

COUR D'APPEL DE ROUEN

**CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE**

ARRET DU 12 DECEMBRE 2024

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROUEN du 11 Avril 2023

APPELANTE :

représentée par Me Michel ROSE de la SELARL DPR AVOCAT, avocat au barreau de ROUEN

DR x 2

CC :

- Me ROSE
- Me BOURGUIGNON

CE :

- Me ROSE

Le 12/12/2024

INTIMÉ :

Etablissement Public L'OPÉRA DE ROUEN NORMANDIE
7 rue du docteur Rambert
76000 ROUEN

représentée par Me Sophie BOURGUIGNON de l'ASSOCIATION BL & ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 805 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 22 Octobre 2024 sans opposition des parties devant Madame LEBAS-LIABEU, Présidente, magistrat chargé du rapport.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame LEBAS-LIABEU, Présidente
Madame BACHELET, Conseillère
Madame ROYAL, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme WERNER, Greffière

DEBATS :

A l'audience publique du 22 octobre 2024, où l'affaire a été mise en délibéré au 05 décembre 2024 puis prorogée au 12 décembre 2024.

ARRÊT :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 05 Décembre 2024, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

signé par Madame LEBAS-LIABEU, Présidente et par Mme DUBUC, Greffière.

RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

Mme a été engagée par l'opéra de Rouen Normandie en qualité de médiathécaire par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 1999.

En dernier lieu, Mmeoccupait les fonctions de responsable de la communication depuis le 1^{er} septembre 2018.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

À compter du 28 septembre 2020, Mme a été placée en arrêt de travail renouvelé jusqu'en mai 2021.

Le 22 mai 2021, Mme a notifié sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail à son employeur.

Par requête du 08 juillet 2021, Mme a saisi le conseil de prud'hommes de Rouen en reconnaissance de l'existence d'un harcèlement moral et requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement nul.

Par jugement du 11 avril 2023, le conseil de prud'hommes a :

- jugé que la prise d'acte de Mmeproduit les effets d'une démission

- débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions

- fixé le salaire mensuel moyen brut de Mme à la somme de 2 509,22 euros

- condamné Mmeà payer à l'opéra de Rouen Normandie les sommes suivantes:

dommages et intérêts pour préavis non effectué : 7 527,66 euros

indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile : 700 euros

- laissé à chacune des parties la charge de ses dépens.

Le 11 mai 2023, Mme a interjeté appel de ce jugement.

Par conclusions remises le 23 janvier 2024, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, Mmedemande à la cour de :

- la dire recevable et bien fondée dans son appel

- infirmer le jugement déféré en ce qu'il a jugé que la prise d'acte produit les effets d'une démission, l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions, condamnée au paiement de diverses sommes, laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens

Statuant à nouveau :

à titre principal :

- dire que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul

- débouter l'opéra de Rouen Normandie de toutes ses demandes

- condamner l'employeur à lui verser les sommes suivantes :

indemnité pour violation du statut protecteur : 75 276,60 euros

dommages et intérêts pour licenciement nul : 37 638,30 euros

indemnité compensatrice de préavis : 10 036,88 euros

congés payés y afférents : 1 003,68 euros

indemnité au titre de son droit à l'information : 3 000 euros
dommages et intérêts pour harcèlement moral : 37 638,30 euros
dommages et intérêts en raison des circonstances abusives du licenciement et des manquement à l'obligation de sécurité : 37 638,30 euros

à titre subsidiaire :

- dire que la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

- débouter l'opéra de Rouen Normandie de toutes ses demandes

- condamner l'opéra Rouen Normandie à lui verser les sommes suivantes :

indemnité conventionnelle de licenciement : 35 965,48 euros

dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 41 402,13 euros

indemnité compensatrice de préavis : 10 036,88 euros

congés payés y afférents : 1 003,68 euros

indemnité au titre de son droit à l'information : 3 000 euros

dommages et intérêts en raison des circonstances abusives du licenciement et des manquement à l'obligation de sécurité : 37 638,30 euros

en tout état de cause :

- ordonner la remise des documents sociaux rectifiés sous astreinte de 200 euros par jour à compter de la notification de la décision à venir

- condamner l'employeur au paiement de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés par-devant le conseil de prud'hommes et de la même somme au titre des frais irrépétibles exposés par-devant la cour

- condamner l'opéra Rouen Normandie aux entiers dépens

- dire que les sommes allouées porteront intérêts au taux légal et capitalisation des intérêts à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes.

Par conclusions remises le 22 avril 2024, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des moyens, l'opéra de Rouen Normandie demande à la cour de :

- le recevoir dans ses écritures

à titre principal :

- constater que la cour n'est pas valablement saisi faute d'effet dévolutif de l'appel

à titre subsidiaire :

- prononcer l'irrecevabilité des demandes nouvelles en requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- confirmer le jugement qu'il a jugé que la prise d'acte produisait les effets d'une démission,

débouté Mme de l'intégralité de ses demandes, l'a condamnée à lui payer des dommages et intérêts pour préavis non effectué et une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Statuant à nouveau :

- condamner Mme à lui verser la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 en cause d'appel et aux dépens.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 3 octobre 2024.

MOTIFS DE LA DÉCISION

I Sur l'effet dévolutif de l'appel

L'opéra de Rouen Normandie soutient que l'effet dévolutif n'opère pas, faute pour la déclaration d'appel de détailler les chefs de jugement critiqués de manière expresse, l'annexe jointe ne le précisant pas davantage, ne précisant pas non plus s'il est sollicité de la cour qu'elle infirme ou annule.

Mme s'y oppose en faisant valoir que sa déclaration d'appel comporte expressément les chefs de jugement critiqués tels qu'ils apparaissent au dispositif, que cette mention est valablement reprise dans le document annexé et intitulé " pièce jointe faisant corps à la déclaration d'appel " .

Selon l'article 561 du code de procédure civile, l'appel remet la chose jugée en question devant la juridiction d'appel.

L'article 562 du même code précise que l'appel défère à la cour la connaissance des chefs de jugement qu'il critique expressément et de ceux qui en dépendent. La dévolution s'opère pour le tout lorsque l'appel tend à l'annulation du jugement ou si l'objet du litige est indivisible.

