

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

R.G : 16/03747

X

C/

ASSOCIATION Y

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 26 Septembre 2013

RG : F 12/03011

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE C

ARRÊT DU 02 JUIN 2017

APPELANTE :

Mme X

représentée par Me P, avocat au barreau de LYON

INTIMÉE :

ASSOCIATION Y

représentée par Me O de la SCP U, avocat au barreau de LYON substituée par Me T, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 17 Mars 2017

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Elizabeth POLLE-SENANEUCH, Président

Marie-Christine DE LA SALLE, Conseiller

Ambroise CATTEAU, Vice-Président placé faisant fonction de conseiller

Assistés pendant les débats de Malika CHINOUNE, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 02 Juin 2017, 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 Elizabeth POLLE-SENANEUCH, Président, et par Géraldine BONNEVILLE, Greffière auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par contrat à durée déterminée en date du 20 janvier 1998, l'association Y embauchait Madame X, à durée déterminée du 26 janvier au 30 juin 1998, et à temps partiel, en qualité de secrétaire.

Aux termes de deux avenants en date des 10 février et 28 avril 1998, Madame X exerçait son emploi à temps plein puis était embauchée à titre définitif.

Par avenant, à effet au 1er mars 2002, Madame X était promue à la fonction d'assistante de direction, statut cadre, placée sous l'autorité directe de Monsieur E, directeur général.

Au cours de l'année 2002, Monsieur E était remplacé par Monsieur G, lequel a réorganisé les services et notamment le secrétariat de la direction.

Par avenant en date du 29 décembre 2003, avec effet rétroactif au 1er juillet 2013, Madame X acceptait d'exercer la fonction de déléguée à la production du nouveau studio de l'Opéra de Lyon.

Le 12 mai 2004, un entretien avait lieu entre les délégués du personnel, alertés par Madame X, et Monsieur G, lequel reprochait à cette dernière son immaturité professionnelle.

Par courrier, en date du 13 mai 2004, l'association Y convoquait Madame X à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, fixé au 24 mai suivant, entretien au cours duquel l'employeur lui notifiait les griefs concernant son travail. L'employeur ne donnait aucune suite à cet entretien.

Du 26 mai au 1er juillet 2004, Madame X était placée en arrêt de travail puis bénéficiait d'un congé maternité jusqu'au 14 mars 2005, date de reprise du travail.

A son retour, Madame X aurait subi, dans un premier temps, une surcharge de travail puis une forme de mise à l'écart en l'absence de nouveaux dossiers confiés.

En février 2007, Madame X était à nouveau placée en arrêt de travail pour épuisement nerveux physique et total, une pneumopathie et une pleurésie grave nécessitant une hospitalisation de deux semaines, un traitement médical de trois mois et une reprise en mi-temps thérapeutique jusqu'en septembre 2007.

Suite à la visite de reprise, le médecin du travail déclarait Madame X apte à la reprise de son travail, sous réserve 'd'éviter les conditions de travail stressantes'.

Par avenant, en date du 1er octobre 2007, Madame X se voyait confier la fonction de Coordinatrice Mécénat, cadre 4, filière Communication et Relations Publiques.

Le 17 novembre 2011, Madame X était victime d'un accident de trajet et bénéficiait d'un arrêt de travail jusqu'au 30 novembre 2011.

A compter du 30 mars 2012, Madame X était placée en arrêt de travail, de façon continue, pour un syndrome anxio-dépressif persistant.

Par courrier en date du 19 juin 2012, le conseil de Madame X dénonçait auprès de l'association Y, les conditions de travail de cette dernière constitutives, selon lui, d'un harcèlement moral.

Par courrier en date du 27 juillet suivant, l'association Y contestait les griefs de harcèlement moral allégués par Madame X.

Le 30 juillet 2012, Madame X saisissait le Conseil de Prud'hommes de Lyon aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et de paiement des indemnités de rupture et de dommages et intérêts.

Par jugement, en date du 26 septembre 2013, le Conseil de Prud'hommes de Lyon déboutait Madame X de toutes ses demandes.

Par courrier reçu au greffe de la Cour d'appel de Lyon, le 25 octobre 2013, le conseil de Madame X interjetait appel du jugement précité.

Au terme d'une visite de reprise, en date du 19 novembre 2013, Madame X était déclarée, par le médecin du travail, inapte à la reprise du travail par un avis unique pour cause de danger immédiat.

Les membres du comité d'entreprise émettaient, à la majorité, un avis favorable au projet de licenciement de Madame X.

Par courrier, en date du 10 avril 2014, l'Inspection du travail autorisait le licenciement pour inaptitude de Madame X, membre titulaire de la délégation unique du personnel.

Suite à l'entretien préalable, l'association Y notifiait à Madame X, par lettre en date du 11 avril 2014, son licenciement pour inaptitude dans les termes suivants:

'Suite à des arrêts de travail pour maladie, vous avez bénéficié d'une visite médicale de reprise, le 19 novembre 2013, à l'issue de laquelle le médecin du travail vous a déclarée ' inapte à tout poste avec danger immédiat si une reprise du travail était envisagée'.

Nous avons dès lors procédé à des recherches de reclassement, à l'issue desquelles nous avons identifié des postes disponibles que nous avons soumis au médecin du travail et que nous vous avons proposés, le médecin du travail et vous même ayant toutefois, fait part de votre refus quant aux solutions envisagées. Nous avons réuni la délégation unique du personnel afin de la consulter et de recueillir son avis sur votre projet de licenciement. Nous avons enfin sollicité auprès des services de l'inspection du travail l'autorisation de vous licencier pour inaptitude d'origine non professionnelle. Par une décision du 11 février 2014, et au motif d'une irrégularité de procédure, l'inspection du travail a refusé cette autorisation.

Nous avons donc repris nos recherches en vue de procéder à votre reclassement et avons, à ce titre, sollicité les préconisations du médecin du travail sur les éventuelles adaptations, transformations du poste ou aménagement du temps de travail qui seraient compatibles avec votre état de santé. Nous avons également identifié de nouveaux postes disponibles que nous avons soumis à l'avis du médecin du travail.

Nous vous rappelons que les recherches que nous avons effectuées l'ont été tant au sein de l'association Y qu'au sein de sa filiale Lyon opéra restauration, afin d'envisager toutes les mesures de reclassement possibles.

Le médecin du travail a toutefois émis un nouvel avis négatif s'agissant de toutes nos propositions.

Nonobstant, et conformément à nos obligations légales, nous vous avons proposé l'ensemble des postes disponibles et permettant votre reclassement. Vous les avez néanmoins tous refusé par courrier du 24 février 2014.

Par lettre recommandée avec AR le 27 février 2014, nous vous avons convoquée pour l'entretien préalable au licenciement que nous envisagions de prononcer à votre rencontre, fixé le 11 mars 2014, auquel vous ne vous êtes pas présenté.

Nous avons ensuite convoqué les membres de la délégation unique du personnel afin qu'ils émettent un avis sur votre projet de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle (consultation et avis tant sur les postes de reclassement que sur le projet de licenciement). Réunis, le 17 mars 2014, les membres de la délégation unique du personnel ont émis les avis suivants: 7 avis favorables et 1 abstention.

Dans ces conditions, et notamment compte tenu de l'impossibilité de procéder à votre reclassement, nous avons demandé le 20 mars 2014 à l'inspection du travail, de bien vouloir autoriser votre licenciement pour inaptitude non professionnelle.

L'inspecteur du travail nous ayant par courrier du 10 avril donné une autorisation à ce titre, nous sommes donc contraints de vous notifier votre licenciement pour inaptitude physique compte tenu de l'impossibilité de procéder à votre reclassement.

Nous vous précisons que votre contrat de travail prend fin à la date d'envoi de ce courrier, soit le 11 avril 2014....'.

L'affaire était plaidée à l'audience du 17 mars 2017 et mise en délibéré à ce jour par mise à disposition au greffe.

A titre liminaire, Madame X demande à la Cour de renvoyer le présent dossier au Conseil Constitutionnel aux fins de statuer sur l'interprétation jurisprudentielle de la Cour de Cassation concernant la caducité d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé suivie ultérieurement d'une autorisation administrative de licenciement rompant ainsi le lien contractuel entre les parties.

Elle fonde sa question sur la rupture du principe d'égalité résultant d'une différence de traitement entre le salarié non protégé dont la demande de résiliation judiciaire doit être examinée préalablement par le juge du fond, lequel ne doit statuer sur la validité du licenciement qu'en cas de rejet de la demande de résiliation, et le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire devient caduque s'il a été licencié, postérieurement à la demande de résiliation, en vertu d'une autorisation administrative accordée à l'employeur.

Le Ministère Public a conclu à la non-transmission de la question prioritaire de constitutionnalité ne portant pas sur la conformité d'une disposition légale à la constitution mais sur une différence d'appréciation jurisprudentielle des textes de loi à la constitution.

L'association Y demande à la Cour de rejeter la demande de question prioritaire de constitutionnalité aux motifs qu'une telle question ne peut porter sur une application jurisprudentielle et qu'en tout état de cause, la solution jurisprudentielle contestée résulte de la séparation des pouvoirs, le salarié disposant d'un recours en indemnisation des conséquences du harcèlement moral et de la perte d'emploi.

Sur le fond, Madame X demande à Cour d'infirmier le jugement déferé et de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'Opéra National de Lyon et de le condamner à lui payer les sommes de:

- 22 518,00 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- 11 259,00 € à titre d'indemnité de préavis et 1 125,90 € à titre d'indemnité de congés payés yafférents,

- 56 295,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 5 000 € à titre d'indemnité pour frais irrépétibles.

L'association Y demande à la Cour de rejeter la demande de transmission de la demande de question prioritaire de constitutionnalité.

Sur le fond, il demande la confirmation du jugement déferé dans toutes ses dispositions et la condamnation de Madame X à lui payer une indemnité de 3 500 € au titre de ses frais irrépétibles.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont soutenues lors de l'audience.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Chacune des parties ayant comparu, le présent arrêt sera contradictoire.

La jonction sera prononcée entre les instances enrôlées sous les numéros de rôle 16/3747 et 16/3748 sous le numéro de rôle le plus ancien 16/3747.

1/ Sur la demande ayant pour objet la question prioritaire de constitutionnalité,

Selon les dispositions des articles 23-1 et suivants de l'ordonnance n°58-1067 du 7 novembre 1958, devant les juridictions relevant du Conseil d'état ou de la Cour de Cassation, le moyen tiré de ce qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution est, à peine d'irrecevabilité, présenté dans un écrit distinct et motivé.

L'affaire est communiquée au Ministère public dès que le moyen est soulevé afin qu'il puisse faire connaître son avis.

La juridiction statue par une décision motivée sur la transmission de la question prioritaire de constitutionnalité si les conditions suivantes sont remplies:

- la disposition contestée est applicable au litige ou à la procédure, ou constitue le fondement des poursuites,
- elle n'a pas été déclarée conforme à la constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel, sauf changement des circonstances,
- la question n'est pas dépourvue de caractère sérieux.

En l'espèce, Madame X dispose, comme tout justiciable, du droit de contester la constitutionnalité de la portée effective de l'interprétation jurisprudentielle constante conférée à une disposition législative, en l'espèce celles des articles L 2411-1 et L 2411-5 du code du travail, interprétés en ce sens que le licenciement d'un salarié, titulaire d'un mandat électif, suite à autorisation de l'autorité administrative, a pour effet la caducité de la demande de résiliation judiciaire dont le juge a été saisi même antérieurement au licenciement.

L'interprétation jurisprudentielle précitée est applicable au litige et elle n'a pas fait l'objet d'une décision du Conseil Constitutionnel l'ayant déclarée conforme à la constitution.

Cependant, Madame X doit établir son caractère sérieux. Or, la différence de traitement, induite par l'interprétation jurisprudentielle précitée, de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail suivi d'un licenciement pour inaptitude selon qu'elle est formée par un salarié titulaire ou non d'un

mandat électif, résulte de l'application du principe à valeur constitutionnelle de la séparation des pouvoirs. En effet, dès lors que le licenciement pour inaptitude d'un salarié titulaire d'un mandat électif a été autorisé par l'autorité administrative, cette autorisation administrative s'impose au juge judiciaire qui ne peut remettre en cause l'appréciation par l'inspection du travail des conditions du licenciement.

De plus, Madame X doit établir la rupture d'égalité qu'elle allègue. Or, elle dispose d'un recours devant le juge administratif pour contester la validité de l'autorisation administrative, condition préalable de son licenciement. De plus, il résulte de l'interprétation jurisprudentielle contestée que le juge judiciaire reste compétent pour statuer sur les demandes de dommages et intérêts réparant les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement et non prises en compte par l'autorité administrative ayant autorisé le licenciement.

Ainsi, l'autorisation administrative n'ayant pas examiné la cause de l'inaptitude de Madame X, cette dernière conserve le droit de solliciter, devant le juge judiciaire, des dommages et intérêts en réparation des préjudices résultant du harcèlement moral allégué et de sa perte d'emploi. Il s'en déduit que la rupture d'égalité de traitement entre salariés titulaire ou non d'un mandat électif n'est pas établie.

Il s'en déduit que la question prioritaire de constitutionnalité n'a pas un caractère sérieux et que la demande de transmission sera rejetée.

2/ Sur les demandes de résiliation judiciaire et de dommages et intérêts,

- Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail,

Selon les dispositions de l'article 1184 du code civil, dans leur rédaction applicable au présent litige, le salarié est fondé à demander à la juridiction prud'homale de prononcer la rupture de son contrat aux torts de l'employeur sur le fondement de manquements graves à ses obligations légale et contractuelle.

Les salariés, titulaires d'un mandat électif, ont la faculté de saisir le juge prud'homal d'une demande de résiliation judiciaire de leur contrat de travail et l'inspecteur du travail reste compétent pour autoriser leur licenciement tant que la résiliation du contrat n'a pas été prononcée par le juge.

En revanche, dès lors que le licenciement a été autorisé par l'autorité administrative compétente et prononcé par l'employeur, le juge judiciaire ne peut plus statuer, au motif du nécessaire respect de la séparation des pouvoirs, sur la demande de résiliation judiciaire même antérieure au licenciement, laquelle doit être déclarée irrecevable.

En l'espèce, si Madame X a saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon, le 30 juillet 2012, d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, elle a fait l'objet d'un avis d'inaptitude définitive à tous postes en date du 19 novembre 2013 avec danger immédiat si une reprise du travail était envisagée. Suite à l'autorisation de l'inspection du travail, en date du 8 avril 2014, l'employeur notifiait à Madame X son licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, par lettre recommandée en date du 11 avril 2014.

Ainsi, en l'état de l'autorisation administrative du licenciement pour inaptitude de Madame X, et du principe de la séparation des pouvoirs, la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail est irrecevable, le juge judiciaire restant valablement saisi de la demande de dommages et intérêts fondée sur le harcèlement moral allégué de l'employeur.

- Sur la demande de dommages et intérêts fondée sur le harcèlement moral et l'exécution fautive du contrat de travail,

Les demandes de Madame X sont exclusivement fondées sur le harcèlement moral qu'il impute à l'employeur au visa des seuls articles L 1152-1, L 4121-1 et L 1235-3 du code du travail.

Selon les dispositions 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 de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L 1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné doit établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Au sens de ces textes, il appartient donc d'abord au salarié d'établir la réalité de faits répétés, qui pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Madame X invoque les faits suivants:

- sa convocation à un entretien préalable à des fins vexatoires et auquel l'employeur n'a pas donné suite,
- l'existence d'instructions de son employeur de nature à réduire ses attributions, son autonomie, sa participation à la vie du service,
- une mise à l'écart résultant de la signature en 2007 d'un avenant lui attribuant le poste de 'coordinatrice mécénat'
- une demande d'information par courriel au cours d'une période d'arrêt-maladie,
- le retrait de son nom de la brochure de l'opéra,
- une absence de formation et un refus de formation au titre de l'année 2012,
- le refus de l'employeur de lui accorder une période de congés en avril 2012.
- son absence de recrutement au poste de ' responsable mécénat'.

Les faits précités sont, dans leur ensemble, de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral et imposent à l'employeur d'établir qu'ils n'en sont pas constitutifs et que ces décisions revêtent un caractère objectif.

Si Madame X établit avoir été convoquée à un entretien préalable en date du 13 mai 2004 et qu'aucune suite n'a été donnée à cet entretien, l'Opéra national de Lyon conservait la faculté de la convoquer aux fins de lui notifier les griefs portant sur l'exécution de son travail. L'existence de ces griefs est établie notamment par le courrier du 28 juin 2014 adressé à Madame X et faisant état de ses lacunes en matière réactionnelle, de son manque chronique d'anticipation et de réactivité, de son défaut de rigueur et de la perte de confiance suscitée de la part des intervenants du Nouveau Studio et de nos partenaires sur le projet de tournée de Philémon et Baucis. Il résulte d'ailleurs de la réponse de Madame X en date du 12 juillet suivant qu'elle ne faisait état d'aucun harcèlement et qu'elle entendait 'poursuivre comme par le passé' sa collaboration dans ses fonctions au nouveau studio. De plus, les observations écrites des délégués du personnel ne font état d'aucun prétendu harcèlement moral, ni de conditions dégradées de travail de Madame X.

Au titre de la réduction alléguée de ses attributions, si Madame X justifie d'un courriel de sa supérieur hiérarchique, Madame R, en date du 2 janvier 2014, dans lequel cette dernière rappelle que la prospection relève de sa fonction, l'employeur produit la fiche de poste de l'appelante en qualité de coordinatrice mécénat établissant qu'au titre ' prospection et mécénat ', elle a en charge les seules

attributions de développement et donc de prospection limitée au 'Club Entreprises et partenariats' et aux 'clients Formules Fauteuils Privilèges'.

De plus, la fiche de poste de Madame R, responsable mécénat, mentionne qu'elle a notamment en charge le 'développement du mécénat', ladite notion incluant nécessairement la mission de prospection.

Enfin, il résulte du contenu du courriel précité que Madame R avait initié un rendez-vous avec le client Perrot et lui avait proposé des dates de rendez-vous de sorte que l'intervention de Madame X pour lui proposer d'autres dates posait un problème manifeste de cohérence dans l'activité du service.

Au titre de la prétendue mise à l'écart résultant de la signature en 2007 d'un avenant lui attribuant le poste de 'coordinatrice mécénat', ce dernier a été accepté librement, sans aucune observation critique, et ne correspondait pas à une rétrogradation. De plus, il était conforme à l'avis d'aptitude du médecin du travail préconisant d'éviter les situations stressantes,

Au titre d'une demande d'information par courriel au cours d'une période d'arrêt-maladie, il s'agit d'une consultation sur un dossier unique intitulé 'aéroports de Lyon', laquelle avait été autorisée par Madame X, dans son courriel du 24 novembre 2011 précisant à Madame R qu'elle ne devait pas hésiter à la contacter si elle avait des questions en suspens sur ce dossier. L'autorisation précitée et une consultation unique sont donc exclusives d'un harcèlement.

Au titre du retrait du nom de Madame X de la brochure de l'opéra, l'employeur justifie de la mention de son nom et de ses coordonnées sur le document de présentation du Gala de l'opéra et un document publicitaire de soutien audit opéra, ainsi que sur le site internet de l'opéra, le nom de l'appelante ne pouvant figurer sur tous les documents du service dont la présentation varie nécessairement en fonction de son destinataire et de son objet.

Par ailleurs, le courriel de Madame R à Madame X lui demandant de lui parler, en amont, d'un dossier ECTRIMS Dinner, avant de solliciter Madame N, assistante du Directeur général, Monsieur G, a un objet limité audit dossier et ne constitue pas une interdiction générale de contacter cette dernière sans information préalable. De plus, Madame R, responsable hiérarchique du service, était fondée à obtenir des informations sur une demande de rendez-vous ayant déjà été rejetée par le Directeur général et qu'elle était susceptible de devoir motiver sur demande de ce dernier.

En outre, si Madame X soutient, qu'à compter de la fin d'année 2011, son employeur lui confiait moins de travail à effectuer et de moins en moins de rendez-vous, elle ne verse au débat aucun de ses planning de travail de l'année 2011 et de ceux du début d'année 2012 afin d'établir un comparatif. De plus, le témoignage, produit par l'appelante, de Madame Bohn, stagiaire de septembre 2011 à février 2012 fait état d'une 'lourde charge de travail (ne prenant la plupart du temps pas le temps de déjeuner)'.

Le témoignage de Monsieur H n'a pas de valeur probante dès lors qu'il était stagiaire dans le service Mécénat au cours de l'année 2010, et non en fin d'année 2011.

Celui de Monsieur I fait état de faits faux, comme le fait pour Madame R de s'absenter sans prévenir pour un maquillage alors qu'il était organisé par Madame X, et sa critique subjective de la compétence de Madame R n'est pas probante en l'état d'un litige ayant existé entre eux suite à l'inexécution d'une prestation (champagne et plats chauds non servis) imputable au témoin.

Par ailleurs, les différents témoignages produits par Madame X ne sont pas de nature à établir de prétendus faits de harcèlement moral, non évoqués par les témoins, ceux de son compagnon et de ces parents ou de Madame I, amie depuis 15 ans, ne correspondant à aucune constatation personnelle.

Celui de Madame Lafranchi porte sur sa relation de travail avec Monsieur G sans incidence sur la relation de travail entre Madame X et Madame R.

De façon générale, l'ensemble des témoignages produits ne permet pas de caractériser des faits précis de harcèlement moral imputables à Madame R, le contenu des différents courriels échangés n'excédant pas l'exécution d'une relation de travail dans un cadre hiérarchique que Madame X a manifestement difficilement supporté sans établir qu'elle ait dégénéré sous la forme d'un harcèlement.

Enfin, il résulte aussi de plusieurs courriels de Madame R qu'elle prenait le soin de s'inquiéter de la santé de Madame X et des pièces versées au débat que l'employeur a accordé à cette dernière certains avantages (prise en charge de frais de taxi, mise à disposition gracieuse d'un studio pour des cours de yoga et connexion à distance à sa messagerie électronique suspendue pendant ses arrêts de travail) afin de lui être agréable.

Au titre de l'absence de participation de Madame X à la réunion mensuelle des planning à compter de janvier 2012, le témoignage de Madame B, directrice adjointe de la production artistique, établit que suite à son arrivée en janvier 2011 et à l'utilisation d'un nouveau logiciel, elle a décidé de présider elle-même les réunions mensuelles de planning en y conviant les seuls chefs de service. Cette décision, résultant du pouvoir d'organisation du travail de l'employeur, ne constitue pas une mesure discriminatoire à l'égard de Madame X.

Au titre de l'interdiction alléguée de signer les bons de commande, Madame X ne rapporte pas la preuve de la matérialité de cette prétendue interdiction. En effet, les courriels qu'elle invoque (pièce n°67 Intimée) ne font état d'aucune interdiction notifiée à cette dernière mais mentionnent seulement l'usage selon lequel les bons de commande aux prestataires extérieures sont seulement passés par elle et signés par la responsable mécénat. Ainsi, elle n'établit aucune restriction d'attribution à ce titre.

Madame X n'établit pas que, dans une logique d'isolement, Madame R aurait interdit à une stagiaire, Madame Bohn, de travailler avec elle. En effet, il résulte de l'attestation de cette dernière qu'elle affirme, avec insistance, avoir fait l'intégralité de son stage avec l'appelante, avoir profité de sa compétence, et avoir progresser à son contact, son témoignage excluant par voie de conséquence l'isolement allégué.

Au titre de l'absence de formation et d'un refus de formation en 2012, l'employeur justifie avoir accepté la prise d'un congé individuel de formation au cours de l'année 2009 intitulé ' bilan de compétence ' et non relatif à une formation Yoga comme allégué par Madame X et de ce qu'elle a bénéficié d'une formation par an au titre des années 2006, 2007, 2008 et 2011. Si Madame X produit un plan initial de formation 2012 mentionnant son nom puis un second tableau sur lequel son nom n'est plus mentionné, elle ne justifie pas avoir interrogé l'employeur pour réitérer sa demande et faire réparer une simple omission.

Le refus sans motif de l'employeur d'accorder une période de congés initialement autorisée ne peut être abusif dès lors que l'attribution des périodes de congés résulte du pouvoir de direction de l'employeur et que ce dernier justifie de l'existence d'une journée organisée pour un consultant ' J Consultants' pour laquelle il pouvait considérer la présence de Madame X comme indispensable dans le cadre d'une manifestation réunissant environ 200 personnes.

Par ailleurs, l'absence de recrutement de Madame X au poste de responsable mécénat, pour lequel Madame R a été recruté, résulte du pouvoir de direction de l'employeur, lequel dispose d'un pouvoir souverain dans le recrutement des salariés ayant de plus un degré important de responsabilités, tel que celui de responsable du service mécénat d'un Opéra national.

D'ailleurs, à l'occasion du recrutement, antérieur à celui de Madame R, d'un responsable mécénat, Madame X, reconnaissait le pouvoir souverain de recrutement de l'employeur, en confirmant à Monsieur G, par courriel du 26 juillet 2010, qu'elle 'comprendait tout à fait son choix, ambitieux' et qu'elle 'était ravie de s'inscrire, en toute confiance dans les perspectives qui se dessinent pour le mécénat de l'opéra'.

En tout état de cause, l'absence de recrutement de Madame X au poste de responsable mécénat peut aussi résulter de la prise en compte de sa situation personnelle, ayant fait l'objet, le 30 août 2007, d'un avis d'aptitude recommandant d'éviter les conditions de travail stressantes, et par ses difficultés à accepter le rapport hiérarchique.

Si Madame X produit des témoignages relatifs à son dynamisme professionnel et à ses aptitudes, celui de Madame W, supérieur hiérarchique de Madame X de septembre 2008 à juillet 2010, fait état d'une collaboration laborieuse, d'un défaut de motivation pour le poste, d'une personnalité complexe à manager, des difficultés à lui faire accepter ses directives, et de ce que les difficultés personnelles de l'appelante avaient pris une place importante dans sa vie au travail, rendant la relation de travail difficile sur le long terme.

Enfin, il sera relevé que Madame X, coordinatrice mécénat depuis le 1er octobre 2007, n'a formulé auprès de son employeur aucune observation écrite sur la prétendue dégradation de ses conditions de travail et l'existence de faits allégués de harcèlement moral avant le courrier de son conseil en date du 19 juin 2012 précédant la saisine de la juridiction prud'homale, un mois plus tard pour des faits dont les plus anciens datent de mai 2004.

Il s'en déduit que Madame X ne rapporte pas la preuve de faits de harcèlement moral pris dans leur ensemble, imputables à l'association Y, de sorte que le premier juge l'a valablement déboutée de toutes ses demandes.

Par conséquent, le jugement déféré sera confirmé dans toutes ses dispositions.

L'équité commande d'allouer à l'association Y une indemnité de 800 € au titre de ses frais irrépétibles.

Madame X, partie perdante, supportera les dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS:

La Cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition des parties après que ces dernières aient été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile,

- **Prononce** la jonction entre les instances enrôlées sous les numéros de rôle 16/3747 et 16/3748 sous le numéro de rôle le plus ancien 16/3747,
- **Dit** n'y avoir lieu à transmission de la question prioritaire de constitutionnalité,
- **Confirme** le jugement déféré dans toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

- **Condamne** Madame X à payer à l'association Y une indemnité de 800 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- **Condamne** Madame X aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

Géraldine BONNEVILLE Elizabeth POLLE SENANEUCH