

9 février 2023

Cour d'appel d'Aix-en-Provence

RG n° 21/10243

Chambre 4-5

Texte de la **décision**

Entête

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-5

ARRÊT AU FOND

DU 09 FEVRIER 2023

N°2023/

GM

Rôle N° RG 21/10243 N° Portalis DBVB-V-B7F-BHYLL

FEDERATION DES EQUIPES PLURIPROFESSIONNELLES DE SANTE AMBULATOIRE REGION SUD

FEDERATION DES MAISONS ET POLES DE SANTE EN PROVEN CE ALPES

C/

[M] [X]

Copie exécutoire délivrée

le : 09/02/2023

à :

- Me Maria SEMEDO RAMOS de la SELARL MSR AVOCATS

- Me Joseph MAGNAN, avocat au barreau d'AIX EN PROVENCE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de GRASSE en date du 10 Juin 2021 enregistré au répertoire général sous le n° 20/00018.

APPELANTES

FEDERATION DES EQUIPES PLURIPROFESSIONNELLES DE SANTE AMBULATOIRE REGION SUD (FEPSA SUD), sise [Adresse 1]

représentée par Me Maria SEMEDO RAMOS de la SELARL MSR AVOCATS, avocat au barreau de GRASSE substituée par Me Jessica CHATONNIER-FERRA, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

FEDERATION DES MAISONS ET POLES DE SANTE EN PROVENCE ALPES (FEMASPACA), sise [Adresse 3]

représentée par Me Maria SEMEDO RAMOS de la SELARL MSR AVOCATS, avocat au barreau de GRASSE substituée par Me Jessica CHATONNIER-FERRA, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

INTIMEE

Madame [M] [X], demeurant [Adresse 2]

représentée par Me Joseph MAGNAN, avocat au barreau d'AIX EN PROVENCE

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 804 et 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 06 Décembre 2022 en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre, et Madame Gaëlle MARTIN, Conseiller.

Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre, a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre

Madame Gaëlle MARTIN, Conseiller

Madame Catherine MAILHES, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Pascale ROCK.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 9 Février 2023.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 9 Février 2023.

Signé par Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre et Mme Pascale ROCK, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

*_*_*_*_*

FAITS ET PROCÉDURE

La fédération des maisons et de pôles de santé en PACA (FEMAS PACA) est devenue la fédération des équipes pluriprofessionnelles de sante ambulatoire région Sud (FEPSA Sud).

Par contrat de travail à durée déterminée conclu le 1er mars 2016, Mme [M] [X] était engagée par l'association FEMAS PACA de [Localité 4] à temps partiel. Le terme du contrat était fixé 31 août 2016.

Par avenant du 1er juin 2016, les parties ont décidé de transformer le contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et ce jusqu'à la fin de son contrat à durée déterminée.

A compter du 1er mars 2017, la FEMAS PCA a engagé la salariée sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet en qualité de coordonnatrice.

Le contrat de travail précise qu'elle devait coordonner et mettre en place les actions liées aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPAM) de l'agence régionale de santé (ARS).

Le contrat de travail était transférée à l'association FEPSA Sud.

L'employeur a notifié à la salariée deux avertissements les 5 décembre 2019 et 17 décembre 2019.

Par requête enregistrée par le greffe le 16 janvier 2020, Mme [M] [X] a sais le conseil de prud'hommes de Grasse notamment pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Par courrier recommandé daté du 9 juillet 2020, l'association FEMAS PACA a notifié à la salariée son licenciement pour reclassement impossible et pour inaptitude physique non professionnelle.

Par jugement du 10 juin 2021, le conseil de prud'hommes de Grasse a :

-dit que l'association FEPSA Sud a apporté unilatéralement des modifications des fonctions de travail de la demanderesse constituant modification du contrat de travail ,

-dit qu'il convient d'ordonner la résiliation du contrat de travail aux torts de l'association FEPSA Sud ,

-dit que cette résiliation a effets de licenciement sans cause réelle et sérieuse ,

-condamné l'association FEPSA Sud a payer a Madame [M] [X] les sommes suivantes :

6.170 euros au titre d'indemnité de préavis

617 euros au titre de congés payés sur préavis

3.085 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

10.000 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle

et sérieuse

1200 euros au titre des frais irrépétibles

-ordonné la rectification et la remise des documents ,

-débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ,

-condamné l'association FEPSA Sud aux entiers dépens.