Dans sa version applicable au litige, l'article 901 du code de procédure civile dispose que la déclaration d'appel est faite par acte, comportant le cas échéant une annexe, contenant, outre les mentions prescrites par les 2° et 3° de l'article 54 et par le cinquième alinéa de l'article 57, et à peine de nullité :

1° La constitution de l'avocat de l'appelant ;

2° L'indication de la décision attaquée ;

3° L'indication de la cour devant laquelle l'appel est porté ;

4° Les chefs du jugement expressément critiqués auxquels l'appel est limité, sauf si l'appel tend à l'annulation du jugement ou si l'objet du litige est indivisible.

Elle est signée par l'avocat constitué. Elle est accompagnée d'une copie de la décision. Elle est remise au greffe et vaut demande d'inscription au rôle.

Par ailleurs, il résulte des articles 542 et 954 du code de procédure civile que l'appelant doit, dans le dispositif de ses conclusions, mentionner qu'il demande l'infirmité des chefs du dispositif du jugement dont il recherche l'anéantissement ou l'annulation du jugement.

Il en résulte que la déclaration d'appel qui mentionne les chefs de dispositif du jugement critiqués délimite l'étendue de l'effet dévolutif de l'appel quand les conclusions, par l'énoncé dans leur dispositif, de la demande d'infirmité ou d'annulation du jugement déterminent, quant à elles, la finalité de l'appel, qui tend à l'annulation ou à la réformation du jugement, dans les limites de la dévolution opérée par la déclaration d'appel.

Il en découle que lorsque la déclaration d'appel vise l'ensemble des chefs de dispositif du jugement, l'appelant a la faculté de solliciter dans ses conclusions, soit la réformation, soit l'annulation de cette décision.

En l'espèce, la déclaration d'appel du 11 mai 2023 est ainsi rédigée :

“ L'appel tend à l'infirmité ou l'annulation totale de la décision susvisée en ce qu'elle a “, suivi de l'énumération du dispositif du jugement déféré aux termes desquels il a été jugé que la prise d'acte produisait les effets d'une démission, fixer le salaire de la salariée à la somme de 2 509,22 euros, la déboutait de l'ensemble de

ses demandes, fins et conclusions, la condamnait au paiement d'une somme au titre du préavis non effectué et d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, laissant à chaque partie la charge de ses propres dépens, avant d'énumérer ses demandes en cause d'appel, joignant une pièce jointe, reprenant à nouveau les chefs du jugement critiqués et énumérant les demandes présentées en première instance.

Ainsi, outre qu'il est précisé que l'appel tend à l'infirmer de la décision susvisée, ce qui a été repris aussi au dispositif des conclusions d'appelant, les chefs du jugement critiqués sont expressément et clairement indiqués dans le document annexé à la déclaration d'appel, de sorte que l'effet dévolutif opère et que le moyen est rejeté.

II Sur la recevabilité de la demande nouvelle en appel

L'opéra de Rouen Normandie soutient que la demande formulée en appel tendant à requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse avec octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est nouvelle, comme n'ayant pas été présentée en première instance.

Mme s'y oppose, considérant que sa prétention n'est pas nouvelle comme tendant aussi à la réparation du préjudice né des manquements de l'employeur l'ayant conduit à rompre le contrat de travail.

Selon l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

L'article 566 du code de procédure civile précise par ailleurs que les parties peuvent présenter des demandes qui sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire des prétentions soumises au premier juge.

Il est également toujours possible de soumettre à la cour une prétention, qui tend aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si son fondement juridique diffère (art. 565 du code de procédure civile).

Il est constant qu'est recevable en appel la demande visant à ce que soit prononcée la prise d'acte de rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui tend aux mêmes fins que la demande initiale au titre d'une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul, dès lors que ces demandes tendent à obtenir l'indemnisation des conséquences du licenciement qu'un salarié estime injustifié en raison de manquements de l'employeur.

Le moyen tiré de l'irrecevabilité de la demande de prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse est en conséquence rejeté.

III Sur le harcèlement moral

Mme explique, qu'alors que ses qualités professionnelles avaient été jusqu'alors reconnues, à partir de décembre 2018, Mme Rapy, secrétaire générale depuis mars 2018, et M. Lachenal, directeur, ont exercé, de manière répétée, à son encontre des faits constitutifs d'un harcèlement moral, au travers de reproches sur l'exécution de ses tâches pouvant prendre la forme d'agressions verbales, pour certaines devant témoins, de manière à la rabaisser, l'humilier et l'atteindre psychologiquement ou de courriels inutilement blessants ou vexatoires, dont certains

étaient mis en copie à d'autres salariés, revêtant un caractère injustifié, voire parfois mensonger, la soumettant à une procédure d'évaluation menée par Mme Rapy, à charge contre elle, sans que le directeur n'en suspende le processus, bien qu'informé d'une alerte RPS et nonobstant l'état d'urgence sanitaire et l'activité en télétravail, lui notifiant un avertissement injustifié, à tout le moins disproportionné le 16 octobre 2019, remettant en cause l'authenticité d'une déclaration d'accident du travail, lui retirant des attributions, le directeur adressant aussi un courrier de menace et d'intimidation à son conseil, faisant une présentation partielle au conseil d'administration de la dénonciation du harcèlement, désignant une commission d'enquête à l'indépendance et l'impartialité douteuse, laquelle va conclure exclusivement à charge contre elle en occultant son état de fragilité psychologique, mettant en oeuvre successivement deux procédures de licenciement disciplinaires dont aucune n'a été autorisée par l'inspecteur du travail.

Il en est résulté une pression psychologique survenue après un épisode de burn out nécessitant un suivi médical rapproché et une altération de sa santé physique et mentale.

L'opéra de Rouen Normandie conteste tout harcèlement, expliquant n'avoir fait que rappeler à la salariée ce qu'il attendait d'elle, lui faisant des reproches justifiés concernant sa venue pour travailler un dimanche au mépris des directives du directeur, ou encore sur la qualité de son travail ou lorsqu'elle prenait des initiatives ne relevant pas de ses fonctions, le manque d'anticipation des images choisies pour un affichage, relatif à un mode opératoire concernant la rédaction d'un document, ou à la mise à jour des budgets ou à la publication d'une Tribune, lui notifiant un avertissement fondé au regard de l'accord d'entreprise ne permettant pas que la question de la rémunération soit évoquée au cours de l'entretien annuel.

L'employeur conteste l'avoir agressée verbalement, lui avoir adressé des courriels vexants, invoquant un ton libre sans manque de respect, mais aussi avoir mis en place une procédure de ranking comme n'ayant procédé à aucun classement des salariés. Au contraire, il explique que le plan mis en place avait pour objectif de préciser ce qui était attendu d'elle et de faire des points réguliers sur les difficultés rencontrées dans l'accomplissement de ses missions, ce qui relève d'un échange normal entre employeur et salarié, sans caractère vexatoire et sans qu'il puisse lui être reproché d'avoir maintenu cette procédure de suivi malgré le refus de la salariée. Il nie également lui avoir retiré des attributions alors que son descriptif de poste ne prévoit pas le recrutement des salariés et des stagiaires, lui avoir adressé des menaces ou intimidations, considérant aussi normal d'obtenir des précisions sur l'accident du travail constaté le 8 avril 2020, alors que la salariée était en télétravail, compte tenu des carences de la déclaration. Il fait valoir avoir rempli ses obligations en demandant aux membres du CSE de procéder à une enquête au cours de laquelle elle a été entendue en présence de son avocat et qui a été menée dans le respect des règles édictées par le code du travail. Il ajoute aussi que les procédures de licenciement étaient basées sur des griefs reconnus fondés par l'inspecteur du travail.

Il soutient que, constatant les difficultés de la salariée, il a essayé de l'accompagner dans l'accomplissement de ses fonctions et au lieu d'accepter cette aide,

Mme s'est opposée à tout dialogue.

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale de compromettre son avenir professionnel.

L'article L. 1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe 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.

En l'espèce, depuis son embauche comme médiathécaire en 1999, l'emploi de la salariée a évolué en lui attribuant plus de responsabilité.

Il résulte d'ailleurs de son entretien professionnel du 2 octobre 2018, qu'elle a fait face à l'année de tous les changements (direction, SG, stratégie, fonction, identité visuelle, prestataires principaux, organisation...) avec le plus de sérénité possible et une grande capacité d'adaptation. Il est précisé qu'elle a su mener une campagne de communication de lancement de saison réussie tout en animant une équipe (non pérenne) instable et comprenant des personnalités difficiles. L'équipe de communication a été réellement renforcée, qualitativement et quantitativement, avec une création de poste en adéquation avec les nouveaux enjeux d'image et de promotion de l'activité de l'Opéra. Les qualités et compétences des 3 personnes recrutées, le professionnalisme d'Anne et de nouveaux équilibres à trouver dans les plannings de communication devraient permettre à chacun dans l'équipe de s'épanouir. Ses qualités professionnelles sont également décrites par M. Laurent Bondi, directeur de communication de mai 1998 à 2006, puis secrétaire général jusqu'en mars 2019, qui écrit que Mme est une collaboratrice sérieuse, consciencieuse, enthousiaste et agréable, qui, au fil des années, a su faire preuve d'une réelle motivation qui lui a permis d'intégrer les nouvelles technologies et de se former aux nouvelles caractéristiques du travail, avec des compétences qui se sont accrues et confirmées au point qu'elle a pu prétendre légitimement au poste de responsable de communication, s'acquittant jusqu'à son départ de l'ensemble de ses responsabilités avec savoir-faire, loyauté et dévouement.

Pour établir la dégradation de ses conditions de travail, Mme verse notamment au débat :

- une attestation de son médecin-traitant, Mme De Badereau, du 27 avril 2020, certifiant qu'elle a été en arrêt maladie du 12 mars au 10 mai 2019 pour syndrome dépressif pour lequel elle est toujours suivie et traitée par un psychiatre et le certificat de M. Le Goff, psychiatre, énumérant les dix consultations entre le 25 avril 2009 et le 4 mai 2020 et joignant les prescriptions médicales,

- le compte rendu d'entretien professionnel du 11 septembre 2019 dans lequel Mme Rapy mentionne " Attention à ne pas faire un 2^{ème} burn out" et explique que la salariée a vécu une première année de prise de poste difficile, qu'il a été mis en place de nombreuses actions pendant son absence, à son retour et dans les mois suivants pour qu'elle retrouve la sérénité dans son travail, objectif qui a été atteint. A présent, il faut qu'elle se consolide dans son poste par une meilleure organisation de son travail et de celui de son équipe. Nous mettrons en place l'accompagnement nécessaire en fonction de ses difficultés, de même qu'un projet plus large sur la stratégie de communication avec une intervenante extérieure qui contribuera à positionner l'équipe de communication et sa responsable au sein du SG. Il est conclu qu'afin de se prémunir contre le stress et la sensation d'être débordée, il est important qu'Anne se concentre sur les priorités et n'hésite pas à la questionner lorsque celles-ci doivent être clarifiées,

- le courriel adressé le 18 septembre 2019 par Mme Sarah Valin à MM. Lachenal et Jacob ayant pour objet " Alerte CHSCT-SG" dans lequel elle expose avoir reçu Mme en tant qu'élue du CHSCT qui l'a alertée sur la situation dans laquelle elle se trouve. Elle écrit que suite à son arrêt de la saison dernière, il convient d'être plus vigilant quant à la situation entre Anne et Muriel, qu'un responsable de pôle qui n'a pas la confiance de son supérieur hiérarchique ne peut pas travailler dans de bonnes conditions,

- le courriel adressé le 19 septembre 2019 par M. Lachenal à Mmes Rapy et s'inquiétant de la qualité rédactionnelle des documents émanant de l'Opéra, comportant de multiples fautes et leur demandant d'être vraiment vigilantes, compte tenu du travail peu professionnel que cela renvoie,

- le mail du 11 octobre 2019 aux termes duquel M. Jacob lui reproche, tant dans la forme que sur le fond, d'avoir formulé une demande d'augmentation salariale pour une salariée adressée par mail 12 minutes plus tôt et l'avertissement notifié le 16 octobre suivant lui rappelant que l'entretien annuel n'est pas le lieu pour évoquer la question de la rémunération conformément à l'article 11 de l'accord d'entreprise et lui reprochant les commentaires et points de vue inacceptables invoqués dans sa synthèse écrite constitutives d'une remise en cause implicite de la politique salariale menée par la direction et donc un manquement à son obligation de loyauté,

- le mail adressé le 23 octobre 2019 par M. Lachenal à Mmes Rapy et cherchant à connaître qui avait contacté directement un artiste sans s'informer auprès de lui ou de la "prod de Myriam", s'interrogeant sur la pertinence et le bien-fondé d'une telle démarche, montrant clairement son mécontentement, concluant que c'est pénible pour lui d'avoir *"l'impression d'incessamment récupérer ce genre de bourdes et qu'il aimerait vraiment que soit prise la mesure à chaque fois des actions et démarches entreprises, ce qui ne semble pas être le cas, encore une fois !"*, et la réponse de Mme l'informant que c'était elle, admettant aussi qu'il y avait un problème et qu'elle pouvait envoyer un mail d'excuse auprès de la compagnie concernée pour essayer de le rattraper. M. Lachenal lui répondait alors que ses réponses ne le satisfaisaient pas, qu'en cherchant ces solutions qui n'en sont pas, elle ne semble pas prendre la mesure et la gravité de ce type d'action et qu'il aimerait l'entendre de sa part sans quoi il lui est impossible de se sentir serein et rassuré dans le suivi des dossiers,

- sur l'agression verbale du 4 février 2020, Mme verse au débat les attestations de Mme Hiesse et M. Ababsa qui relatent que leur bureau se situe à côté de celui de Mme et que le 4 février en fin de journée, Loïc Lachenal était dans le bureau de la salariée et qu'ils l'ont entendu s'exprimer en criant ou lui hurler dessus pendant plusieurs minutes et le mail adressé par Mme à son directeur à 21:16 dans lequel elle écrit : *" le mardi 4 février dernier aux environs de 17h30, tu es entré dans mon bureau sans même avoir frappé et, sans aucun préalable, tu t'es mis à me hurler dessus, et ce, en présence de mon fils Louis, âgé de 13 ans. Lorsque je t'ai fait signe pour t'indiquer sa présence, tu t'es adressé à lui, toujours en criant, pour lui demander de sortir. Louis est sorti. J'ai fermé les portes de mon bureau afin qu'il entende le moins possible tes cris et tu as continué à me hurler dessus avec la même puissance. Puis, nous sommes allés dans le bureau de Muriel et, en sa présence, tu m'as également hurlé dessus. Déjà fortement déstabilisée par ton comportement, j'ai retrouvé mon fils en larmes et j'ai mis toute*

la soirée à le consoler..." Elle concluait en évoquant des faits susceptibles de constituer un harcèlement moral.

M. Lachenal a contesté partiellement la version des faits dans sa réponse du 14 février, admettant néanmoins que le ton est monté dans le bureau de Muriel parce qu'encore une fois, elle ne les avait pas informés des difficultés rencontrées le même jour, concernant l'impression du programme du spectacle du 4 février. Il lui disait qu'il souhaitait qu'elle exerce ses missions comme il se doit et qu'elle tienne compte des remarques qui lui sont faites pour le bon fonctionnement de l'établissement et qu'il réfléchissait à ce qui peut être fait pour améliorer leur collaboration,

- sur la remise en cause des propositions de photographies pour une affiche, dans un mail du 20 février 2020, M. Lachenal les estime inadaptées et explique que *"face à autant d'incompréhension (la cible est vraiment ratée), j'a dû moi-même appeler l'agence de communication pour savoir ce qui était ressorti de la séance avec Christophe. Devant le manque de préparation, d'anticipation et de consignes claires, on me rapporte que Christophe n'a pu se livrer qu'à un exercice de reportage... tout à fait inadapté à ce qu'on attendait pour des affiches !*

NO COMMENT.... si ce n'est que c'est inacceptable de bloquer les musiciens sur un service entier, faire venir le photographe de Paris pour un projet si peu préparé et monté à la hâte! Je te rappelle que cette demande d'affiches datait du 25 octobre,

relancée par Sarah autour du 22 novembre ... nous sommes le 20 février sans solution satisfaisante.”

Mme a répondu le même jour en expliquant les conditions dans lesquelles elle a travaillé ce projet, précisant avoir pris notamment en compte ce que M. Lachenal n’aimait pas dans les photos pour les intégrer à la demande, n’imaginant pas dans ces conditions un tel refus, qu’elle souhaitait que soit discutée la stratégie souhaitée pour qu’elle puisse travailler de manière sereine et que la dernière fois qu’elle a pensé pouvoir en discuter avec lui, Muriel et Jean-Baptiste, cela s’est révélé être une réunion disciplinaire, non constructive.

M. Lachenal lui a rétorqué notamment qu’un plan d’amélioration détaillé et précis allait lui être proposé, mais qu’il remarque cependant que, malgré les nombreuses demandes, aucune proposition n’est venue à l’initiative de la salariée. Il ajoute : *“Dois je conclure que tu estimes satisfaisante la conduite de tes missions et la manière dont tu les réalises. Enfin tu parles d’une réunion disciplinaire qui n’a jamais eu lieu. A aucun moment tu as été convoquée dans ce cadre, ce que je dois te rappeler. La réunion à laquelle tu fais référence était pour faire le point avec toi suite à tes différentes annonces de démission que tu as largement répandues dans la maison et qui ont grandement déstabilisées une partie des équipes.”*,

- la lettre recommandée avec accusé de réception adressée le 19 février 2020 par M. Lachenal dans laquelle, après lui avoir rappelé son évolution professionnelle depuis son recrutement et la progression de sa rémunération dont il relève qu’elle est la plus forte de l’ensemble de l’équipe de l’Opéra, il reprend divers reproches et lui assigne divers objectifs en fixant des dates de réalisation, soit à réception du courrier, soit à court délai et la soumettant à des entretiens deux fois par mois avec Mme Rapy et à la remise hebdomadaire d’un point détaillé des échéances de la semaine suivante et global de celles du mois suivant, organisés par niveau de priorité,

