

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE B

ARRÊT DU 10 MARS 2017

APPELANTES :

**AFFAIRE PRUD'HOMALE :
COLLÉGIALE**

R.G : 15/01695

**Syndicat SUD LOGEMENT
SOCIAL**

**C/
SA D'ECONOMIE MIXTE
ADOMA**

**APPEL D'UNE DÉCISION
DU :
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de LYON
du 02 Février 2015
RG : F 13/02631**

Comparante en personne, assistée de Me Sofia SOULA-MICHAL de la SELARL CABINET ADS - SOULA MICHAL - MAGNIN, avocat au barreau de LYON substituée par Me Elsa MAGNIN, avocat au barreau de LYON

Syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL

144 Boulevard de la Villette
75019 PARIS

Représentée par Me Sofia SOULA-MICHAL de la SELARL CABINET ADS - SOULA MICHAL - MAGNIN, avocat au barreau de LYON substituée par Me Elsa MAGNIN, avocat au barreau de LYON

INTIMÉE :

SA D'ECONOMIE MIXTE ADOMA

42 Rue de Cambronne
75015 PARIS

Représentée par Me Yves TALLENDIER de la SELARL CAPSTAN PYTHEAS, avocat au barreau de MARSEILLE

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 19 Janvier 2017

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU
DÉLIBÉRÉ :**

Michel SORNAY, Président
Didier JOLY, Conseiller
Natacha LAVILLE, Conseiller

Assistés pendant les débats de Gaétan PILLIE, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 10 Mars 2017, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Michel SORNAY, Président, et par Gaétan PILLIE, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS. PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

a été engagée par la S.A. d'économie mixte Sonacotra, devenue Adoma, en qualité d'animatrice socio-éducative (agent de maîtrise, classe 6) suivant contrat écrit à durée indéterminée et à temps partiel (20 heures hebdomadaires) du 16 novembre 1994 à effet du 17 novembre.

Elle était titulaire du diplôme de promoteur d'actions de prévention et d'insertion sociale.

Elle a été affectée au Centre d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) de la Verpillière (Isère).

Sa durée hebdomadaire de travail a été portée à 30 heures le 31 juillet 2000 puis à 32 heures le 1^{er} avril 2006 (temps plein).

Le 1^{er} juin 2003, le poste de la salariée est devenu "intervenant social".

En novembre 2012, percevait un salaire mensuel brut de base de 2 149,50 € pour 32 heures hebdomadaires de travail.

Présentée par le syndicat SUD, a été élue déléguée du personnel suppléant en juin 2004. Elle a remplacé le délégué du personnel titulaire à son départ. Elle était également membre du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Son mandat de délégué du personnel n'ayant pas été renouvelé en décembre 2012, elle demeure membre suppléant du comité d'entreprise (collège maîtrise) et déléguée syndicale régionale.

Au cours de l'entretien d'évaluation du 10 avril 2006, a exprimé le souhait de travailler dans un service de ressources humaines.

En décembre 2006, le Conservatoire national des Arts et Métiers lui a délivré le diplôme d'études supérieures appliquées "administration et gestion du personnel".

En 2007, s'est portée candidate au poste de directeur du CADA d'Oyonnax. Le 23 juillet 2007, elle a été informée de ce que sa candidature n'avait pas été retenue.

En mars 2008, la salariée a présenté sa candidature au poste de directeur du CADA de Saint-Michel de Maurienne. Sa démarche n'a pas eu de suite.

Par lettre du 24 juin 2008, a constaté que tous les salariés ayant achevé une formation payée par la société Adoma avaient reçu une proposition de poste correspondant à leur nouvelle compétence, à l'exception d'un ou deux syndicalistes SUD. Elle a considéré qu'elle était victime d'une discrimination.

Le directeur de l'accueil et de la demande d'asile lui a répondu le 9 juillet 2008 que le fait qu'elle n'ait pas été retenue à deux reprises n'était en aucun cas lié à son appartenance à un syndicat, ce que confirmait l'ensemble des indicateurs en lien avec son parcours dans l'entreprise.

Deux droits d'alerte ont été exercés par des élus délégués du personnel, dont , les 21/23 mai 2012 et 14 août 2012.

Le 22 juin 2012, a fait acte de candidature au poste de responsable des ressources humaines, rattaché au directeur de l'établissement Méditerranée.

Par courriel du 21 août 2012, la responsable du recrutement et de la mobilité des cadres lui a fait savoir que sa candidature ne pouvait recevoir une suite favorable.

Le 22 janvier 2013, le contrôleur du travail a fait une visite de l'établissement de la Verpillière à la demande des salariés et de

Par lettre du 28 janvier 2013, constatant que les situations décrites par les salariés semblaient engendrer un stress important, altérant leur santé, il a rappelé à la direction régionale qu'elle devait prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le contrôleur a demandé à l'employeur de lui préciser quelles mesures avaient été prises pour trouver une solution aux problèmes évoqués.

Le directeur d'établissement Rhône-Alpes a porté à la connaissance du contrôleur du

travail, le 9 avril 2013, les mesures prises à la suite des deux alertes. Il a regretté qu'un délégué syndical régional ait choisi de lancer un appel à la grève le 10 septembre 2012 puis le 7 septembre 2012, jours où avaient été fixées des réunions consécutives à l'exercice du droit d'alerte.

_____ a été placée en congé de maladie en janvier 2013 et jusqu'au 10 février 2013 pour anxiété et stress réactionnel.

Son employeur l'a soumise à une contre-visite les 25 et 27 janvier 2013.

Le 10 juin 2013, _____ a saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon d'une demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale et d'une demande de rappel de salaire. Le syndicat SUD s'est joint à sa demande pour poursuivre la réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

Le 26 décembre 2013, _____ s'est portée candidate au poste de responsable des ressources humaines, rattaché au directeur d'établissement Rhône-Alpes.

Par courriel du 10 janvier 2014, la responsable du recrutement et de la mobilité des cadres lui a fait savoir que sa candidature ne pouvait recevoir une suite favorable.

Le 7 janvier 2015, _____ a signé un avenant contractuel à durée déterminé pour remplacer une intervenante sociale en congé de maternité, pendant la période du 10 décembre 2014 au 1^{er} avril 2015, au sein de la structure INSAIR 38.

*
* *

LA COUR,

Statuant sur l'appel interjeté le 24 février 2015 par _____ et par le syndicat SUD Logement social du jugement rendu le 2 février 2015 par le Conseil de prud'hommes de Lyon (section commerce) qui a :

- dit et jugé les demandes de _____ et du Syndicat Sud Logement Social mal fondées,
- en conséquence, débouté _____ de l'ensemble de ses demandes y compris celle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté le Syndicat Sud Logement Social de l'intégralité de ses demandes y compris celle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté la S.A. d'économie mixte ADOMA de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de leurs observations orales du 19 janvier 2017 par _____ et par le Syndicat Sud Logement Social qui demandent à la Cour de :

- déclarer recevable et bien fondé l'appel interjeté par Madame _____ et le Syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL,

- réformer le jugement entrepris dans toutes ses dispositions,
Statuant à nouveau,

1) Pour Madame

- dire et juger que _____ est victime de harcèlement moral et de discrimination syndicale,

En conséquence,

- condamner la Société ADOMA à verser à Madame _____ la somme de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,

- condamner la Société ADOMA à verser à Madame _____ la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- condamner la Société ADOMA à verser à Madame _____ la somme de 374 euros à titre de rappel de salaire pour la période du 05 au 09 Novembre 2012,

- allouer à Madame _____ la somme de 3 000 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

2) Pour le Syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL,

- condamner la Société ADOMA à verser au syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession,
 - condamner la Société ADOMA à verser au syndicat SUD LOGEMENT SOCIAL la somme de 1.500 euros à titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.
- 3) Pour les deux demandeurs,
- condamner la Société ADOMA aux entiers dépens de l'instance, y compris la somme de 35 euros versée par Madame [redacted] au moment de la saisine et les éventuels frais d'exécution forcée du jugement à intervenir ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 19 janvier 2017 par la S.A. d'économie mixte Sonacotra, devenue Adoma, qui demande à la Cour de :

- confirmer le jugement entrepris,
- dire et juger infondées les prétentions de [redacted],
- dire et juger infondées les prétentions du Syndicat Sud Logement Social,
- en conséquence débouter les demandeurs de l'intégralité de leurs prétentions,
- condamner [redacted] ainsi que le Syndicat Sud Logement Social au paiement d'une somme de 2 000 € chacun au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens ;

Sur les demandes de dommage-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale :

Attendu qu'aux termes des articles L 1152-1 à L 1152-3 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 ; qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements précédemment définis ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ; que toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ;

Attendu qu'aux termes de l'article L 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en cas de litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à L 1152-3, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, 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 ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Attendu que selon l'article L 1132-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou mutualistes ;

Attendu que selon l'article L 1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en

raison d'une méconnaissance de l'article L 1132-1, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou le salarié, présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utile ;

Attendu qu'aux termes de l'article L 2141-5 du code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ; que selon l'article L 2141-8 du même code, les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public ; que toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts ;

Attendu que l'appelante invoquant les mêmes faits, qualifiés de harcèlement discriminatoire, au soutien de ses deux demandes de dommages-intérêts, il n'y a pas lieu d'examiner chacune d'elles distinctement ;

Qu'en l'espèce, _____ présente comme discriminatoires et constitutifs de harcèlement moral les faits suivants :

- l'absence d'évolution professionnelle,
- les reproches systématiques liés aux activités syndicales de :
- les conditions de travail délétères ;

Qu'en avril 2005, le délégué régional SUD Sonacotra a appelé l'attention de la direction sur le fait que _____ avait pour bureau une salle de réunion, partagée avec une collègue, que l'ordinateur était partagé entre 13 salariés et le téléphone sans fil entre 4 salariés ; que : _____ semblait pas faire partie de ces 4 salariés puisqu'elle avait mentionné au cours de l'entretien d'évaluation du 15 mars 2004 qu'elle avait eu une ligne téléphonique de travail personnelle ; que dans son courrier du 12 décembre 2005 à la directrice régionale, la salariée a rappelé ses conditions déplorables de travail ; que les 26 juin et 28 décembre 2006, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a appelé l'attention de la direction sur les conditions de travail désastreuses des salariés de La Verpillière ; qu'à l'occasion de son entretien d'évaluation de 2008, _____ a mentionné qu'elle travaillait dans un lieu insalubre à cause des odeurs, dont les murs n'étaient pas lessivés ; qu'elle a ajouté que l'eau qui sortait du robinet de la salle animation avait parfois de la couleur et un drôle de goût ; qu'elle a déploré l'absence de réactivité de la direction administrative sur ces problèmes ; que son responsable hiérarchique a évoqué au cours du même entretien des questions budgétaires encore à l'étude ; qu'à l'occasion de la réunion des délégués du personnel du 21 février 2008, ces derniers ont interrogé le responsable des ressources humaines sur le devenir du bâtiment et lui ont demandé pourquoi ce foyer était laissé à l'abandon (odeurs nauséabondes, serrures provisoires sur les bureaux, néons non remplacés faute de stock) ; que la direction a répondu qu'elle ne disposait d'aucune information à ce sujet, mais qu'elle allait procéder à une vérification des installations ; qu'au cours de la réunion suivante (20 mars), le responsable des ressources humaines a informé les délégués, qui évoquaient une puanteur insupportable dans les bureaux que les travaux de curage s'étaient révélés insuffisants en raison de fissures dans un tuyau d'évacuation des eaux usées ; qu'une intervention était prévue la semaine suivante ; qu'en janvier 2011, _____ a noté comme événement marquant de l'année 2010 l'obtention de nouveaux bureaux non partagés ; que lors de sa visite du 22 janvier 2013, le contrôleur du travail a relevé que les locaux de travail étaient vétustes et mal entretenus ; que cette situation, qui remontait quasiment à l'embauche de _____ affectait un groupe de salariés divers et ne peut être mise en relation avec l'activité syndicale d'un des membres du groupe, à savoir _____ qu'elle ne résulte pas d'agissements de l'employeur, au sens de l'article L 1152-1 du code du travail, mais du délaissement prolongé d'un bâtiment ancien voué à être évacué ; que le harcèlement moral n'est donc pas la qualification adéquate ;

Que l'appelante démontre qu'après avoir obtenu en 2006 le diplôme d'études supérieures appliquées "administration et gestion du personnel", elle s'est portée candidate sans succès :

- au poste de directeur du CADA d'Oyonnax (2007),
- au poste de directeur du CADA de Saint-Michel de Maurienne (2008),
- au poste de responsable des ressources humaines, rattaché au directeur de l'établissement Méditerranée (2012),
- au poste de responsable des ressources humaines, rattaché au directeur d'établissement Rhône-Alpes (2013) ;

Que les avis émis par ses supérieurs hiérarchiques successifs sur les souhaits d'évolution professionnelle de [redacted] sont passés. au fil des années, de l'encouragement en 2008 ("favorable d'autant plus que Mme [redacted] a une expérience considérable en cada") à la réprobation silencieuse en 2015 ("je n'ai aucun commentaire à faire sur le souhait du collaborateur"), 2016 ("ce sont les souhaits du collaborateur") et 2017 (la hiérarchie "prend acte de la demande") ;

Que certains comptes rendus d'entretien d'évaluation, même positifs, contiennent des remarques qui se rapportent à l'exercice du mandat de [redacted] :

- 20 mars 2007 : "En ce qui concerne les mandats DP, je compte sur Mme [redacted] pour faire en sorte qu'elle prévoit ses mandats et d'informer ses collègues de ses délégations",
- 19 janvier 2011 : "A su s'adapter malgré ses absences et épauler pertinemment ses collègues",
- 4 mars 2013 :
"Rappel des objectifs fixés pour l'année précédente : mieux programmer les temps de présence au CADA, etc
"Niveau d'atteinte : partiellement
"Commentaire : Etant partiellement là, les objectifs sont partiellement atteints (page 3)
"Commentaire du manager : Il serait souhaitable d'avoir une meilleure visibilité des temps de présence au CADA" (page 8) ;
- 5 mars 2014 : "Des absences du fait de mandats de représentation de salariés qui ont rendu difficile l'exercice de ses missions faute de disponibilité",
- 13 mars 2015 :
"Evaluation du niveau d'atteinte des objectifs : La présence partielle de ce collaborateur ne permet pas de tenir dans la régularité",
- 10 janvier 2017 :
"Evaluation du niveau d'atteinte des objectifs :
"Tenir les permanences d'accueil des usagers tous les lundis : En cas d'absence, le collaborateur doit pouvoir s'organiser pour se faire remplacer sans compter uniquement sur la DHA" ;

Que dans le prolongement d'un entretien du 18 octobre 2005, la directrice régionale Rhône-Alpes a rappelé à [redacted], par lettre du 14 novembre 2005, les faits qui lui étaient reprochés, à savoir que la salariée ne prenait pas la peine de prévenir de ses retards répétés à la prise de poste et invoquait des motifs qui n'étaient pas toujours admissibles ; que la directrice lui a demandé à l'avenir de justifier auprès de son responsable les absences prévisibles comme celles qui sont aléatoires ; que dans une lettre du 12 décembre 2005, [redacted] a fait valoir qu'elle avait quelques minutes de retard non à son arrivée au centre, mais dans le local lui servant de bureau ; qu'elle a ajouté que le 23 septembre, jour où elle avait eu une heure de retard, elle était en heures de délégation et que le petit nombre des ordinateurs lui posait problème pour mettre à jour ses bons de délégation ;

Que par lettre recommandée du 4 janvier 2007, [redacted] a été convoquée le 26 janvier à 11 heures en vue d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ; qu'à son arrivée, en compagnie du délégué régional SUD, elle a appris que l'entretien avait été annulée par un courriel qui lui avait été adressé la veille à 18 heures 16 (après son départ) ;

Que par lettre du 6 avril 2007, le directeur départemental de l'Isère a reproché à [redacted] d'avoir pris l'initiative de travailler cinq jours (39 heures) sans l'assentiment de sa hiérarchie ; qu'il lui a précisé que ses heures de délégation étant compensées par l'embauche d'une collaboratrice en renfort, elles ne pouvaient faire l'objet d'un supplément de rémunération lié au fait que la salariée aurait dépassé sa durée contractuelle de travail de sa propre initiative ;

Que par lettre recommandée du 19 mars 2013, la directrice des ressources humaines a fait grief à [redacted] d'avoir justifié des heures de délégation saisies sur la période du 11 février au 21 mars 2013 par le motif "commission intéressement", alors que les mandats des membres de la commission intéressement avait pris fin en octobre 2012 et qu'un président avait été donné à la commission renouvelée le 28 février 2013 ; que [redacted] a expliqué cette saisie par le caractère non fonctionnel du logiciel "rhapsodie" en précisant qu'elle avait pris les heures litigieuses en qualité de suppléante d'un membre du comité d'entreprise alors malade ; que le secrétaire général de la société ADOMA lui a alors reproché de n'avoir pas présenté de demande écrite afin que le membre suppléant du comité d'entreprise dispose d'un accès temporaire sur "rhapsodie" et que les heures de délégation "comité d'entreprise" soient imputées sur le crédit d'heures du membre titulaire ;

Que [redacted] a présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et d'un harcèlement moral ; que s'agissant des postes de directrice de CADA sollicités en 2007, la société Adoma objecte que : [redacted] ne justifiait d'aucune expérience en management et n'était pas titulaire du certificat d'aptitude aux fonctions de direction d'établissement social (CAFDES), de sorte que son profil s'avérait peu adapté pour ce type de poste ; que s'agissant des candidatures de 2012 et 2013, la société ADOMA répond qu'une expérience opérationnelle confirmée était requise dans les deux cas et que les candidates retenues, dont elle communique les curriculum vitae, satisfaisaient à cette condition ; que l'employeur ajoute que les affirmations de [redacted] relatives à l'existence de reproches systématiques liés à ses activités syndicales sont mensongères, les comptes rendus d'entretien annuel ne contenant que de simples souhaits ; qu'il constate que la réalité des retards répétés de la salariée à sa prise de poste n'est pas contestée ; qu'enfin, selon la société, il est "grotesque" de lui reprocher de ne pas avoir donné suite, sept ans plus tôt, à une procédure disciplinaire, la salariée ne pouvant lui reprocher de n'avoir pris aucune sanction ;

Qu'à ce stade, il appartient à la Cour de se former une conviction ; que s'agissant de l'absence d'évolution professionnelle, le fait que des salariés ayant adhéré au même syndicat aient reçu une promotion n'est pas suffisant pour permettre d'écarter le caractère discriminatoire du traitement réservé à un autre militant ; que les profils des candidats retenus en 2007 et 2008 pour occuper les postes de directeur des CADA d'Oyonnax et de Saint-Michel de Maurienne ne sont pas connus ; que le rejet de sa seconde demande ne lui a même pas été notifié par écrit ; que les raisons pour lesquelles ses candidatures ont été écartées n'ont pas été portées à l'époque à la connaissance de la salariée ; que dans son courrier du 9 juillet 2008, le directeur de l'accueil et de la demande d'asile s'en est tenu à l'affirmation d'une absence de lien entre l'appartenance de l'intéressée à un syndicat et son absence d'évolution ; que la tentative de justification a posteriori à laquelle se livre la société Adoma intervient tardivement et repose sur des éléments contestables ; que l'absence d'expérience en management est un motif qui se nourrit de lui-même puisqu'en écartant la candidature d'une salariée titulaire d'un diplôme d'études supérieures appliquées "administration et gestion du personnel", l'employeur ne lui permet pas d'acquérir une expérience, ce qui valide le rejet de la candidature suivante ; que, d'autre part, la possession du CAFDES était souhaitée, mais non obligatoire ; qu'il n'est pas établi que les candidats retenus en étaient titulaires ; que l'examen des curriculum vitae d'Alexandra Tite-Jardin, responsable emploi & formation de la société Chanel Parfums Beauté de 2007 à 2012, et de Magali Bredel, gestionnaire, responsable, puis directrice des ressources humaines dans plusieurs entreprises pendant treize ans, conduit à considérer que le choix de ces deux candidates externes reposait sur des données objectives, à relativiser cependant dès lors que [redacted] : partait avec le handicap des décisions défavorables de 2007 et 2008 ; que la société Adoma n'a pas établi que l'absence d'évolution professionnelle de l'appelante est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Qu'à six reprises, entre 2007 et 2017, les comptes rendus d'évaluation ont fait référence à des absences résultant de l'exercice du mandat ; qu'il a été reproché à la salariée tantôt de ne pas prévoir suffisamment la prise de ses heures de délégation tantôt de n'atteindre que partiellement ses objectifs en raison d'une présence partielle ; que l'article 1.7 de l'accord du 29 décembre 2011, selon lequel les objectifs professionnels fixés au salarié titulaire d'un mandat doivent tenir compte du temps passé en délégation a manifestement été perdu de vue ; que la société Adoma n'établit par aucune pièce qu'un délai de prévenance justifié par les strictes nécessités du service et compatible avec les exigences du mandat, avait été négocié avec les organisations syndicales pour la prise d'heures de délégation ; que le rappel dans les entretiens d'évaluation de 2007 et 2013 de la nécessité pour _____ de mieux programmer ces heures comme l'injonction faite à la salariée, dans l'entretien d'évaluation de 2017, de pourvoir elle-même à son remplacement lorsqu'elle ne pouvait tenir la permanence d'accueil des usagers un lundi étaient de nature à mettre obstacle à l'exercice du mandat ;

Qu'enfin, aucune justification n'a encore été apportée par l'employeur de la convocation de _____ le 26 janvier 2007, en vue d'un entretien préalable à une sanction et de l'abandon de la procédure disciplinaire la veille de l'entretien ;

Que la Cour retire des pièces et des débats la conviction de ce que les faits ci-dessus spécifiés caractérisent à la fois une discrimination syndicale et un harcèlement moral ; qu'il en est résulté pour _____ un préjudice qui sera réparé par l'octroi d'une indemnité de 20 000 € ;

Sur la demande de rappel de salaire pour la période du 5 au 9 novembre 2012 :

Attendu que lorsqu'un salarié n'a pas fourni la prestation inhérente à son contrat de travail, l'employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire que si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation ;

Qu'en l'espèce, par lettre du 9 novembre 2012, le directeur d'établissement a demandé à _____ de justifier son absence depuis le 5 novembre ; que la salariée a répondu le 14 novembre qu'elle avait enregistré dans le logiciel e-Rh quatre jours de récupération qui avaient disparu contrairement à ses congés payés du 29 au 31 octobre ; que l'ouverture du droit à récupération ne dispensait cependant pas l'appelante de l'accord de l'employeur sur le choix des dates ; que _____, qui s'est absentée sans accord exprès du directeur d'établissement, ne peut prétendre percevoir une rémunération sur la période du 5 au 9 novembre 2012 ;

Sur la demande du syndicat Sud Logement social :

Attendu qu'aux termes de l'article L 2132-3 du code du travail, les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que toute atteinte au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise préjudicie à l'intérêt collectif de la profession ;

Que la discrimination et le harcèlement moral dont _____ a été victime dans le cadre de l'exercice de ses mandats ont porté à l'intérêt collectif de la profession que représente le syndicat Sud Logement social un préjudice qui justifie l'octroi d'une indemnité de 5 000 € ;

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Confirme le jugement rendu le 2 février 2015 par le Conseil de prud'hommes de Lyon (section commerce) en ce qu'il a débouté de sa demande de rappel de salaire pour la période du 5 au 9 novembre 2012 et d'indemnité de congés payés afférente,

Infirme le jugement entrepris dans ses autres dispositions,

Statuant à nouveau :

Dit que a été victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral,

En conséquence, condamne la S.A. d'économie mixte Adoma à payer à la somme de vingt mille euros (20 000 €) à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice,

Condamne la S.A. d'économie mixte Adoma à payer au syndicat Sud Logement social la somme de cinq mille euros (5 000 €) à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession par les faits de discrimination syndicale et de harcèlement moral,

Condamne la S.A. d'économie mixte Adoma aux dépens d'appel,

Condamne la S.A. d'économie mixte Adoma à payer à la somme de trois mille euros (3 000 €) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Débouté les autres parties de leur demande sur le même fondement.

Le Greffier

Le Président

Gaétan PILLIE

Michel SORNAY