Le 7 juillet 2021, l'association FEPSA Sud et la FEMASPACA ont interjeté appel dans des formes et délais qui ne sont pas critiqués.

Leur appel est limité aux chefs de jugement expressément critiqués suivants':

dit que la FEPSA a apporté unilatéralement des modifications aux fonctions de Mme [M] [X] constituant une modification du contrat de travail

dit qu'il convient d'ordonner la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'association FEPSA Sud

dit que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

condamne l'association FEPSA Sud à payer à Mme [M] [X] les sommes suivantes :

' indemnité de préavis : 6.170 euros ,

' indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 617 euros ,

' indemnité légale de licenciement : 3.085 euros ,

' dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 10.000 euros

' 1.200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ,

- ordonné la rectification et la remise de documents,

- débouté la FEPSA et la FEMASPACA de leurs demandes tendant à mettre hors de cause l'association FEMAS PACA en ce qu'elle est devenue l'association FEPSA Sud,

constater que la demande de la salariée en résiliation judiciaire de son contrat de travail est infondée,

débouter Madame la salariée de l'intégralité de ses demandes,

condamner la salariée à verser à l'association FEPSA Sud la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 2 juin 2022.

PRETENTIONS ET MOYENS

Par conclusions notifiées par voie électronique le 23 septembre 2021, l'association FEPSA Sud et la FEMASPACA demandent à la cour de :

-infirmer en ce qu'il a :

' dit que la FEPSA a apporté unilatéralement des modifications aux fonctions de la salariée constituant une modification du contrat de travail

' dit qu'il convient d'ordonner la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de

l'association FEPSA Sud

' dit que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

' condamné l'association FEPSA Sud à payer à Mme [M] [X] les sommes suivantes :

o indemnité de préavis : 6.170 euros

o indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 617 euros

o indemnité légale de licenciement : 3.085 euros

o dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 10.000 euros

o 1.200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ,

' ordonné la rectification et la remise de documents

statuant à nouveau,

-mettre hors de cause l'association FEMAS PACA en ce qu'elle est devenue l'association FEPSA Sud,

-constater que la demande de la salariée en résiliation judiciaire de son contrat de travail est infondée,

par conséquent,

-débouter la salariée de l'intégralité de ses demandes,

à titre reconventionnel,

condamner Madame [M] [X] à verser à l'association FEPSA Sud la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur le rejet de la demande de la salariée de résiliation du contrat judiciaire de son contrat de travail, l'employeur répond que, d'une part, c'est Mme [M] [X] qui a sollicité la rupture conventionnelle de son contrat. C'est également elle qui a avorté cette procédure. On voit mal en quoi l'employeur aurait pu lui en tenir rigueur. Mme [M] [X] ne place pas la cour en mesure d'apprécier la réalité de ce grief. D'autre part, les sanctions disciplinaires notifiées à Mme [M] [X] étaient toutes justifiées.

En témoigne, l'absence de toute contestation. Mme [M] [X] a reçu lesdites sanctions les 3 et 17 décembre 2019 sans les remettre en cause. Sur le fond, le Conseil appréciera les faits à l'origine des sanctions adressées à la demanderesse.

Concernant le premier avertissement, Mme [M] [X] s'est vue reprocher :

- un abandon de son poste le 15 novembre 2019, sans autorisation préalable,

- d'avoir outrepassé ses missions en prétendant représenter l'association lors d'un

déjeuner organisé par un partenaire ,

- d'avoir omis de transmettre les informations nécessaires à l'organisation de la journée régionale 2019 (événement regroupant plus d'une centaine de professionnels libéraux)

-d'avoir calomnié sa supérieure hiérarchique auprès des administrateurs de l'association.

La salariée a cru bon d'accuser le Docteur [Y], sa supérieure hiérarchique, de diriger l'association FEPSA Sud dans son intérêt personnel, en lui demandant de mentir. Outre la gravité des accusations, c'est leur caractère mensonger qui a conduit l'association FEPSA Sud à faire usage de son pouvoir disciplinaire. Il est de jurisprudence constante que le salarié ne peut pas abuser de sa liberté d'expression qui lui est reconnue en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Concernant le second avertissement, Mme [M] [X] s'est vue reprocher de sciemment dégrader la qualité de son travail. Alors que la salariée est en poste depuis près de quatre ans à cette

époque, elle a décidé de soumettre son travail à validation de manière intempestive et dilatoire. Outre le fait que Mme [M] [X] ne s'explique pas sur ce grief, elle ne démontre pas la preuve contraire. De son côté, l'association peut justifier que l'expérience de la salariée rendait invraisemblable un tel comportement.

Sur le grief tenant à la prétendue modification du contrat de travail de Mme [M] [X], l'employeur rappelle que cette dernière invoque une modification unilatérale de son contrat de travail et plus précisément de ses fonctions et responsabilités. C'est à tort que les premiers juges ont suivi la salariée dans son argumentaire.

Mme [M] [X] se garde bien de préciser le contexte du changement des conditions de travail que son employeur lui a notifié. D'ailleurs, elle omet de préciser devant la cour de céans qu'elle a co-construit son poste avec sa supérieur hiérarchique. L'association FEPSA Sud a connu un accroissement de son activité sur les mois de mars et avril 2019. Ce pic d'activité était à l'origine d'une charge de travail considérable pour tous les intervenants, dont Mme [M] [X] et sa supérieure hiérarchique, Mme [Y].

D'ailleurs, au mois de novembre 2019, était ainsi recruté un nouveau salarié en CDD à temps partiel pour prêter main forte sans que le périmètre des missions de Mme [M] [X] ne soit modifié. Ce nouveau salarié devait assurer une nouvelle mission décrite par le nouveau CPOM que Mme [M] [X] n'avait jamais mise en place. Elle n'en avait pas la disponibilité devant sa charge de travail. Le nouveau salarié avait d'autres tâches indépendantes du CPOM. Ce que Mme [M] [X] décrit comme une modification unilatérale de ses fonctions n'est en réalité ni plus ni moins qu'un partage de missions afin de soulager la salariée. Il suffira de comparer la fiche de poste initiale de Mme [M] [X] à celle que son employeur a modifiée en novembre 2019 pour s'apercevoir qu'aucune modification substantielle n'a été prévue.

Les modifications apportées à la marge ont été rendues nécessaires par la charge de travail. L'embauche d'un second salarié était également motivé par le souci de respecter les obligations du CPOM.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 27 décembre 2021, Mme [M] [X] demande à la cour de:

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur,
- juger que la résiliation judiciaire produira les effets d'un licenciement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse,

- condamner la FEPSA Sud à lui payer':
- indemnité de préavis : 6.170 euros,
- indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 617 euros,
- indemne légale/conventionnelle l 3.085 euros,
- dommages intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse : 5 mois de salaire : 15.425 euros,
- dommages intérêts pour recours a des méthodes déloyales dans le but de nuire a la salariée, occasionnant outre la perte de son emploi, a des préjudices moraux qu'il convient de réparer par l'attribution de la somme de 5.000 euros,
- 2500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il est demandé a la cour d'ordonner la remise des documents de fin de contrat modifiés en conformité avec le jugement rendu, sous astreinte de 50 euros par jour de retard, à compter du huitième jour suivant la notification de l'arrêt.

Il est enfin demandé la cour de condamner l'employeur aux entiers frais et dépens de l'instance.

Au soutien de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, la salariée affirme que l'employeur a abusivement eu recours à la procédure disciplinaire.

Ainsi, on relève qu'une rupture conventionnelle du contrat de travail a été envisagée par les parties, lorsque Mme [M] [X] avait signalé des dysfonctionnements et des difficultés rencontrées dans l'exécution de son contrat, aux administrateurs. Lorsque cette rupture conventionnelle a été, après réflexion, refusée par la salariée, l'employeur a commencé à tenter de se construire un dossier disciplinaire contre elle aux fins très probables de tenter de la licencier. C'est dans ces conditions que l'on constate qu'en l'espace de deux mois à peine, deux avertissements très critiquables sont notifiés.

La salariée reproche aussi à son employeur la mise en 'uvre d'incontestables modifications du contrat de travail. Il est indéniable que suite à l'entretien du 22 novembre 2019, l'employeur l'a déclassifiée de manière grave.

Alors que son contrat de travail se réfère à une fiche de poste précise qui lui a été remise par l'employeur, ce dernier précise dans son courrier d'avertissement du 22 novembre 2019, que les fonctions de la requérante seront dorénavant uniquement administratives.

Motivation

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la demande de mise hors de cause de la FEMAS PACA

L'association FEPSA Sud verse aux débats la modification du 27 avril 2019 de ses statuts, aux termes de laquelle la FEMAS PACA est devenue l'association FEPSA Sud. Conformément à la demande de l'association FEPSA Sud, il y a lieu de mettre hors de cause l'association FEMAS PACA.

Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail

1-Sur la demande de la salariée de résiliation judiciaire de son contrat de travail

En droit, lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée sur les agissements de l'employeur constituant faute d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Seul un manquement de l'employeur suffisamment grave pour faire obstacle à la poursuite du contrat de travail peut justifier la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Si les juges prononcent la résiliation aux torts de l'employeur, celle-ci produit les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

'En l'espèce, Mme [M] [X] a saisi le 16 janvier 2020 le conseil de prud'hommes de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. En cours de procédure, soit le 9 juillet 2020, l'employeur lui a notifié son licenciement.

Dés lors que le salarié a continué à travailler et que l'employeur l'a licenciée pour des faits survenus au cours de la poursuite du contrat, la cour doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire du contrat était justifiée

La résiliation judiciaire est justifiée si le manquement de l'employeur est de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Mme [M] [X] invoque d'abord l'abus de l'employeur dans le recours à la procédure disciplinaire, ce dernier lui ayant notifié deux avertissements les 3 et 17 décembre 2019.

L'article 1333-1 du code du travail énonce: En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

S'agissant du bien-fondé d'une sanction disciplinaire, l'employeur doit fournir au conseil de prud'hommes les éléments qu'il a retenus pour prendre la sanction, le salarié fournit également les éléments qui viennent à l'appui de ses allégations.

L'avertissement du 3 décembre 2019 reproche à la salariée un mail calomnieux d'accusations contre Mme [Y], d'avoir représenté son employeur lors d'un déjeuner sans avoir de mandat pour le faire, d'avoir quitté son poste de travail le 15 novembre 2019, d'avoir omis de transmettre certaines informations utiles concernant l'organisation de la journée régionale de 2019.

S'agissant de ce premier avertissement, Mme [W] [X] prétend qu'aucune faute ne pouvait lui être reprochée. Pour autant, elle n'établit pas avoir contesté cet avertissement lorsqu'elle l'a reçu. En outre, elle ne conteste pas précisément avoir adopté les comportements précisément reprochés.

L'avertissement du 17 décembre 2019 reproche à la salariée ceci: «vous n'avez cessé d'alimenter les membres du bureau de l'association FEPSA Sud de très nombreux messages mails demandant validation des tâches de votre travail quotidien tout en produisant seule des outils de suivi de votre activité».

S'agissant de ce second avertissement, la salariée ne conteste pas avoir adopté le comportement dénoncé. Pour autant, elle n'explique pas son comportement. Or, demander à sa hiérarchie très souvent la validation des tâches avant de les effectuer n'est pas sans incidence. Comme l'avertissement l'indique, cela a alourdi les délais de réalisation des tâches et donné du travail supplémentaire aux membres du bureau. On peut ajouter que cela a créé un climat tendu.

Par ailleurs, la délivrance d'un avertissement est une sanction très légère qui n'a pas d'incidence directe sur la situation professionnelle du salarié. Elle ne requiert pas la procédure disciplinaire.

Ainsi, la salariée échoue à rapporter la preuve d'un abus par l'employeur du recours à la procédure disciplinaire.

La salariée invoque un second grief, à savoir le fait que son employeur a modifié ses fonctions et ses responsabilités, ce qui a entraîné sa déclassification de manière grave et une modification non consentie de son contrat de travail.

Un changement d'affectation dans le cadre de la réorganisation légitime d'un service qui ne porte atteinte ni à la qualification, ni au niveau d'expertise, ni aux perspectives de carrière ne constitue pas une 'modification' du contrat.

Il y a lieu d'examiner si les nouvelles tâches alléguées par la salariée que l'employeur lui a prétendument demandé d'exécuter n'étaient pas de nature différente de celles visées au 'contrat de travail' et correspondaient à sa qualification'.

Le contrat de travail à durée indéterminée du 1er mars 2017 indique, s'agissant des fonctions et de la qualification de Mme [M] [X], que celle-ci est recrutée en qualité de «'coordinatrice'». Ses fonctions sont: «'coordonner et mettre en place les actions liées aux CPOM ARS'».

La fiche de poste initiale précise que la salariée exercera plusieurs types de missions':

-une mission générale de coordination et de mise en place de «'toutes les actions liées aux CPOM de l'ARS sous l'autorité directe du président de la FEMASPACA'»,

-des missions spécifiques de type administratif (secrétariat général, prise de note et rédaction de synthèses, organisation de la journée régionale, établissement de documents administratifs de type CERFA, élaboration de dossiers de demande de subvention, établissement de bilans d'activité, etc..)

- des missions relatives à la communication (contacts directs avec les professionnels de santé, mise à jour d'un compte facebook et suivi des messages, réponse aux mails reçus sur le site de l'association FEMAS PACA, etc...).

En outre, l'employeur ne conteste pas que les actions de la salariée devaient concerner trois axes de travail définis par le CPOM de l'ARS pour les années 2019 à 2021 à savoir':

-«'axe 1': promouvoir l'exercice coordonné en région PACA'» ce qui consiste à adapter l'offre de soins libérale au virage ambulatoire, de permettre l'accès des usagers à leur dossier médical, de réaliser des actions d'information et de communication, d'intégrer le FEMASPCA dans le guichet unique, de soutenir le développement des structures d'exercice

coordonné type MSP, de s'appuyer sur un livret d'accompagnement FEMASPACA pour réaliser une fiche de synthèse devant être étudiée en CCOP départementale.

-« axe 2': faciliter la mise en 'uvre du projet de santé et de l'exercice coordonné d'une structure labellisée'». La salariée doit mettre en place 'une démarche d'auto-évaluation des MSP, une écriture des premiers budgets prévisionnels, la fiche de poste de la coordination.

-«'axe 3 : accompagner l'élaboration d'un projet de santé CPTS dans le cadre de la transformation d'un pôle de santé et la création d'une maison de santé à [Localité 4]'».

L'employeur prétend que le CPOM a évolué, sans produire toutefois ce CPOM révisé. Même si l'on se réfère uniquement au contrat de travail et à la première fiche de poste de la salariée, sans s'attarder sur le CPOM, il est en résulte que les attributions de la salariée étaient administratives mais, au delà, impliquaient des tâches de conception intellectuelle, un certain degré de pouvoir d'initiative, d'organisation, de direction. Le poste de travail de Mme [M] [X] comprenait des responsabilités importantes et des tâches complexes de coordination en particulier autour des maisons de santé.

Une nouvelle fiche du poste de travail de la salariée va être élaborée le 26 novembre 2019, laquelle prévoit désormais que la salariée exercera tout d'abord des missions générales consistant à mettre en place des actions spécifiques de la FEPSASUD telles que la logistique et le dossier administratif de l'action dans sa totalité. En outre, il est prévu que les actions confiées à Mme [M] [X] «sont décrites dans l'axe 1 du CPOM de l'ARS PACA en 2019. Elles pourront évoluer'».

La nouvelle fiche de poste prévoit également que la salarié continuera à exercer des missions administratives (secrétariat général, organisations de rencontres, organisation de la journée régionale, établissement de documents administratifs utilisés à ses missions), de communication (contacts directs avec les professionnels de santé, mise à jour des bases de contact pour mailing, réponses aux mails reçus, etc..), de comptabilité, de formation.

Par rapport à l'ancienne fiche de poste, la salariée conserve ses mêmes missions administratives et de communication.

La fiche de poste du 26 novembre 2019 restreint désormais le travail de coordination de la salariée à l'axe 1 du CPOM pour les années 2019 à 2021. La nouvelle fiche de poste précise en effet que «les actions confiées à Mme [M] [X] sont décrites dans L'axe 1 du CPOM signé avec l'ARS PACA en 2019'».

L'axe 1 du CPOM consiste à «'promouvoir l'exercice coordonné en région PACA'». Cet axe de travail implique des tâches de communication, d'information, de promotion des MSP. Au delà, il prévoit des responsabilités à la charge de la salariée et nécessite la résolution de tâches intellectuelles complexes. En particulier, l'axe 1 du CPOM met à la charge de la salariée la mission d'intégrer le FEMASPACA dans le guichet unique, d'élaborer un projet structuré permettant de déposer un dossier auprès de la délégation régionale, d'établir une fiche de synthèse de l'avant-projet devant être étudié

en CCOP départementale, de soutenir le développement des MSP.

Ainsi, même si les axes 2 et 3 du CPOM ont été retirés des attributions de Mme [W] [X], le niveau de classification de la salarié n'est pas dégradé.

La fiche de poste du salarié nouvellement engagé confirme que l'axe 2 du CPOM signé avec l'ARS PACA en 2019, a été confié à ce dernier. Or, cet axe 2, retiré des attributions de Mme [W] [X], ne contient pas plus de responsabilités et de tâches intellectuelles complexes que celles attribuées à cette dernière. Le nouveau salarié se voit en particulier confier l'écriture des premiers budgets prévisionnels, l'élaboration de la fiche de poste de la coordination, la mise en place d'outils.

Ainsi, même si l'employeur a réduit les tâches contractuelles confiées à la salariée le 26 novembre 2019, il n'a pas pour autant modifié la qualification professionnelle de Mme [W] [X]. Il n'a pas porté atteinte à ses responsabilités et ne lui a pas confié des tâches inférieures à sa qualification'.

Mme [W] [X] échoue à démontrer le manquement grave de son employeur qui consistait prétendument en une modification unilatérale de son contrat de travail.

Infirmant le jugement du conseil de prud'hommes sur ce point, il y a lieu de rejeter la demande de Mme [W] [X] de résiliation de son contrat de travail aux torts de l'association FEPSA Sud et la demande tendant à dire que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient aussi d'infirmar le jugement en ce qu'il a dit que l'association FEPSA Sud a apporté unilatéralement des modifications aux fonctions de Mme [M] [X] constituant une modification du contrat de travail et en ce qu'il a dit que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, la salariée est déboutée de ses demandes financières en lien avec la résiliation judiciaire de son contrat de travail, à savoir l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, les dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le jugement est infirmé.

La cour relève que la salariée ne lui a pas demandé, dans ses conclusions, d'examiner, subsidiairement, la validité du licenciement. La cour ne se prononcera pas sur ce dernier.

Sur la remise de documents

La demande de la salariée de résiliation judiciaire de son contrat de travail étant rejetée, le licenciement de la salariée produit ses effets.

La demande de la salariée de remise de documents de fin de contrat sous astreinte est rejetée. La cour infirme le jugement en ce qu'il a ordonné la rectification et la remise des documents.

Sur les frais du procès

En application des dispositions des articles 696 et 700 du code de procédure civile, chacune des parties conservera la charge des frais irrépétibles et des dépens par elle exposés.

Les parties sont déboutées de leurs demandes au titre des dépens et d'indemnités de procédure.

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

la cour, après en avoir délibéré, statuant par arrêt contradictoire, prononcé par mise à disposition au greffe, en matière prud'homale,

-Infirmes le jugement en ce qu'il :

-Dit que la FEPSA Sud a apporté unilatéralement des modifications aux fonctions de Mme [M] [X] constituant une modification du contrat de travail,

-Dit que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

-Condamne la FEPSA Sud à régler à Mme [M] [X]':

6.170 euros au titre d'indemnité de préavis

617 euros au titre de congés payés sur préavis

3.085 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

10.000 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle
et sérieuse

-Ordonne la rectification et la remise des documents,

Statuant à nouveau,

-Rejette la demande de Mme [W] [X] de résiliation du contrat de travail aux torts de l'association FEPSA Sud,

-Rejette la demande de Mme [W] [X] tendant à dire que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

-Rejette les demandes de Mme [W] [X] d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en paiement de l'indemnité de licenciement,

Y ajoutant,

-Prononce la mise hors de cause de l'association FEMAS PACA,

-Dit que chacune des parties conservera la charge des frais irrépétibles et des dépens par elle exposés,

-Rejette toute autre demande.

LE GREFFIER LE PRESIDENT