- le compte rendu de la réunion du 9 mars 2020 rédigé par Mme Rapy dans le cadre du suivi de son activité tel que prévu : alors que la salariée a répondu précisément aux différents items de contrôle, les observations sont majoritairement négatives avec des objectifs non atteints ou qualifiés de non sérieux et, lorsque il est constaté une amélioration, il est précisé *“à voir dans la durée”* . Lorsque la salariée sollicite d’avoir un téléphone mobile, l’ancienne directrice en ayant disposé, il est répondu que rien ne s’y oppose a priori *“mais la motivation n’en est pas une. AD doit préciser dans quelles circonstances cet outil lui permettrait de mieux mettre en oeuvre ses missions et ce plan d’action.”*

La salariée a précisé que dans sa façon de manager, il est hors de question qu’elle fasse ressentir à ses collègues le stress qu’elle ressent tous les jours en venant travailler, ajoutant ne pas les informer des coups de pression qui lui sont mis,

- l’avis d’aptitude du 16 mars 2020 précisant : *“Poursuite évaluation régulière de la charge de travail en fonction du temps de présence à l’opéra. Suivi médical rapproché nécessaire.”*,

- les échanges à la suite de la mise en oeuvre de l’état d’urgence sanitaire dans lesquels Mme Rapy s’étonne que Mme reste en pleine activité sur un temps plein, idem pour Chloé, lui demandant de lui apporter des précisions en ce qui la concerne,

- des échanges dans lesquels Mme Rapy manifeste son mécontentement relativement à la réalisation d’un travail de relecture d’une brochure concernant laquelle la mise en oeuvre des corrections est rendue plus difficile en raison des nouvelles conditions de travail en lien avec le télétravail et M. Lachenal lui-même à ce même sujet, le 3 avril 2020, indique ne rien comprendre à ce document, lequel n’inclut pas les confirmations de programmations envoyées la veille, se demandant

ce qui doit être relu au juste, si des corrections sont à apporter, demandant une méthode plus claire et plus rigoureuse, considérant qu'il y a trop d'échanges,

- la déclaration d'accident du travail du 8 avril 2020 dans lequel le médecin prescrit des soins jusqu'au 30 juin 2020 pour un syndrome anxio dépressif. Le 5 juin 2020, M. Jacob a adressé un courrier au médecin pour s'assurer qu'elle est bien l'auteur des documents et que c'est bien sa signature qui est apposée sur les volets 1 et 2,

- le mail du 23 avril 2020 dans lequel Mme Rapy remet en cause le planning de relecture proposé, demandant de refaire un planning réaliste, évoquant qu'elle préfère reculer l'impression que de bâcler le travail,

- des échanges du vendredi 24 avril l'avisant tardivement de la décision de report de l'impression de documents à finaliser ou encore lui demandant d'adresser un travail complété à 17:49 par mail et par sms à 18h17, avant que le lundi 27 avril, elle lui annonce que, face à son inertie et afin de garantir la qualité de conception et production de la partie institutionnelle, elle se voit contrainte de se charger elle-même de sa coordination, faute d'avoir obtenu les éléments sollicités la semaine précédente sur la partie B de la brochure, alors même que le 24 avril, concernant cette partie, la salariée l'informait que chaque personne qui devait valider sa partie l'a fait et qu'ainsi Mme Rapy avait pu tout relire à l'exception des parties qu'ils n'avaient pas encore,

- l'écrit adressé le 28 avril par M. Lachenal prévoyant un nouvel échéancier pour les objectifs assignés à la salariée dans le cadre du plan d'action fixé le 19 février,

- les courriels du 28 mai 2020 dans lequel Mme Rapy lui dit ne rien comprendre sur le budget : "*soit il est incomplet soit il y a des grosses erreurs de formules ?*", du 2 juin 2020 lui reprochant un manque d'anticipation sur un budget Film et se disant surprise de n'avoir trouvé aucun budget commercial à jour dans les dossiers budget sur le répertoire SG, la salariée lui répondant alors qu'elle ne pensait pas que le lancement de saison était à prendre sur son budget compte tenu de la nature des frais que cela implique, expliquant aussi avoir mis les budgets à jour sur son ordinateur et non sur les réseaux,

- le 6 juin, M. Lachenal lui reproche d'avoir été destinataire de deux messages au sujet du guide Diapason sans y répondre, contraignant Pierre Antoine à passer par lui pour la relancer,

- un nouveau compte rendu du point d'étapes dans le cadre du plan d'actions dans lequel il n'est à nouveau relevé aucun point positif mais un manque préoccupant de rigueur, d'organisation et de respect des décisions,

- les échanges entre M. Lachenal et le conseil de la salariée, dans lesquels le directeur lui reproche d'avoir adressé au Président du conseil d'administration, aux membres du CSE et à des témoins possibles des faits, un courrier dans lequel il dénonce des faits de harcèlement moral, ne souhaitant pas mettre fin à la procédure d'évaluation en cours de type "ranking" laquelle permet de mettre par écrit les directives pour éviter toute interprétation,

- le refus opposé par M. Lachenal de modifier la composition de la commission d'enquête, rappelant que les membres du CSE se sont réunis en présence de l'inspecteur du travail et du représentant du médecin du travail, et que deux membres du CSE et la directrice de la coordination artistique n'appartiennent pas au service de la salariée,

- alors que l'enquête est en cours avec audition de la salariée le 15 juillet, le même jour, Mme Rapy lui adresse un mail pour proposer de la rencontrer le 17 juillet,

- le courrier adressé le 16 juillet 2020 au conseil de la salariée lui reprochant de s'être rendu au sein de l'établissement la veille pour l'assister lors de son audition dans le cadre de l'enquête, et ce sans en avoir sollicité l'autorisation en dépit du règlement intérieur et du protocole sanitaire en vigueur, se réservant le droit de donner toute suite appropriée à cette intrusion illicite,

- la remise en cause de ses démarches relativement au recrutement d'un apprenti le 17 juillet 2020 lorsque Mme Rapy lui écrit qu'elle est très surprise de ce qu'elle lit quand elle lui communique le profil des trois candidats qu'elle a retenus,

- le nouvel arrêt de travail le 21 juillet 2020,

- l'attestation de M. Casier-Levillain qui relate que le 17 septembre 2020, lors de la réunion stratégie du 17 septembre 2020 en présence de tous les membres du Secrétariat général, a été présentée une nouvelle étape du travail de Nathalie Lemoine, que Mme s'est levée au cours de la présentation, que ne la voyant pas revenir au bout de 5 à 10 minutes, il est allé voir et l'a trouvée en train de pleurer ; il explique avoir pris contact avec Mme Alloca, déléguée du personnel et membre de la commission d'enquête, avec l'accord de la salariée. Mme Alloca atteste avoir été effectivement appelée et confirme avoir trouvé la salariée en pleurs,

- le nouveau mail de reproche le dimanche 20 septembre adressé par Mme Rapy, M. Lachenal étant mis en copie, en ces termes : *"je suis surprise je n'ai vu la tribune nulle part, ni affichée, ni en distribution et personne n'était au courant dans l'équipe aujourd'hui"* et le 21 septembre à 9h45, M. Lachenal lui faisait aussi grief de ne pas avoir republié La Tribune publié lundi dans Libé, comme étant les seuls à avoir manqué cette occasion, concluant par :

"Merci :

1- de tes explications

2- de l'informer ce que tu comptes mettre en oeuvre pour rattraper le coup et rejoindre cette campagne avec tous les supports communiqués, souhaitant éclaircir ce point dès que possible, dès ce matin."

La salariée a admis qu'il y avait eu un loupé, expliquant qu'une autre salariée était sur le dossier et n'a pas vu qu'il fallait le publier sur FB, alors que tout avait été fait selon le planning demandé sur Instagram et Tweeter, évoquant aussi un souci de logo pour expliquer la publication un peu plus tard de la vidéo. Elle reconnaît qu'elle aurait dû suivre davantage le travail de cette salariée, mais explique qu'elle travaillait sur la préparation des journées du Patrimoine et n'a donc pas assez contrôlé le planning des forces musicales, expliquant qu'il est actuellement difficile de tout gérer dans le service en raison de nombreux dossiers urgents et d'un manque de personnel en print.

S'en est suivie une réunion à 15h30 à ce sujet et dans un mail du même jour à 18h54, M. Lachenal estimait qu'elle n'avait pas apporté de réels éclaircissements à ce "loupé", ni sur la suite à donner à cette campagne, excluant l'explication donnée par la salariée puisque les journées du Patrimoine sont prévues depuis longtemps (*quelle anticipation?*) et que l'équipe commerciale est renforcée : "le print est au complet et il y aura même prochainement le renfort d'un pro confirmé à la place d'un apprenti que tu aurais dû encadrer et former",

- l'ordre du jour de la réunion du CSE du 11 septembre 2020 qui ne mentionne pas les faits de harcèlement moral dénoncés,

- le nouvel arrêt de travail le 28 septembre 2020 prolongé jusqu'au 30 mai 2021,

- le rapport d'enquête du 2 octobre 2020 qui, s'il n'a pas retenu que la situation pouvait être assimilée à du harcèlement moral, a conclu à l'existence d'un

dysfonctionnement du secrétariat général, lequel a une influence sur la situation dénoncée en raison d'une temporalité dans les échanges de documents et d'informations beaucoup trop longue, des décisions qui mettent des semaines à être prises et des directives données pour le travail et pour la communication sur l'image de l'Opéra qui ne sont ni claires, ni suivies. Il est préconisé une structuration différente du service, lequel est très large avec une seule responsable directe avec le directeur, de sorte qu'il est suggéré que le responsable de la communication soit en contact direct avec la direction pour réduire les soucis de temporalité, proposant également qu'un travail soit fait sur l'anticipation et la prise de décision plus fluide et rapide pour empêcher l'effet entonnoir.

Les enquêteurs ont retenu l'existence des emportements de M. Lachenal, sans néanmoins stigmatisé nécessairement Mme et que la mise en oeuvre de la méthode de "Ranking" avait pour objectif d'améliorer la qualité du travail de Mme et qu'il lui a été proposée d'être accompagnée par un délégué du CSE ou du service Rh ce qu'elle a refusé. S'agissant des relations avec Mme Rapy, il est relevé que les tensions sont palpables, ce qui a une influence négative sur le travail du service, dont la responsabilité est imputée aux deux intéressées, notant notamment que Mme Rapy, sous couvert d'une situation de fragilité de Mme a demandé de partager au maximum les informations avec elle, alors que Mme , qui n'occupe pas le poste de l'ancienne directrice de la communication, mais responsable de communication, a du mal à accepter les consignes de la direction, ne supporte pas qu'on puisse lui dire non sans le prendre personnellement ou mal l'interpréter,

- la décision de l'inspecteur du travail du 26 janvier 2021 refusant l'autorisation de licencier la salariée pour un motif disciplinaire en raison du non-respect du délai de convocation à l'entretien préalable, relevant aussi que les rapports professionnels entre la secrétaire générale et la salariée sont particulièrement dégradés et connus de l'employeur et que M. Lachenal reconnaissait auprès du service de santé au travail le 18 septembre 2019 que les méthodes de travail de la secrétaire générale gagneraient à évoluer pour une plus grande fluidité, ce qui laisse à penser que les difficultés dénoncées ne sont peut-être pas uniquement dû à l'attitude de la salariée, que l'inspecteur du travail n'a retenu comme fautif ni le grief tenant aux difficultés relationnelles rendant la collaboration impossible, ni celui relatif au refus d'exécuter ses fonctions, ne retenant comme établi que celui afférent au manquement à l'obligation de loyauté en créant une activité professionnelle non concurrente à l'emploi exercé au sein de l'Opéra en contradiction avec ses obligations contractuelles,

- la nouvelle procédure de licenciement initiée avant même la décision de l'inspecteur du travail sur la première et le nouveau refus du 28 avril 2021.

Il s'infère de ces éléments qu'il existait des difficultés relationnelles entre la salariée et Mme Rapy, non imputables à la seule salariée dont il convient d'observer que c'est à la suite du remplacement en janvier 2018 de la directrice de communication, qu'elle a été nommée responsable de communication en septembre 2018, compte tenu de la satisfaction donnée à ce poste. Or, soudain, alors que Mme Rapy est arrivée en avril 2018, son travail n'a plus donné satisfaction, au point de lui faire des reproches constants en des termes peu appropriés et offensants, pour une salariée ayant 20 ans d'ancienneté, émanant tant de sa responsable hiérarchique directe que du directeur, allant jusqu'à mettre en place un contrôle pressant de son activité, assurée par la secrétaire générale alors que le directeur avait connaissance de l'existence de difficultés relationnelles entre elles, sans jamais qu'aucun point positif ne soit mis en avant, contrôle maintenu, y compris après que la salariée ait évoquée l'existence d'un harcèlement moral.

Même si des reproches sur la qualité des prestations étaient justifiés, ils ont été faits en des formes particulièrement inappropriées, en des termes anormalement désobligeants et offensants, Mme Rapy et M. Lachenal n'ayant de cesse de ne relever

que ce qui n'allait pas, de manière croisée pour ajouter à la pression en résultant, sans prise en compte des réponses apportées par la salariée pour s'expliquer, dans un contexte de dysfonctionnement du secrétariat général amenant des difficultés pour partie non imputables à la salariée, avec poursuite de ce mode de relation y compris après que la salariée ait commencé à dénoncer des faits de harcèlement moral dans un premier courrier du 10 février 2020, et ce jusqu'à ce que l'employeur engage successivement deux procédures de licenciement disciplinaire, dont aucune n'a été autorisée par l'inspecteur du travail, pour des motifs pas seulement liés au non-respect de la procédure, mais aussi en raison de griefs non établis, ou ne justifiant pas une telle sanction.

Ainsi, la salariée présente des faits qui pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

L'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction et disciplinaire ne peut justifier la mise en place de pratiques déstabilisantes, ayant au contraire pour effet de fragiliser la salariée et d'aggraver la situation en instaurant une perte de confiance en soi qui se répercute dans l'accomplissement des missions et la participation de Mme à une formation de développement personnel est sans incidence sur la situation dénoncée comme réalisée sur son temps personnel.

Ainsi, l'opéra de Rouen Normandie échoue que les faits matériellement établis par Mme sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le harcèlement moral est établi.

Compte tenu du harcèlement moral subi, de sa durée, des conséquences sur la santé de la salariée, telles que résultant des éléments précédemment développés, la cour lui alloue la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts.

IV Sur les circonstances abusives du licenciement et les manquements à l'obligation de sécurité

Mme sollicite des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par les circonstances abusives du licenciement en mettant en oeuvre deux procédures de licenciement alors qu'elle était en arrêt maladie et qu'elles ont été jugées irrégulières par l'inspecteur du travail et les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité qui n'a pas respecté les préconisations du médecin du travail, n'a pas mis en oeuvre une enquête dès sa première dénonciation du harcèlement, ni des actions d'informations et de formation propres à prévenir la survenance des faits.

S'agissant des deux procédures de licenciement mises en oeuvre, elles ont été prises en compte au titre du harcèlement moral retenu par la cour et elle ne justifie pas l'octroi de dommages et intérêts pour un préjudice distinct non établi qui serait resté non indemnisé.

L'article L.4121-1 du code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

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

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

En l'espèce, alors que la salariée avait évoquée dès le 10 février 2020 une situation de harcèlement moral, aucune mesure n'a été prise par l'employeur pour vérifier les propos de la salariée et, au besoin, y mettre un terme, alors que dans le même temps, il était informé de son état de fragilité, la salariée ayant été arrêtée en mars 2019 pendant deux mois pour un burn out avec, à la reprise, la préconisation d'un suivi médical renforcé, ce qui caractérise un manquement à son obligation de sécurité, justifiant réparation à hauteur de 1 500 euros.

V Sur la rupture du contrat de travail

Mme a pris acte de la rupture du contrat de travail le 22 mai 2021 en invoquant les manquements de l'employeur en lien avec le harcèlement moral qu'elle a subi et le manquement à l'obligation de sécurité.

L'opéra de Rouen Normandie s'y oppose aux motifs que les faits invoqués sont trop anciens comme datant de 2019 et 2020, alors que la prise d'acte est du 22 mai 2021, de sorte qu'ils n'ont pas empêché la poursuite du contrat de travail, considérant aussi que la rupture du contrat de travail était motivée par le changement d'activité de la salariée. En tout état de cause, l'employeur conteste avoir manqué à ses obligations.

La prise d'acte est un mode de rupture du contrat par lequel le salarié met un terme à son contrat en se fondant sur des manquements qu'il impute à l'employeur.

Il convient d'apprécier les griefs reprochés par le salarié et de s'assurer qu'ils sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail et ainsi, qualifier la rupture de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A défaut, la prise d'acte s'analyse en une démission.

C'est au salarié qu'il incombe d'établir les faits allégués à l'encontre de l'employeur qu'ils soient mentionnés dans l'écrit ou invoqués au soutien de ses prétentions.

En l'espèce, alors que pour les motifs sus-développés, a été retenue l'existence d'un harcèlement moral, ce manquement est d'une gravité telle qu'il empêche la poursuite du contrat de travail, sans que ne puisse être utilement argué de la tardiveté de la démarche de la salariée, compte tenu de la suspension du contrat de travail en raison de l'arrêt maladie, la perspective d'une reprise, alors que l'issue en était proche, étant un facteur de stress dans un contexte où l'employeur a démontré sa détermination à rompre le contrat de travail en initiant deux procédures de licenciement successives.

Par conséquent, la prise d'acte fondée sur le harcèlement moral est justifiée et produit les effets d'un licenciement nul.

La cour infirme ainsi le jugement entrepris.

VI Sur les conséquences de la rupture du contrat de travail

VI-1 Sur l'indemnité au titre de la violation du statut protecteur

Dès lors que la prise d'acte de rupture produit les effets d'un licenciement nul et en considération du statut protecteur dont bénéficiait Mme en qualité de représentante d'une section syndicale et membre suppléante élue de la délégation du personnel du comité social et économique, elle a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'elle aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours au jour de la prise d'acte dans la limite de 30 mois de salaire.

Compte tenu d'une prise d'acte à effet au 22 mai 2021, la période de protection courait pendant 31 mois et 21 jours, sans que ce point ne soit discuté par l'employeur.

Compte tenu de son arrêt maladie, il convient de calculer son salaire moyen au regard de la rémunération perçue avant cet arrêt, soit un salaire moyen de 2 509,22 euros, somme admise par l'employeur.

Aussi, l'indemnité pour violation du statut protecteur est d'un montant de 75 276,60 euros.

VI-2 Sur les dommages et intérêts pour licenciement nul

En application de l'article L.1235-3-1 du code du travail, la salariée peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire.

Compte tenu de son ancienneté de 22 ans, de l'absence d'ouverture des droits à l'allocation de retour à l'emploi, de l'ouverture d'une boutique de vente de produits naturels début septembre 2021, mais de la liquidation judiciaire de la SARL avec date de cessation des paiements fixée au 5 octobre 2021, avec clôture pour insuffisance d'actif le 22 avril 2022, correspondant à la date à laquelle la salariée a fait une déclaration de radiation, avant d'être engagée en contrat à durée déterminée à temps plein pour accroissement temporaire d'activité par Pôle emploi du 1^{er} septembre 2022 au 31 mars 2023 comme conseillère emploi moyennant une rémunération mensuelle de 1 823,72 euros, la cour lui alloue la somme de 25 000 euros à titre de dommages et intérêts.

VI-3 Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement

En considération de son ancienneté incluant le préavis conventionnel, de son âge au moment de la rupture et de son salaire de référence de 2 509,22 euros, Mme sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant de 35 965,48 euros.

Selon l'article V.8 de la convention collective, après la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail d'un membre cadre le préavis est de 3 mois en cas de licenciement, auxquels s'ajoute un mois supplémentaire si le salarié est âgé de 40 à 50 ans.

L'article V.11 dispose que, sauf en cas de faute grave, l'indemnité de licenciement se calcule comme suit :

- à partir de deux ans de présence dans le cas d'un licenciement individuel quelqu'en soit le motif, l'indemnité sera égale à 1/2 mois de salaire par année de présence,
- toute année incomplète sera prise en compte au prorata,
- le calcul de l'ancienneté s'effectue en fonction de toutes les périodes d'activité dans l'entreprise,
- le salaire pris en considération sera le salaire moyen des 12 derniers mois d'activité dans l'entreprise ou des 3 derniers mois si celui-ci est plus favorable.

Compte tenu de l'âge de la salariée lui donnant droit à un mois supplémentaire au titre du préavis, son ancienneté depuis le 1^{er} mars 1999 jusqu'au 22 mai 2021, à laquelle s'ajoutent quatre mois au titre du préavis est de 22 ans, 5 mois et 22 jours, de sorte qu'en prenant la moyenne la plus favorable entre trois et douze mois, soit 2 509,22 euros, dont la moitié est 1 254,61 euros, l'indemnité s'élève à :
(1 254,61 x 22) + (1 254,61 x 5/12) + (1 254,61 x 1/12 x 22/30)

27 601,42 + 522,75 + 76,67 soit la somme totale de 28 200,84 euros.
L'employeur est condamné au paiement de cette somme.

VI-4 Sur l'indemnité de préavis et les droits à la formation

Le licenciement étant nul en raison des manquements de l'employeur, la salariée peut prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis, d'une durée conventionnelle de 4 mois, pour un montant de 10 036,88 euros, la cour statuant dans les limites de la demande et aux congés payés afférents.

Elle sollicite aussi l'indemnisation de la perte de chance d'utiliser les droits qu'elle a acquis au titre du droit à la formation.

Alors que le compte personnel de formation suit son titulaire tout au long de sa carrière professionnelle, la rupture du contrat de travail n'a pas pour effet de faire perdre ses droits à la salariée qui, en conséquence, est déboutée de cette demande.

Les sommes allouées à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau d'orientation et de conciliation et celles à caractère indemnitaire à compter du présent arrêt.

Les intérêts échus produiront intérêts à compter de la présente décision, dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière, conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil.

VII Sur les dépens et frais irrépétibles

En qualité de partie principalement succombante, l'opéra de Rouen Normandie est condamnée aux entiers dépens, y compris de première instance, déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile, y compris en première instance et condamnée à payer à Mme la somme de 3 500 euros pour les frais non compris dans les dépens, pour l'ensemble des instances de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Rejette le moyen tiré de l'absence d'effet dévolutif de l'appel ;

Déclare recevable la demande subsidiaire visant à ce que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Infirme le jugement entrepris ;

Statuant à nouveau,

Dit que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul ;

Condamne l'opéra de Rouen Normandie à payer à Mme les sommes suivantes :

- dommages et intérêts pour harcèlement moral : **5 000 euros**
- dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité : **1 500 euros**
- violation du statut protecteur : **75 276,60 euros**
- dommages et intérêts pour licenciement nul : **25 000 euros**
- indemnité conventionnelle de licenciement : **28 200,84 euros**
- indemnité compensatrice de préavis : **10 036,88 euros**
- congés payés afférents : **1 003,68 euros**

Déboute Mme de sa demande au titre des droits à la formation ;

Dit que les sommes allouées à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau d'orientation et de conciliation et celles à caractère indemnitaire à compter du présent arrêt ;

Dit que les intérêts échus produiront intérêts dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière, et ce à compter de la présente décision ;

Condamne l'opéra de Rouen Normandie aux entiers dépens de première d'instance et d'appel ;

Condamne l'opéra de Rouen Normandie à payer à Mme la somme de **3 500 euros** au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute l'opéra de Rouen Normandie de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile tant en première instance qu'en appel.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE