez sollicité à nouveau Mme Z, directrice de la communication et de la marque de l'université Paris Dauphine, pour qu'elle mette en ligne votre article directement sur le site de l'université Paris Dauphine.

Le 28 septembre 2016 à 15h28, Mme Z vous a répondu qu'elle ne souhaitait pas mettre l'article demandé sur le site internet de l'université. Elle vous a également réitéré sa demande de ne plus vous engager au nom et pour le compte de l'université Paris Dauphine.

Par ailleurs, contrairement à vos affirmations, nous avons découvert:

-que vous aviez laissé entendre à la société Comptoirs des voyages qu'elle pourrait obtenir des contreparties que nous ne pouvions tenir puisque ne relevant pas de notre ressort mais de celui de l'université Paris Dauphine,

-que le don de la société Comptoir des voyages n'était pas ferme et définitif puisqu'au final, nous avons dû payer le prix du voyage.

d) le 26 août 2016 vous m'avez informé de votre volonté d'organiser un gala lors de l'événement «Chartres Festival 2017" organisé par l'un de nos bénévoles et grand donateur, M N, en faisant payer une participation à nos Grands Donateurs.

Malgré mes objections sur ce projet, tant sur le plan financier que sur le plan stratégique, vous m'avez relancé à plusieurs reprises.

Je vous ai donc confirmé par mail en date du 6 septembre 2016 que la fondation n'organisera pas ce gala.

Malgré cette directive, vous avez présenté ce projet d'événement dans le plan stratégique de la fondation pour 2017 lors du comité des ambassadeurs du 13 septembre 2016.

e) Le 21 septembre 2016 à 15H06 vous m'avez informé au dernier moment que vous vous étiez inscrite avec l'une de vos collègues à une conférence sur le crowdfunding et que vous ne seriez donc pas là le lendemain.

Vous n'avez pas jugé utile de m'informer de la tenue de cet événement quand vous en avez eu connaissance, ni de solliciter mon autorisation préalablement à votre inscription alors que votre priorité est clairement de faire des rendez vous de sollicitation et alors qu'il vous a été clairement établi que notre objectif de collecte était loin d'être atteint d'ici fin 2016. En effet au regard des recettes en provenance des particuliers, vous êtes à 300.000 € de vos objectifs à ce jour.

f) Le 15 septembre 2016 je vous ai rappelé, à propos de Mme A, de la Caisse des Dépôts, que les donateurs particuliers en lien avec les entreprises grands comptes de la Fondation devaient être traités de manière coordonnée avec moi compte tenu des enjeux stratégiques pour la Fondation.

Malgré cela, vous avez demandé à l'assistante du Président de l'université d'organiser un rendez vous pour vous et Mr B.

Par ailleurs, vous ne respectez mes directives et persistez à ne pas me mettre en copie des échanges avec des intermédiaires clés dans la prospection des grands comptes, comme vos échanges avec Amaury D'ORSAY en date du 16 septembre 2016 qui faisaient référence à un de nos plus gros prospects dont j'ai la responsabilité, Mr O P, et dont j'ai pris connaissance par hasard dix jours plus tard alors que je vous relançais sur les actions que vous comptiez mener avec cet ambassadeur.

2] Comportements professionnels anormaux :

a) Lors de l'organisation de la soirée des donateurs, nous avons déploré votre absence d'écoute et votre incapacité à remettre en cause vos certitudes et vos actions.

En effet, Monsieur Q C, directeur administratif et financier de la fondation et garant de la bonne utilisation des fonds de la fondation, vous avait demandé de négocier les tarifs et les prestations des fournisseurs. Vous lui aviez répondu avec dédain avoir la situation en main. Finalement cette soirée nous a coûté plus cher que prévu parce que vous n'avez pas suivi ses conseils. A titre d'exemple vous avez accepté la réalisation d'une prestation pour un montant de plus de 11.000 euros sans aucune négociation.

Depuis les remarques de Monsieur C sur votre activité dans le cadre de l'organisation de la soirée des donateurs, vous adoptez à son encontre un comportement inacceptable :

-vous le rabaissez régulièrement en public et devant les membres de l'équipe,

-lors de la réunion d'équipe du 21 juin 2015, vous avez pris le lead de la réunion alors qu'il en avait la charge,

-vous l'excluez des échanges nécessitant une validation juridique ou fiscale (ex : organisation de la tombola : détermination du montant, demande d'autorisation...)

-vous n'avez jamais pris la peine de le saluer le matin lorsque vous arrivez ou de le solliciter pour préparer des réunions stratégiques pour lesquelles il est nécessaire de collecter des informations financières à jour.

b) De manière générale vous êtes incapable de travailler en équipe avec la direction, vous ne savez pas rester à votre place et vous vous attribuez systématiquement le mérite des travaux collectifs.

Ainsi, lors de la réunion d'équipe du 30 août 2016 vous vous êtes présentée comme facteur unique de la stratégie 2017 de la fondation qui devait être présentée au comité des ambassadeurs alors qu'elle avait été très largement définie avec moi dans le cadre d'une réunion de travail tripartite avec votre collègue Mme D.

Dans la continuité, lors de la réunion du comité des ambassadeurs du 13 septembre 2016:

-vous vous êtes assise d'autorité au centre de la table, Mr L B et moi même étant relégués sur les côtés,

- vous avez accueilli les invités en votre nom personnel, sans inclure le Président de la Fondation, ni moi même, dans vos propos de bienvenue,

-vous avez monopolisé la parole, de telle sorte que Monsieur L B a été contraint de vous interrompre,

-vous n'avez pas respecté la directive de 15 min de temps de présentation qui vous avez été allouée en amont, de sorte que nous n'avons pas pu respecter l'ordre du jour. Vous saviez pourtant que le temps de nos ambassadeurs est compté, que leur avis est essentiel pour notre activité et que la réunion ne pouvait durer plus d'une heure. Mme R S, vice présidente de la fondation, s'en est d'ailleurs plainte par mail, juste après la réunion.

### 3) Violation des données personnelles des donateurs et de votre obligation

de discrétion absolue:

Le 14 septembre 2016 vous avez envoyé un fichier Excel à l'ensemble de notre comité d'ambassadeurs sur lequel apparaissaient les noms des grands donateurs et le montant de leurs dons alors que ces données sont strictement confidentielles et sensibles.

La diffusion de telles informations constitue une violation des données personnelles et de la vie privée de nos donateurs.

Mr L T, associé gérant de la banque d'investissement Goldman Sachs et membre de notre comité d'ambassadeurs, s'en est d'ailleurs ému, d'autant que lui même apparaissait dans votre fichier comme un « grand donateur perdu » alors qu'il est l'un de nos plus grands donateurs et qu'il a d'ailleurs depuis toujours demandé à rester anonyme, n'apparaissant dans aucune de nos listes publiques.

Ce fait justifie à lui seul votre licenciement pour faute grave.

### 4) Violation de votre obligation de loyauté :

Suite à votre mise à pied conservatoire vous vous êtes permise de colporter de fausses informations auprès de :

-Mme W AA AB, directrice de Cabinet du Président de l'[...],

-Mme U V responsable des ressources humaines de l'université Paris Dauphine,

-Mme AC AD AE, maître de conférence de l'université Paris Dauphine.

Vous leur avez affirmé que vous auriez été licenciée manu militari du fait de votre état de grossesse et que vos collègues de la fondation seraient depuis lors terrorisés.

Vos affirmations sont mensongères et sont d'autant plus graves qu'elles ont été dites à des personnes extérieures à la Fondation.

L'ensemble de ces griefs, qui caractérisent individuellement une faute grave, ne permettent pas la poursuite de votre contrat de travail même pendant la période de préavis.



En conséquence nous avons le regret de vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave. Votre contrat prendra donc fin, sans indemnité, au jour de l'envoi de la présente lettre de licenciement.(...) »

À la date du licenciement, Mme X avait une ancienneté de 5 mois et 15 jours.

La Fondation occupait à titre habituel plus de dix salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

Contestant la légitimité de son licenciement en sollicitant sa nullité et réclamant diverses indemnités, Mme X a saisi le 14 novembre 2016 le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement en date du 11 janvier 2018 a statué comme suit:

- Déboute Mme I X de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens ;
- Condamne Mme I X au remboursement de l'indu de 3.085,66 € à la Fondation Partenariale pour le Développement de l'[...],

avec intérêts au taux légal à compter de la date du jour où la demande a été formée, soit le 12 décembre 2017,

- Déboute la Fondation Partenariale pour le Développement de l'[...] de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le conseil de prud'hommes a en effet retenu l'existence d'une faute grave commise par Mme X.

Par déclaration du 23 février 2018, Mme X a interjeté appel de cette décision.

Par conclusions régulièrement notifiées à la cour par voie électronique le 10 décembre 2019, Mme X demande à la cour de:

- recevoir Mme X en son appel et l'y déclarer bien fondée;
- infirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions;

statuant à nouveau:

à titre principal,

- dire et juger que le licenciement de Mme X est une mesure discriminatoire liée à son état de grossesse;

à titre subsidiaire,

- dire et juger que Mme X a fait l'objet d'un licenciement verbal;

à titre infiniment subsidiaire,

- dire et juger que Mme X n'a commis aucune faute grave;

par conséquent,

- dire et juger que le licenciement de Mme X est nul;

- condamner la Fondation Paris Dauphine à régler à Mme X les sommes suivantes:

\* 15.000 €bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis

\* 1.500 €bruts de congés payés afférents

\* 50.000 €de dommage-intérêts au titre de la violation de son statut protecteur

\* 120.000 €de dommage-intérêts au titre du préjudice moral

en tout état de cause,

- condamner la Fondation Paris Dauphine à régler à Mme X la somme de 852,71 €bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés;

- condamner la Fondation Paris Dauphine à remettre à Mme X un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi un reçu pour solde de toute compte et le bulletin de salaire correspondant conforme, sous astreinte de 200 €par jour de retard;

- condamner la Fondation Paris Dauphine à régler à Mme X la somme de 10.000 €au titre de l'article 700 du CPC

- débouter la Fondation Paris Dauphine de l'ensemble de ses demandes à l'encontre de Mme X.

Par conclusions régulièrement notifiées à la cour par voie électronique le 14 août 2018, la Fondation Partenariale pour le Développement de l'[...] demande à la cour de :

à titre principal,

- confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions;

en conséquence,

- juger que le licenciement de Mme X est étranger à son état de grossesse ;

- juger que le licenciement de Mme X a une cause réelle et sérieuse constitutive d'une faute grave privative des indemnités de licenciement et de préavis;

- condamner Mme X à rembourser à la Fondation Paris Dauphine l'indu de 3.085,66 € avec intérêts au taux légal à compter de la date du jour où la demande a été formée soit le 12 décembre 2017.

y ajoutant à nouveau,

- condamner Mme X à payer à la Fondation Paris Dauphine la somme de 1.000 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile et aux entiers dépens d'instance ;

à titre subsidiaire,

- débouter Mme X de sa demande de rappel de salaire;

- débouter Mme X de sa demande indemnitaire, et à tout le moins, la ramenée à plus juste proportion ;

- débouter Mme X de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du CPC et à tout le moins, la ramener à plus juste proportion.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 11 décembre 2019 et l'affaire a été plaidée le 4 février 2020.

Pour un exposé complet des faits et de la procédure, la cour renvoie expressément au jugement déféré et aux écritures des parties ainsi que cela est prescrit à l'article 455 du Code de procédure civile.

**SUR CE, LA COUR:**

Sur la nullité du licenciement

Pour infirmation du jugement déféré qui a rejeté sa demande de nullité du licenciement, Mme X fait valoir à hauteur de cour avoir été victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse lequel serait le motif réel de son licenciement.

Pour confirmation du jugement, la Fondation Dauphine réplique qu'en reconnaissant l'existence de la faute grave, le conseil de prud'hommes a jugé qu'il n'y avait pas eu de discrimination liée à son état de grossesse. Elle ajoute que la salariée ne rapporte pas la preuve d'une telle discrimination et soutient que les griefs ayant fondé son licenciement sont vérifiables et suffisamment graves pour justifier la rupture de son contrat de travail.

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi du 27 mai 2008, au sens de l'article L.3221-3, en raison notamment de son sexe, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

En vertu de l'article L. 1134-1, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions qui précèdent, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En application des dispositions qui précèdent, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Au soutien de ses prétentions, Mme X fait état des faits suivants:

- que sa période d'essai s'est achevée le 9 août 2016, sans renouvellement de celle-ci.
- que le 28 septembre 2016 au matin elle a d'abord verbalement informé la directrice générale de la Fondation Dauphine, Mme H F de son état de grossesse, ce qu'elle lui a confirmé ensuite par courriel du même jour à 11 heures 02.
- que celle-ci lui a répondu froidement : « C'est bien noté. Q [C, DAF]est en copie et il te dira s'il lui faut des documents particuliers dans le cadre d'une déclaration de grossesse ».
- que par courriel du même jour à 17 heures 41, avec pour objet « Tu peux venir dans mon bureau immédiatement » elle était convoquée dans le bureau de M. C, où il lui a été annoncé que la relation de travail allait s'arrêter là et que la collaboration ne pouvait continuer.
- qu'elle a ensuite été escortée jusqu'à la sortie de la Fondation après restitution de son ordinateur.
- que par courrier du 28 septembre 2016 elle a été mise à pied et convoquée à un entretien préalable avant licenciement fixé au 10 octobre 2016 à 14 heures.
- qu'elle a adressé son certificat de grossesse à l'employeur par courrier du 30 septembre 2016 et été mise en arrêt de travail dès le 29 septembre 2016, sous le choc.
- qu'elle n'avait jamais fait l'objet d'aucune remontrance, critique ou sanction disciplinaire de la part de sa supérieure hiérarchique.

Au soutien de ses affirmations, elle produit outre les courriels échangés, évoqués ci-avant, avec Mme F et M. C le 28 septembre 2016 (pièces 4,5 et 6 salariée), les attestations de salariées dont l'une Mme G, chargée de projet rapporte « Le 28 septembre 2016, à 17 h 45, j'ai vu N. X traverser l'openspace puis aller dans le bureau de P. C, où ce dernier l'attendait avec Mme F. (...)J'ai entendu le ton monter et j'ai notamment entendu S. F dire à N.X « tu vas sortir de cette Fondation maintenant. Puis S. F a escorté N. X jusqu'à la porte de sortie qu'elle a claquée derrière elle en disant «bonne grossesse et bonne vie» (pièce 57, salariée) corroborée en cela par l'attestation de Mme AF Y AG, déléguée du personnel qui affirme«(.) Je les entends se diriger vers le bureau de I X et entends que le ton est élevé sans pouvoir discerner

ce qu'il se dit. Quelques minutes plus tard, j'entends la porte de sortie s'ouvrir et H dire «Bonne grossesse et bonne vie» puis la porte se fermer» (pièce 62, salariée). Dans une seconde attestation, Mme G poursuit que Mme F lui avait également précisé «Elle nous a dit de ne pouvoir travailler avec I et qu'il n'était pas correct de tomber enceinte si peu de temps après une embauche, surtout à ce niveau de poste et de salaire» (pièce 63, salariée).

La cour retient de cette chronologie et de ces données circonstanciées, que ces faits pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'une discrimination.

Il incombe dès lors à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'une telle discrimination et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

C'est vainement que l'employeur soutient que Mme F a contesté les propos qui lui ont été prêtés, rapportés par les deux témoins précités, dont rien ne permet de douter de la sincérité et qui sont concordants, d'autant qu'il n'est pas produit de témoignage contraire alors même qu'il ressort de l'attestation de Mme G qu'une autre personne se trouvait dans le bureau de Mme X le 28 septembre 2016 en fin de journée. En effet, Mme G précise qu'immédiatement après le départ de Mme X, Mme F lui a demandé de la suivre dans le bureau de cette dernière où se trouvait également une autre collègue pour leur expliquer ce qui s'était passé en disant « qu'à son niveau de poste, de salaire et de responsabilité, elle ne pouvait pas continuer. S. F a mentionné que le fait de tomber enceinte très peu de temps après une embauche n'est peut être pas très correct vis-à-vis de l'employeur» en ajoutant « que sa décision de se séparer de I était prise bien avant l'annonce de la grossesse de I car les choses n'allaient plus très bien depuis quelques temps. »

A cet égard, la cour relève que l'employeur ne rapporte pas la preuve, comme il l'affirme dans ses écritures, que la décision de licencier la salariée avait été prise avant l'annonce de sa grossesse. Il ne justifie ni de remontrance ni de rappel à l'ordre antérieurs réels, en relation avec les reproches listés dans la lettre de licenciement, de nature à accréditer cette thèse, l'entretien du 13 juillet 2016 invoqué ne pouvant être qualifié de recadrage même s'il est établi que Mmes F et X se sont expliquées ce jour-là, étant rappelé que la période d'essai n'a été ni renouvelée au 9 août 2016, ni interrompue. Il en va de même pour les échanges invoqués par l'employeur courant septembre 2016 dont seul le courriel du 7 septembre 2016 adressé par Mme F à M. J fait état «d'un point hebdo fait avec I lundi après-midi» au cours duquel elle a insisté «sur l'importance des RV extérieurs vs les actions de mass market» et qui se termine par l'appréciation suivante: «Bonne discussion, constructive et collaborative», ce qui ne peut en l'état pas s'analyser comme un rappel à l'ordre de Mme X, d'autant que la veille soit le 6 septembre 2016, Mme F s'adressait à cette dernière en ces termes «I, Je t'envoie en récap des points que nous avons discutés hier.

(') Encore bravo pour la mise en place du calendrier marketing et la préparation du comité ambassadeurs. Tu as fait un super boulot dans l'analyse, la stratégie de collecte (...) On avance dans la bonne direction avec une dynamique qui va porter ses fruits. Cap maintenant sur la chasse aux GD :) Je suis à ta dispo pour t'accompagner en RV ou te guider si tu as des questions sur certains prospects (...) Merci à toi, H » (pièce 4 Fondation).

La cour observe de surcroît, qu'il ressort courriels des échanges entre Mmes F et X versés au dossier que des relations d'estime réciproques voire même de proximité s'étaient créées, chacune exprimant la satisfaction de travailler avec l'autre, ce qui explique sans doute la réaction froide puis rejetante de Mme F à l'annonce de la grossesse. (pièces 20 à 29 salariée).

S'agissant du licenciement, la Fondation Dauphine ne justifie pas de la précipitation observée dans le déclenchement de la procédure, le jour même de la révélation par la salariée de sa grossesse, l'employeur faisant vainement référence à un courriel remontant au 14 septembre 2016 envoyé par erreur avec une pièce jointe dont il n'est en réalité pas établi les conséquences dommageables au-delà des affirmations de l'employeur et contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

C'est tout aussi en vain que la Fondation attribue l'élément déclencheur de la mise à pied décidée le 28 septembre 2016 à un courriel adressé à Mme X et en copie à Mme F, ce même jour à 15 heures 28, par Mme Z-AI, directrice de la communication de l'[...], présentée comme le principal partenaire de la Fondation, par lequel elle s'opposait à la publication d'un article sur le site dauphine.fr, proposition envisagée par Mme X en faveur d'un donateur important et lui indiquant « Merci de ne pas t'engager au nom de l'université et de valider avec nous la faisabilité des actions de communication avant de les proposer à tes partenaires ». (pièce 39 salariée). En effet, il n'est pas justifié en quoi la proposition faite par Mme X, qui n'a pas été retenue ait pu être dommageable ou puisse être considérée comme relevant d'une faute grave.

Au surplus, l'employeur n'est pas crédible lorsqu'il dénonce un non-respect des directives par Mme X en faisant valoir qu'il lui avait été fixé le 6 septembre 2016, un objectif de 10 rendez-vous prospects par semaine pour lui en reprocher le non-respect dès le 28 septembre 2016.

En considération de l'ensemble de ces éléments, la cour retient que l'employeur échoue à rapporter la preuve que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et que la proximité entre l'annonce de la grossesse et le licenciement doit conduire à considérer que cette mesure est en lien avec l'état de grossesse de la salariée. Il s'ensuit que le licenciement est nul.

Sur les prétentions financières

Sur les indemnités de rupture

La salariée qui ne sollicite pas la réintégration est fondée à prétendre au paiement des indemnités de rupture .

Mme X est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis conventionnelle de trois mois soit une somme de 15.000 euros majorés des congés payés y afférents.

Elle réclame une somme de 852,71 euros à titre d'indemnités compensatrice de congés payés non pris, apparaissant sur le solde de tout compte qui ne lui a pas été réglée.

La Fondation dauphine ne justifiant pas du paiement de cette somme, il sera par infirmation du jugement déféré fait droit à cette demande.

Sur la demande de salaires liés à la période de protection

La nullité du licenciement fondée sur l'article L.1132-1 du code du travail ouvre aussi droit au paiement des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité, c'est à dire entre la date du licenciement et la fin de la période de protection soit par application de l'article L.1225-4-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, pendant les 10 semaines après la naissance de son enfant et non comme elle le sollicite après la fin de son congé de maternité.

Faute de connaître la date exacte de l'accouchement de Mme X, la cour retient la date présumée de celui-ci, soit le 7 avril 2017 au terme du certificat de grossesse établi le 29 juin 2016 et versé eu dossier en pièce 12 par la salariée. Celle-ci peut par conséquent prétendre aux salaires dus entre le 25 octobre 2016 et le 16 juin 2017 soit une somme de 40.000 euros.

Sur la demande d'indemnité pour préjudice moral.

Les conditions de la rupture du contrat de travail, et la discrimination dont Mme X a fait l'objet, ayant eu des répercussions sur son état de santé comme en attestent les arrêts de travail produit, lui ont causé un préjudice moral distinct, dont elle est droit de réclamer réparation et qui sera justement évaluée par la cour à la somme de 20.000 euros.

Sur la demande reconventionnelle de la Fondation Dauphine

Pour infirmation du jugement déféré, Mme X fait valoir que c'est à tort que le conseil de prud'hommes l'a condamnée à payer à la Fondation un trop-perçu résultant du double versement qu'elle conteste, des indemnités journalières de la sécurité sociale pendant sa période d'arrêt de maladie jusqu'à son licenciement.

Pour confirmation du jugement sur ce point la Fondation se borne à indiquer dans ses écritures que le solde de tout compte de Mme X fait apparaître un solde négatif de 3.085,66 euros net, que la salariée s'est refusée à rembourser malgré un double paiement des indemnités journalières jusqu'à son licenciement.

La cour rappelle que par application de l'article 1353 du code civil « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ». Faute de justifier du double paiement dont elle se prévaut, la Fondation Dauphine par infirmation du jugement déféré, sera déboutée de sa demande reconventionnelle.

Sur les autres dispositions

Partie perdante la Fondation Dauphine est condamnée aux dépens d'instance et d'appel, le jugement déféré étant infirmé sur ce point et au versement d'une somme de 3.000 euros par application de l'article 700 du Code de procédure civile, la Fondation étant quant à elle déboutée de sa demande sur ce fondement.

PAR CES MOTIFS

INFIRME le jugement déferé en toutes ses dispositions.

Et statuant à nouveau et y ajoutant:

JUGE que le licenciement de Mme I X est nul comme étant une mesure discriminatoire en lien avec son état de grossesse.

CONDAMNE la Fondation Partenariale pour le Développement de l'[...] à payer à Mme I X les sommes suivantes:

-15.000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis majorés de 1.500 euros au titre des congés payés afférents.

- 852,71 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés non pris,

- 40.000 euros à titre de rappels de salaires dus pendant la période de protection.

- 20.000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

- 3.000 euros par application de l'article 700 du Code de procédure civile.

DÉBOUTE la Fondation Partenariale pour le Développement de l'[...] de sa demande reconventionnelle.

DÉBOUTE la Fondation Partenariale pour le Développement de l'[...] de sa demande sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE la Fondation Partenariale pour le Développement de l'[...] aux dépens d'instance et d'appel.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE