

République Française
Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale
ARRÊT DU 22 DECEMBRE 2017

RG 16/02441

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LANNOY en date du 25 Mai 2016 (RG F15/00093 -section 4) Prud'Hommes

APPELANTE :

Mme Muriel Z
VILLENEUVE D ASCQ

Présente et assistée de Me Dominique SPRIMONT, avocat au barreau de DOUAI

INTIMÉE :

ASSOCIATION LA ROSE DES VENTS OULEVARD VAN GOGH

BP [...]

59653 VILLENEUVE D'ASCQ

Représentée par Me Alexandre BAREGE, avocat au barreau de LILLE

DÉBATS : à l'audience publique du 12 Octobre 2017

Tenue par Caroline PACHTER-WALD magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré, les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Valérie COCKENPOT

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Sylvie COLLIÈRE : PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Leila GOUTAS : CONSEILLER

Caroline PACHTER-WALD : CONSEILLER

ARRÊT :

Contradictoire prononcé par sa mise à disposition au greffe le 22 Décembre 2017, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par Sylvie COLLIÈRE, Président et par Charlotte GERNEZ, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

L'association La rose des vents, créée en 1976, exploite un théâtre à Villeneuve d'Ascq, propose des spectacles, gère le cinéma Le Méliès, et est reconnue scène nationale depuis 1988, ce qui coïncide avec l'arrivée de Mr Thibaut en qualité de directeur. Elle compte 26 salariés permanents. Chaque année, l'association participe au festival Next créé en 2008 durant lequel des spectacles sont donnés dans plusieurs villes de la région transfrontalière.

Mme Z a été engagée par cette association à compter du 2 avril 2001 au poste de responsable sectoriel communication relevant de la classification cadre 4 de la convention collective applicable des entreprises artistiques et culturelles.

Après avoir été convoquée le 17 novembre 2014 à un entretien préalable fixé au 25 novembre 2014, elle s'est vue notifier son licenciement pour insuffisance professionnelle par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 28 novembre 2014.

Mme Z a saisi le Conseil de prud'hommes de Lannoy le 20 avril 2015 afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'obtenir la condamnation de l'association La rose des vents au paiement d'indemnités, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour circonstances vexatoires et humiliantes ayant accompagné le licenciement ainsi que d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 25 mai 2016, le Conseil de prud'hommes a jugé que le licenciement de Mme Z repose sur une cause réelle et sérieuse, a débouté celle-ci de l'ensemble de ses demandes et a débouté l'association La rose des vents de sa demande en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, laissant par ailleurs à chacune des parties la charge de ses propres dépens.

Le 17 juin 2016, Mme Z a interjeté appel de cette décision par voie électronique.

Par voie de conclusions soutenues à l'audience, elle demande à la cour d'infirmier le jugement entrepris et en conséquence, au visa des articles 1235-1, 1235-3, 1152-1 du code du travail et 1240 du code civil, de :

- dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et en conséquence condamner l'association La rose des vents à lui verser la somme de 80 000 euros à titre de dommages et intérêts,
- condamner l'association La rose des vents à lui verser la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral résultant du harcèlement moral dont elle est victime,
- condamner l'association La rose des vents à lui verser la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre sa condamnation aux dépens.

Elle développe en substance l'argumentation suivante :

- son licenciement semble sciemment prémédité au moyen d'allégations fallacieuses ;
- elle a toujours rempli au fil des années les missions confiées ;
- elle n'a reçu aucun reproche sur la qualité de son travail durant des années mais en plus les insuffisances indiquées dans la lettre de licenciement ne sont ni sérieuses ni tangibles ;
- la direction ne communique pas les comptes rendus d'entretiens annuels qui constituent des indicateurs sur la crédibilité de ce qu'elle avance ;

- pour fonder sa décision de licenciement, le directeur ne se réfère qu'à ses propres dires aucunement vérifiables ;
- une ambiance délétère entretenue par la hiérarchie tente de la faire passer pour une professionnelle figée dans sa pratique, incapable de s'adapter au nouvel environnement de la communication et rebelle aux changements des supports et de l'écriture des nouveaux codes sociaux, ce qu'elle n'est pas ;
- la direction n'est pas en capacité d'établir des faits de désobéissance, de dysfonctionnements dans ses fonctions, de manquements, de retards dans la livraison des documents de communication, de prouver ses mauvaises relations avec les médias susceptibles de porter atteinte à la renommée de la Rose des Vents ;
- la photographie que lui a adressée Mr Thibaut dans une posture pour le moins indécente l'a outragée et ce geste démontre le peu de considération qu'il a pour elle ;
- elle s'est retrouvée au chômage à 52 ans dans le secteur de la culture qui compte peu de postes, et n'a toujours pas trouvé un emploi stable à ce jour.

Par conclusions développées à l'audience, l'association La rose des vents demande à la cour de débouter Mme Z de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient essentiellement que :

- il est établi que Mme Z n'a pas correctement exécuté sa mission ; elle rapporte la preuve de l'insuffisance professionnelle déplorée alors que la salariée ne rapporte pas la preuve contraire, se contentant de réécrire l'histoire et se livrant à un procès d'intention à l'encontre de Mr Thibaut ;
- en tant que responsable du secteur information/communication, la salariée a fait preuve d'un mutisme particulier à l'occasion de la redéfinition de la politique des relations publiques, d'accueil et de communication envisagée à compter du mois de janvier 2014 ; elle n'a formulé aucune proposition et s'est refusée à prendre en considération les nouveaux modes d'expression (les réseaux sociaux notamment) qu'elle jugeait « indignes d'une grande institution culturelle » ;
- Mme Z s'est purement et simplement refusée à tenir compte des conclusions et décisions des ateliers de travail mis en place au sein de l'association pour améliorer la communication ;
- concernant la rédaction des textes de l'ensemble des documents d'information et de communication, elle n'a pas réussi à prendre en considération les nouvelles orientations rédactionnelles formulées par son employeur (écrire des textes plus courts, moins hermétiques, plus sensibles et directs), ce qui a conduit le directeur de l'association et la secrétaire générale à réécrire ou remettre en forme de nombreux textes ;
- concernant le suivi de fabrication de l'ensemble des documents d'information et de communication, Mme Z a toujours été incapable de participer au développement des sites web, création de blogs, utilisation des réseaux sociaux (Facebook et Twitter notamment) alors même que ces nouveaux outils étaient essentiels et n'a jamais souhaité suivre de formation pour améliorer ses compétences en la matière ;
- elle a fait preuve d'une mauvaise volonté pour prendre en charge la communication du cinéma Le Méliès dépendant de l'association ;

- concernant les relations presse régionale et nationale pour la scène nationale et ses activités, l'insuffisance est caractérisée par le fait que l'association n'a jamais eu d'écho dans la presse nationale à l'exception de publications dans le magazine Les Inrocks avec lequel elle a un partenariat publicitaire ;

- Mme Z s'est totalement isolée de ses collègues en refusant le dialogue avec eux et avec ses supérieurs hiérarchiques.

MOTIFS

Sur le licenciement :

L'article L 1232-1 du Code du travail subordonne la légitimité du licenciement à l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

La cause doit ainsi être objective, exacte et les griefs reprochés doivent être suffisamment pertinents pour justifier la rupture du contrat de travail.

L'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur des éléments précis, objectifs, imputables au salarié et qu'elle se rapporte à l'exécution de tâches relevant de sa qualification.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 28 novembre 2014 qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée :

« Suite à notre entretien de ce mardi 25 novembre 2014, je vous informe de ma décision de procéder à votre licenciement. Cette décision est fondée sur de nombreux motifs d'insuffisances professionnelles qui obèrent de plus en plus l'activité de communication de notre établissement et auxquelles nous ne pouvons plus pallier.

Je veux vous préciser quelques exemples de vos insuffisances dans le cadre des missions telles qu'énoncées dans votre contrat de travail.

Vous avez été engagée en avril 2001 en tant que responsable sectorielle information communication.

Sous l'autorité du Secrétaire général, et intégrée à l'équipe de relations publiques et communication, vos fonctions consistent en particulier à :

- la rédaction des textes de l'ensemble des documents d'information et de communication,
- le suivi de fabrication de l'ensemble des documents d'information et de communication,
- les relations presse régionale et nationale pour la scène nationale et ses activités.

En tant que responsable du secteur information communication :

Nous attendions que vous donniez l'impulsion aux orientations de la maison et que vous participiez activement aux réflexions de l'équipe de direction et aux réunions hebdomadaires de chef de service. Alors que nous avons engagé de janvier à avril 2014 une réflexion associant tout le personnel de la maison pour redéfinir notre politique de relations publiques, d'accueil et de communication, initiative dont vous auriez dû être l'un des moteurs et une animatrice, votre participation a confiné au mutisme. Vous n'avez formulé aucune proposition en vous gaussant par avance de nouveautés dans nos modes d'expression que vous jugiez « indignes d'une grande institution culturelle ».

Vous ne semblez pas avoir pris acte des conclusions et décisions de ces ateliers collectifs.

De même la décision de mieux faire coïncider notre communication avec les demandes des relations publiques ne semble pas avoir été entendue et vous continuez à travailler imperturbablement seule sans entendre leurs demandes, vous coupant de plus en plus de l'équipe de relations publiques,

- Concernant la rédaction des textes de l'ensemble des documents d'information et de communication :

Outre le fait de ne pas avoir été force de propositions, vous n'avez pas compris semble-t-il les nouvelles orientations rédactionnelles qui ont été formulées, à savoir, écrire plus court, moins hermétique, plus sensible et direct. A la réception, en juillet dernier de vos propositions de textes pour la plaquette de saison, nous avons été contraints la secrétaire générale et moi-même de réécrire l'ensemble de vos textes, qui plus est dans l'urgence, le temps d'un week-end, pour respecter les délais impératifs d'impression de la plaquette.

Déjà, chaque année nous devons réécrire ou remettre en forme de larges extraits de vos textes. Le bouclage de la plaquette de saison en juillet reposait sur les épaules de votre collaboratrice compte tenu de votre absence due au cumul de votre emploi et d'un poste d'assistante presse au festival d'Avignon.

Vous avez mal accepté mon refus de vous nommer Secrétaire Générale en 2008, poste pour lequel, je le pense, vous n'aviez ni les compétences professionnelles, ni le goût des relations humaines. Votre relation à l'entreprise s'est dégradée au 'l des années comme en témoignent les retours de vos entretiens d'évaluation de juin 2012 et juin 2013 qui pointaient déjà votre démotivation, votre attitude attentiste et ses conséquences pour l'entreprise et vos collègues.

- Concernant le suivi de fabrication de l'ensemble des documents d'information et de communication :

Cette mise en retrait est concomitante de la prégnance de plus en plus marquée du numérique sur les nouveaux modes et techniques de communication. Ces mutations nous obligent à repenser profondément nos manières de communiquer, nos modes d'expression, notre langage d'autant plus que notre public est particulièrement jeune. Les sites Web, la création de blogs, l'utilisation des réseaux sociaux tels Facebook et Twitter sont désormais essentiels dans la boîte à outils de la communication des théâtres, que nous le voulions ou non, que cela nous plaise ou non.

Vous n'avez jamais souhaité suivre de formation pour apprendre à manier ces outils qu'à l'évidence vous ne maîtrisez pas et dont vous vous refusez à mesurer l'importance. Il eût été de votre responsabilité d'impulser cette évolution de notre communication mais vous êtes restée campée sur vos savoir-faire traditionnels de l'édition papier, vous déchargeant totalement sur votre collaboratrice de la mise en œuvre de ces nouveaux supports pour La rose des vents.

De même pour le Méliès, votre mauvaise volonté à prendre en charge la communication du cinéma, votre incapacité à répondre à la demande de documents de communication du responsable du Méliès nous ont contraints à faire appel à l'assistante et à la caissière du cinéma pour réaliser ces documents et mettre en ligne les newsletters spécifiques.

De même c'est votre résistance à prendre en charge la réalisation du site web propre au Méliès qui a déterminé le choix d'en confier la gestion et le pilotage à Antoine Tillard.

Prétendre aujourd'hui que l'on vous a délibérément déchargée de ces tâches en 2011 (date de la création de ce site) pour vous déstabiliser (déjà !) relève d'une affabulation rétrospective alors que vous avez mis en l'occurrence toute votre détermination pour ne pas le faire et ne pas répondre à la demande. Nous avons un besoin impératif de ce site dans un contexte de forte concurrence, il était urgent de le réaliser et il remplit aujourd'hui parfaitement son rôle.

En outre, nous avons récemment renforcé l'équipe par Hélène Martin en service civique pour nous faire bénéficier de son savoir-faire en matière d'utilisation de réseaux sociaux. Grâce à elle nous disposons, enfin d'un blog, et, nous sommes, enfin présents quotidiennement sur ces médias. Elle a su faire preuve malgré son jeune âge et son inexpérience, de compétence, de rigueur et d'engagement.

Elle est jeune, motivée, il faut l'aider. J'ai dû vous demander avec insistance à plusieurs reprises, convoquer même une réunion spécifique pour cela, de l'accompagner dans cette tâche, de l'encadrer pour l'aider à améliorer la syntaxe de ses écrits. Et non pas comme l'écrit un peu hâtivement votre avocat, l'initier aux nouveaux codes sociaux (sic).

Au lieu de profiter de cette opportunité pour l'entreprise et pour vous-même, vous n'avez eu de cesse, soit de ne pas répondre à ses demandes d'assistance soit de l'accabler de votre condescendance pour ses fautes d'orthographe qu'il vous revenait de corriger.

- Concernant les relations presse régionale et nationale pour la scène nationale et ses activités:

Malgré la singularité des propositions artistiques, dans Next notamment, la programmation de premières françaises ou de propositions qui attirent nombre de professionnels, nous n'avons jamais eu aucun écho réel dans la presse nationale, à l'exception des Inrocks avec qui nous avons un partenariat publicitaire.

Votre présence au Festival d'Avignon comme assistante au service presse, où vous cumulez donc deux rémunérations, préservant vos congés payés, et réclamant même des chèques déjeuners à vos deux employeurs ne paraît pas avoir été d'une efficacité telle qu'elle justifiait que cette exceptionnelle bénévolence perdure.

Pour ce qui concerne la presse régionale, tout récemment encore sur la couverture de Next il a fallu que je vous en fasse rappel pour que vous relanciez France 3, avec qui nous avons un partenariat pourtant et les autres médias radio, apparemment sans succès.

Peut-être faudrait-il que vous n'omettiez pas de préciser aux journalistes le lieu où se déroulent les conférences de presse comme lors du lancement de NEXT 07 par exemple.

Pour en terminer avec vos insuffisances notoires dans vos fonctions de cadre, je dois souligner combien votre engagement a minima 'nit par peser sur notre activité en général et occasionne un surcroît de travail pour vos collègues.

Comment pouvez-vous continuer à être en charge de la communication d'une maison vouée à la passion et à la défense du spectacle alors même que vous n'assistez plus, sauf obligations de service, aux représentations, que vous ne participez plus aux déplacements avec vos collègues (non cadres et moins bien rémunérées) pour visionner les spectacles que nous accueillerons ultérieurement.

Dans les plannings des contraintes de service, c'est toujours vous qui avez le moins de soirées de service mais par contre vous êtes capable de harceler littéralement de mails votre supérieure pour obtenir des jours de récupération ou de congé dans les périodes d'intense activité et de mobilisation générale.

Enfin récemment vous semblez avoir décrété la grève du zèle, renvoyant toute décision même mineure sur votre supérieure comme si vous recherchiez son exaspération. Et vous nous annoncez en réunion de services que désormais vous ne prendrez plus d'initiatives.

J'en termine avec cette liste non exhaustive de ce que je considère encore une fois comme une insuffisance professionnelle, par l'état de vos relations avec l'équipe de La rose des vents.

Il me paraît rédhibitoire qu'une responsable de communication dans une entreprise de spectacle soit incapable -pour le moins- de dialoguer sereinement avec ses collègues : vous ne parlez plus avec l'administratrice titulaire, Cécile Le Bomin, vous êtes en ouvert avec la secrétaire générale et le directeur, vos relations avec toute l'équipe de l'accueil public, des relations publiques et l'équipe du cinéma sont devenues exécrables et certains de vos collègues n'osent même plus vous adresser la parole. Ce métier requiert quelques qualités d'empathie, du dialogue, de l'intérêt pour le travail collectif dont vous semblez désormais totalement dépourvue. A l'issue de votre entretien annuel d'évaluation en 2013, au lieu de vous ouvrir de nouvelles perspectives et dans l'espoir de vous remotiver, nous vous avons proposé d'inclure dans vos fonctions la recherche de Mécénat, proposition qui avait eu l'heur de vous plaire. Vous avez sollicité une formation sur ce sujet et vous avez pu suivre un séminaire de haut niveau à l'Institut d'Études Politiques de Grenoble, bouleversant pour cela le plan annuel de formation de l'entreprise.

A l'issue de ce cycle vous étiez censée nous faire des propositions, proposer des pistes. Vous n'avez fourni aucune note, formulé aucune proposition, ni même prononcé un seul mot en retour.

Suite à votre refus d'entretien d'évaluation avec la secrétaire générale dont vous dépendez, suite aux entretiens reportés de juillet puis septembre dernier avec moi-même, je vous ai adressé un courrier le 16 septembre dernier en tout début de saison. J'exprimais dans cette lettre le souhait qu'après des mois de tension et de conflit larvé vous changiez d'attitude et retrouviez une volonté positive de faire face à vos responsabilités, aux évolutions de votre métier et de votre fonction. J'espérais de même que vous sachiez renouer un lien de collaboration plus sereine avec vos collègues et la direction de La rose des vents.

Je souhaitais évidemment vous permettre de sortir de la situation dans laquelle vous vous êtes mise en vous rappelant la place que vous pouviez et vous deviez y tenir, dans le respect de l'activité que nous déployons et des personnes qui travaillent dans notre théâtre.

Il n'en a rien été, hélas, et depuis lors la situation s'est rapidement et profondément dégradée, rendant impossible la poursuite de notre collaboration.

Vous vous êtes retranchée dans une attitude de déni, refusant toute remarque et tout dialogue sur votre travail l'assimilant systématiquement à une volonté de déstabilisation. J'ai attendu en vain sur ce point que vous me fassiez la liste des prétendues avanies que vous auriez subies.

Vous dénigrez en particulier l'autorité de la Secrétaire Générale dans une attitude permanente de remise en question, de dé', de chicane, de mauvaise foi voire d'insubordination.

Vous adoptez la même attitude à mon égard. La lettre reçue de votre avocat où il se fait votre porte-parole en vue de négocier votre départ - parce que vous savez que rien ne va plus - montre le peu de considération que vous avez pour votre directeur.

Elle n'est surtout qu'une suite d'allégations qui frisent la calomnie.

Je suis contraint de mettre 'n à une situation qui dure depuis trop longtemps et qui ne fait que s'aggraver.

La multiplicité des motifs évoqués et la situation actuelle rendent désormais impossible, sans dommages pour l'entreprise, la continuation de votre collaboration et rendent donc nécessaire la rupture de votre contrat de travail. »

En vertu de son contrat de travail, Mme Z est placée sous l'autorité du secrétaire général et intégrée à l'équipe de relations publiques et communication, avec notamment les fonctions suivantes:

- rédaction des textes de l'ensemble des documents d'information et de communication,
- suivi de fabrication de l'ensemble des documents d'information et de communication,
- relations presse régionale et nationale pour la scène nationale et ses activités,

Le contrat stipule que cette liste ne saurait être exhaustive compte tenu de la nature des fonctions exercées.

Mme Z précise elle-même qu'elle rédige notamment les textes figurant dans le programme annuel du théâtre et que ses missions impliquent qu'elle soit attentive et réactive aux événements culturels régionaux et nationaux voire des pays proches de la région Hauts de France et notamment à l'occasion du Festival Next pour lequel elle met en oeuvre la médiatisation et coordonne la communication avec quatre de ses collègues.

Sur le grief lié au manque d'implication de Mme Z dans l'utilisation des réseaux sociaux :

Il est constant que le développement de la communication de La rose des vents au travers des réseaux sociaux ressort de la mission de Mme Z .

Il est suffisamment établi que la salariée a disposé des outils nécessaires à son adaptation à l'utilisation des réseaux sociaux depuis son embauche en 2001, notamment dans le cadre de la réflexion engagée en 2014. D'une part Mme Z , qui ne conteste pas que des formations lui ont été proposées, précise avoir suivi à tout le moins une formation le 24 septembre 2014 sur le thème « des réseaux sociaux panorama et décryptage » et d'autre part, il est démontré que l'employeur, pour accompagner Mme Z en matière de réseaux sociaux, lui a adjoint Mme Martin qui est intervenue dans le cadre d'un service civique à compter de 2013 et l'année 2014 et qu'il a chargée d'un plan d'action sur l'utilisation des réseaux sociaux pour la communication.

L'association La rose des vents reproche à Mme Z de ne pas s'être impliquée dans l'utilisation des réseaux sociaux et s'être totalement déchargée sur sa collaboratrice de la mise en oeuvre de ces nouveaux supports pourtant importants La rose des vents.

Il ressort de l'attestation de Mme Waxin, assistante de l'intéressée pendant 14 ans, qu'elle a été seule, « dès le premier site internet de la rose des vents pour la conception et réalisation des newsletters, invitations électroniques, pop-up, écran Méliès, signatures mails, gestion et suivi du site internet de la rose des vents pour l'ensemble des activités de la Scène nationale (.) ».

Pour élaborer un projet dans le cadre d'une réflexion engagée de janvier à avril 2014 pour redéfinir la politique de relations publiques, d'accueil et de communication, Mr Thibaut a créé des groupes de travail qui se sont réunis en mars et avril 2014. Si Mme Z affirme, sans l'appui du moindre élément probant, ne pas avoir été associée au projet qui la concerne dans le cadre des groupes de travail, il ressort néanmoins des comptes rendus produits de ces réunions qu'elle y était présente.

L'employeur souligne qu'elle n'y a fait aucune proposition. Rien au dossier, et notamment pas

les comptes rendus produits, ne permet effectivement de démontrer que la salariée aurait fait la moindre proposition à l'occasion de ces groupes de travail en particulier dans le cadre de celui consacré aux réseaux sociaux.

Il ressort au contraire de l'attestation de Mme Martin que non seulement Mme Z, qu'elle avait du mal à joindre, ne l'a pas aidée dans l'exécution de sa mission (utilisation des réseaux sociaux, création d'un blog), mais qu'elle s'est en plus opposée à toutes ses idées dans des conditions que la jeune stagiaire qualifie d'actes d'humiliation.

Dans son attestation versée aux débats par l'association La rose des vents, Mr Tilliard, directeur du cinéma le Méliès à Villeneuve d'Ascq avec lequel l'association La rose des vents a un partenariat, souligne également les difficultés rencontrées avec Mme Z et notamment son refus de s'intéresser au nouveau support numérique ouvert au cinéma, « (') ce qui a contraint les employés du cinéma à utiliser eux-mêmes ce canal de communication (.) ».

Mme Z ne conteste pas sérieusement ces éléments. L'attestation de Mr Frimat, qui a quitté l'association La rose des vents en 2007, est sur ce point non probante.

Dans ces conditions, il est suffisamment justifié que Mme Z n'a pas participé au développement des sites web, création de blogs et a été de manière générale défailante dans l'utilisation des réseaux sociaux. Le grief est établi.

Sur le grief tenant à l'absence d'adaptation aux nouvelles orientations rédactionnelles :

Le compte rendu de la réunion du 20 mars 2014 produit par l'employeur pointe notamment : « manque de fun », « pages infos trop denses/trop de texte », « pages tarifs sur une seule page », « revoir le vocabulaire ». Il s'agit là de problèmes liés à la communication, qui ressortent directement du travail de Mme Z. Le compte rendu de la réunion du 27 mars suivant fait également état d'une communication inadaptée. Le relevé de décisions de la réunion du 4 avril 2014 souligne encore un problème de lisibilité et de communication. Il y est précisé en substance les éléments suivants, qui concernent directement les fonctions de Mme Z :

- s'agissant des réseaux sociaux : « Facebook : annoncer le bon lien sur le site internet. Alimenter par plusieurs personnes de la maison et signer les publications pour varier le ton et donner l'envie de réagir. (') Twitter : profil hors service (') Blog : tenu par un service civique. Proposer des sujets vidéos, photos et papiers avec des présentations de création, des interviews d'artistes, des gens de la maison, de relais, des retours sur les actions (') S'y mettre enfin et correctement. Toujours la question du ton convivial et décontracté.(.) Rendre Facebook vivant et personnalisé dans l'adresse aux gens (') Création d'un blog (.) Réflexion commune autour de la liberté de ton et de contenu (') »

- s'agissant plus généralement de la communication : « Idées pour la suite : aller vers la simplicité et la lisibilité dans la brochure de saison, repenser le vocabulaire (attention au jargon de cultureux et sortir de la catégorisation systématique des spectacles (') Retrouver dans la communication le côté chaleureux de La Rose. (') Faire attention aux documents inutiles et repenser l'utilisation de chaque support. (') penser à la simplicité et la lisibilité de chaque support. (') ».

L'employeur produit en outre le texte rédigé par Mme Z pour le programme 2014/2015, le corrigé ainsi que le programme de La rose des vents saison 14/15 pour prouver la publication des textes réécrits. Il justifie ainsi avoir, en juillet 2014, procédé à une réécriture avec remise en forme de larges extraits du texte soumis, pour l'ensemble des textes rédigés par Mme Z, ce qu'elle ne conteste pas.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le grief est suffisamment établi.

Sur le grief lié à la défaillance de Mme Z au titre de la communication du cinéma le Méliès :

Il est constant que le travail de communication du cinéma le Méliès, en partenariat avec La rose des vents, a été retiré à Mme Z .

L'attestation du directeur du cinéma le Méliès à Villeneuve d'Ascq l'explique par le constat de son désintérêt et son désengagement. Il précise « ce sont les échéances de communication du cinéma qui ont obligé l'équipe à prendre en charge, dans l'urgence, les tâches du périmètre de Mme Z concernant le cinéma. C'est donc en réaction à son attitude et dans l'intérêt du cinéma que la communication a été de plus en plus portée par l'équipe du cinéma ('). Mme Z ne cherchait pas réellement à suivre le travail réalisé pour la communication du cinéma. ».

Pour contester sa défaillance, Mme Z se contente d'affirmer sans l'appui du moindre commencement de preuve, que la communication est en réalité depuis toujours réalisée par l'équipe du cinéma.

Il s'ensuit que le grief est établi.

Sur le grief lié à l'absence de dialogue et les tensions dans les relations de Mme Z avec le personnel de l'association La rose des vents et en particulier avec le directeur de l'association et la secrétaire générale :

L'employeur reproche encore à Mme Z d'être désormais incapable de dialoguer sereinement avec ses collègues et en particulier avec la secrétaire générale et avec le directeur de l'association.

En vertu de son contrat de travail, Mme Z est placée sous l'autorité du secrétaire général et intégrée à l'équipe de relations publiques et communication.

Il ressort du message électronique de Mme Debacker, secrétaire générale, du 3 septembre 2014 et du courrier de Mr Thibaut du 16 septembre 2014 que Mme Z a refusé de réaliser l'entretien d'évaluation avec Mme Debacker, ce qu'elle ne conteste pas sérieusement.

Il résulte par ailleurs de l'échange de messages électroniques du 2 octobre 2014, produit par l'employeur, entre Mme Z et Mme Debacker, qu'il existe un conflit ouvert entre ces deux salariées que Mme Z ne souhaite pas apaiser. Dans cet échange, Mme Z refuse de façon abrupte de se rendre à un événement à la demande de sa supérieure hiérarchique et la somme de « cesser de [l']importuner en dehors des heures de travail le soir chez [elle] », alors même que l'ensemble des messages de Mme Debacker étaient adressés sur sa messagerie professionnelle qu'elle avait donc fait le choix de consulter en dehors de ses heures de travail.

Il ressort de ces échanges que Mme Z met ici directement et ouvertement en cause les décisions prises par la secrétaire générale sous l'autorité de laquelle elle se trouve en refusant de se rendre, comme les autres membres de l'équipe, à un événement prévu le 11 octobre 2014 pour représenter l'association, à la demande du partenaire Next, au festival qui porte son nom. Il est à noter que le message initial de Mme Debacker était envoyé à l'ensemble de l'équipe à laquelle Mme Z est intégrée afin de procéder à une répartition sur la base d'une concertation et que l'appelante a refusé par une réponse destinée à la seule secrétaire générale. Il convient également de relever que Mme Z était bien en service à la date du 11 octobre 2014 (elle ne justifie ni d'un congé ni d'avoir averti en amont sa supérieure hiérarchique d'une difficulté ce jour là) et que, dans cet échange, la secrétaire générale a proposé une autre solution à Mme Z s'agissant d'un autre créneau horaire, que celle-ci a refusé de la façon suivante : « Non, je reviens déjà exprès à 18 heures de la côte et repartirai après mon service. J'avais dit oui à

l'époque car j'étais disponible, tant pis pour moi. Ce sera mon seul service du we », montrant ainsi son absence de volonté de dialogue.

Il résulte de l'échange de messages électronique avec Mr Thibaut entre le 1er octobre et le 7 novembre 2014, qu'il existe également un conflit ouvert avec le directeur de l'association, que Mme Z entretient au vu des propos tenus et du ton employé. L'échange de courriels du 15 octobre 2014 produit par la salariée elle-même, est sur ce point significatif et montre en outre que Mme Z remet en cause la décision du directeur de l'association souhaitant faire le point sur certaines questions à son retour de congé maladie, écrivant qu'il lui paraît « surréaliste » d'aborder ces questions avec lui alors que « tout est en possession de la secrétaire générale » et obligeant ainsi celui-ci à se justifier (« c'est justement parce que j'ai fait le point avec ta supérieure hier, qui est absente ce matin, que je t'ai convoquée pour faire le point »).

Dans son attestation, l'assistante de Mme Z, Mme Waxin, déplore que les mois ayant précédé le départ de sa responsable ont été très éprouvants, soulignant qu'il existait une tension qui lui a valu des problèmes de santé.

Dans son attestation, Mme Martin expose les très grandes difficultés relationnelles qu'elle a rencontrées avec l'appelante. Elle indique en particulier : « elle me traitait avec mépris et dédain autant dans nos rapports physiques que par mail ou au téléphone (') je pense cependant que je représentais pour elle un moyen, un instrument, pour atteindre la secrétaire générale et le directeur de la rose des vents. »

Mme Z se borne en réalité à objecter qu'elle n'est pas responsable de la dégradation des relations de travail. Son ancienneté dans l'association et les bonnes relations qu'elle a pu entretenir dans le passé avec ses collègues et même avec Mr Thibaut ne sont cependant pas à eux seuls, des éléments permettant d'écarter le grief.

Les multiples attestations versées aux débats par Mme Z pour justifier de la qualité de son travail ne sont pas probantes, aucune n'étant circonstanciée à l'exception de celle de Mme Cormont qui vise une période ancienne de 2001 à 2005 et celle de Mr Fabre qui souligne son esprit d'initiative au profit de l'association La rose des vents en 2002. Elles émanent en outre de toutes personnes extérieures à l'association et sans partenariat avec l'association, en particulier de journalistes, responsables de communication etc, dont certains rencontrés dans le cadre de son poste de responsable des accréditations au service presse dans le cadre du festival d'Avignon, qui ne dépendait pas de La rose des vents.

Les photographies qu'elle produit où on la voit avec 3 salariés de l'association ne sont pas non plus probantes alors qu'il est constant qu'elles ont été prises dans le contexte d'un festival où ils représentaient l'association et alors qu'ils savaient que les photographies étaient destinées à être rendues publiques dans le cadre d'une action publicitaire pour « Mons 2015 ».

En définitive, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs reprochés à la salariée, les manquements ainsi analysés, qui sont directement en lien avec l'exécution de tâches relevant des fonctions de Mme Z, sont établis et suffisamment sérieux. Ces manquements se sont produits ou poursuivis alors que dans un courrier du 16 septembre 2014, Mr Thibaut pointait déjà certains des griefs repris de façon plus détaillée dans la lettre de licenciement, lui demandant « (') à nouveau de bien vouloir réviser [son] attitude, de [se] réinvestir dans le projet collectif et les nouvelles dimensions de [sa] responsabilité, de ne plus [se] couper du reste de l'équipe. (.)». Il indiquait :

« Je suis prêt à nouveau à faire le point sur la « liste exhaustive de tes griefs » et j'attends donc que tu me la communicates. Il faut que cela change, à défaut de quoi nous devrions, toi et moi en

tirer toutes les conséquences. ». Mme Z n'indique pas les suites qu'elle aurait données à ce courrier.

Il en résulte que l'insuffisance professionnelle caractérisée et persistante de Mme Z justifiait son licenciement.

Dès lors, il convient de confirmer le jugement déféré.

Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral résultat de circonstances vexatoires du licenciement

La cour n'est saisie d'aucune contestation sur les dispositions du jugement portant sur les circonstances ayant accompagnées le licenciement, qui sont donc confirmées comme n'étant pas discutées.

Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral résultant d'un harcèlement moral

Mme Z sollicite pour la première fois en cause d'appel la condamnation de l'association La rose des vents à lui verser la somme de 20 000 euros au titre du harcèlement moral dont elle dit avoir été victime pendant près de deux ans. Elle soutient que le harcèlement moral qu'elle invoque provient de pratiques relationnelles génératrices d'humiliation par Mr Thibaut et Mme Debacker et de perte de confiance en elle ayant abouti à une dégradation de son état de santé.

L'employeur sollicite le rejet de la demande en invoquant d'une part le principe de l'estoppel et d'autre part l'absence de harcèlement. Il réplique en substance que Mme Z ne peut invoquer en appel un harcèlement moral qu'elle a reconnu ne pas exister en première instance, n'ayant pas fait de demande à ce titre. Il souligne en outre que, durant la période d'intense activité du début de saison, Mme Z a multiplié les incidents, cherchant à l'évidence le conflit avec sa hiérarchie pour faire naître un climat délétère pour l'ensemble de l'entreprise afin de créer manifestement les conditions d'un départ négocié.

En vertu de l'article L1152-1 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 susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel'.

L'article L1154-1 du code du travail dispose dans sa rédaction applicable à l'espèce que 'lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 à L1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.'

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, permettent de présumer 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.

L'employeur ne justifie pas d'un aveu de la part de Mme Z relativement à une absence de harcèlement en première instance. Le moyen tiré du principe de l'estoppel qui ne peut résulter de la seule absence de demande fondée sur le harcèlement en première instance, n'est donc pas pertinent.

A l'appui de ses affirmations, l'appelante produit :

- une impression papier d'une photographie identifiée comme étant celle de Mr Thibaut, le montrant torse nu, cadrée au niveau de la tête et des épaules,
- un échange de courriers entre elle et Mr Thibaut des 4 et 9 décembre 2014,
- des échanges de courriers électroniques :
 - * entre elle et Mme Debacker des 2 et 3 octobre 2014 et 14 et 17 novembre 2014,
 - * entre elle et Mr Thibaut les 1er octobre 2014, 10 octobre 2014, 15 octobre 2014, 7 novembre 2014,
- un courrier de Mr Thibaut du 16 septembre 2014,
- une attestation d'un médecin généraliste du 24 octobre 2014,
- le planning des présences du 17 octobre 2014.

Mme Z ne justifie pas de la date à laquelle la photographie de Mr Thibaut lui a été envoyée, ni du contexte dans lequel elle l'a reçue, ni même de l'absence de texte l'ayant accompagnée, alors qu'il ressort du dossier que les relations entre ces deux personnes n'ont pas toujours été tendues et que dans le courrier du 4 décembre 2014 qu'elle produit, le directeur de l'association fait état d'une ancienneté de cette photographie de plus d'un an.

L'appelante invoque en outre un courrier de Mr Thibaut du 16 septembre 2014 pour affirmer qu'il évoque de bonnes relations passées pour jouer « tour à tour de la carotte et du bâton ». Toutefois, si dans ce courrier l'employeur évoque effectivement de bonnes relations passées, rien ne permet de faire le lien avec une quelconque stratégie « de la carotte et du bâton ».

L'échange de courriers entre Mme Z et Mr Thibaut des 4 et 9 décembre 2014 est postérieur au licenciement.

Ainsi, il y a lieu de considérer que ces éléments sont inopérants à rapporter la preuve de la matérialité de faits en lien avec le harcèlement allégué.

Mme Z produit par ailleurs plusieurs échanges de courriers électroniques entre elle et M. Thibaut d'une part et entre elle et Mme Debacker d'autre part, dans lesquelles elle évoque littéralement à plusieurs reprises un harcèlement à son égard.

Elle affirme que Mr Thibaut lui a à plusieurs reprises reproché d'avoir pris un congé maladie. Il ressort en effet des messages produits qu'à plusieurs reprises, le directeur de l'association évoque son congé maladie et ses congés (Cf : notamment message du 7 novembre 2014).

L'appelante invoque également le refus de l'employeur de lui accorder des congés pour le pont du 11 novembre, ce qui est établi par le message électronique de Mr Thibaut du 7 novembre 2014.

Elle produit un message électronique lui ayant été adressé par Mr Thibaut le 10 octobre 2014, alors qu'elle était en arrêt maladie et verse aussi aux débats un échange de courriers électroniques des 2 et 3 octobre 2014 avec Mme Debacker, l'un des messages de cette dernière lui ayant été envoyé à 20h27.

Mme Z verse enfin un certificat médical du 24 octobre 2014 qui témoigne d'une dépression depuis le mois de mars 2014.

Ces éléments restants, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence du harcèlement moral invoqué.

Cependant, il convient de faire le constat que l'ensemble des pièces produites par Mme Z sont datées d'octobre à novembre 2014 ou visent la période de juillet à novembre 2014, autrement dit ces pièces sont concomitantes de la période du licenciement, alors qu'elle soutient avoir fait l'objet d'un harcèlement moral pendant près de deux ans.

S'agissant du refus de l'employeur de lui accorder des congés pour le pont du 11 novembre, Mme Z reconnaît elle-même qu'il lui a donné la raison de ce refus en évoquant un travail qui n'est pas à jour, ce qui est confirmé par la lecture du message de Mr Thibaut du 7 novembre 2014 dans lequel il souligne que la salariée a maintenu d'une façon qu'il estime inopportune sa demande de congé alors qu'à « l'issue d'une réunion de direction où nous avons fait ensemble le constat qu'à quelques jours de l'ouverture du festival NEXT tout le monde devait se mobiliser, compte tenu du retard dans le remplissage des salles (.) que toute l'équipe est mobilisée et présente ce jour là (!) que nous entrons dans une des périodes les plus chargées de la saison » ce que la secrétaire générale « à qui [elle] avait « omis » de faire la demande en la déposant directement au service comptable » lui avait déjà expliqué.

De la même manière, si elle affirme que Mr Thibaut lui a à plusieurs reprises reproché d'avoir pris un congé maladie, ce reproche ne ressort pas clairement des messages produits, dans lesquels le directeur de l'association évoque certes l'absence de Mme Z durant son congé maladie puis ses congés, mais toujours uniquement pour faire un état des lieux du travail restant à accomplir et donc dans un cadre organisationnel (Cf : notamment message du 7 novembre 2014).

Par ailleurs, la lecture des échanges de courriers électroniques entre Mme Z et Mr Thibaut d'une part et entre la salariée et Mme Debacker d'autre part, dans lesquelles elle évoque littéralement à plusieurs reprises un harcèlement à son égard, fait apparaître qu'elle assimile systématiquement toute remarque du directeur ou de la secrétaire générale sur son travail à une volonté de déstabilisation et de harcèlement.

S'agissant du message électronique du 10 octobre 2014 lui ayant été adressé par Mr Thibaut le 10 octobre 2014 alors qu'elle était en arrêt maladie, la cour constate qu'il est intervenu à la suite d'un courriel envoyé par Mme Z dans le cadre professionnel la veille au soir alors qu'elle était déjà en arrêt de travail et qu'il lui a été adressé sur sa boîte professionnelle qu'elle n'avait pas obligation de consulter à cette période. Il ne saurait par ailleurs être tiré aucune conclusion du fait que M. Thibaut évoque dans ce courrier la date du retour de Mme Z et l'éventualité d'une prolongation de l'arrêt maladie qui n'est visiblement pas mentionnée pour stigmatiser l'absence de la salariée mais uniquement pour évoquer la date à laquelle le point sur ce qui « a pu être réglé et ce qu'il [lui] reste à faire » pourra être réalisé. Ce message n'attendait au demeurant aucune réponse de la salariée.

S'agissant du message électronique de Mme Debacker du 2 octobre 2014, lui ayant été adressé à 20h27 et donc en dehors des horaires de travail, son examen permet de constater qu'il lui a été envoyé sur sa messagerie professionnelle, qu'elle n'avait pas l'obligation de consulter en

dehors de ses horaires de travail, ce que lui rappelle d'ailleurs Mme Debacker dans son dernier message du 3 octobre 2014.

En outre, les échanges de courriels tant avec Mr Thibaut qu'avec Mme Debacker, dans lesquels Mme Z évoque un harcèlement moral, révèlent certes une tension perceptible entre les intervenants, mais aussi et surtout que le ton employé par Mme Z dans ses propres messages est inadapté dès lors qu'il est très autoritaire voire agressif alors même qu'elle s'adresse à ses supérieurs hiérarchiques. Ces courriels montrent ainsi qu'elle alimente elle-même les tensions, ce que confirment d'ailleurs les attestations de Mmes Martin et Mme Waxin.

Il ressort encore du dossier qu'en ce qui concerne les échanges de messages des 14 et 17 novembre 2014 au sujet de son refus d'assister à l'une des soirées du Next festival du 22 novembre 2014, d'une part Mme Z ne produit qu'un extrait de cet échange (dans son message du 14 novembre à 13h02 elle répond à un message qui n'est pas communiqué, le message de Mme Waxin a été effacé et le message de 16h04 de Mme Debacker ne semble pas répondre directement à celui de 13h02) et ne justifie pas des suites qui ont été directement données à son refus de participer à l'événement. D'autre part, la salariée n'indique pas avoir été en congé à cette date ni avoir en amont informé sa supérieure hiérarchique d'un quelconque impondérable pour ce jour là et Mme Debacker lui demandait d'assister à une représentation en lui expliquant qu'aucun des autres membres de l'équipe communication ne pouvait s'y rendre car étant tous déjà affectés ailleurs.

Enfin, si le certificat médical du 24 octobre 2014 témoigne d'une dépression de l'appelante depuis le mois de mars 2014, il ne saurait cependant suffire à justifier comme elle l'affirme, sans autre élément de preuve, que la direction n'a pas entendu la ménager malgré son état de santé préoccupant, alors qu'elle n'allègue ni ne justifie que l'employeur avait connaissance de ce certificat, qu'elle l'avait informé d'une dégradation de son état de santé ou encore que cette dégradation ne pouvait lui échapper.

Par conséquent, la preuve d'un harcèlement moral n'est pas rapportée et Mme Z sera donc déboutée de sa demande.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

La présente décision justifie de confirmer les dispositions de du jugement entrepris sur les dépens et les frais irrépétibles.

Mme Z , qui succombe, sera condamnée aux dépens d'appel.

L'équité commande de rejeter la demande de l'association La rose des vents fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme le jugement entrepris ;

Y ajoutant,

Déboute Mme Z de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Déboute l'association La rose des vents de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne Mme Z aux dépens d'appel.

Le Greffier
C. GERNEZ

Le Président
S. COLLIERE