



Madame T _____
Dom. élu : Me Joanna BÜRGISSER
Avenue de Frontenex 5
1207 Genève

E _____
Avenue _____
12__ Genève

**Partie appelante et intimée sur appel
incident**

**Partie intimée et appelante
incidente**

D'une part

D'autre part

ARRET

du 2 octobre 2007

M. Christian MURBACH, président

MM. Jean-Marc GUINCHARD et Jean-Marc HILDBRAND, juges employeurs

Mmes Claire DE BATTISTA TRELLES et Cécilia JAUREGUI, juges salariées

Mme Laurence LANG-BOILLAT, greffière d'audience

EN FAIT

A. a) Par acte déposé le 10 janvier 2007 auprès du greffe de la Juridiction des prud'hommes, T_____ appelle du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 décembre 2006, notifié le surlendemain, condamnant E_____ à lui payer la somme de fr. 11'103.55 brut, avec intérêts, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme (moyennant quelques modifications expressément mentionnées par le Tribunal) au projet qu'elle avait élaboré, figurant sous pièce 69 de son chargé, et la déboutant de toutes ses autres conclusions.

L'appelante conclut, préalablement, à la réouverture des enquêtes (audition de sept témoins), principalement, à l'annulation du jugement entrepris et à la condamnation d'E_____ à lui payer les sommes de fr. 24'167.80 brut (soit 2'854.70 à titre de salaire et treizième salaire et fr. 21'312.80 à titre d'indemnité pour vacances non prises), de fr. 50'040.- net (à titre d'indemnité pour "congé discriminatoire et abusif") ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail en tous points conforme au projet figurant sous pièce 69 de son chargé.

b) E_____, par acte du 21 février 2007, intitulé "réponse à l'appel et appel incident", a pris les conclusions suivantes :

1. "Donner acte à E_____ qu'il est disposé à modifier le certificat de travail dans le sens des considérants du Tribunal des prud'hommes;
2. réformer le jugement du Tribunal des prud'hommes et débouter T_____ de toutes ses autres conclusions;
3. E_____ s'oppose à la réouverture des enquêtes. Toutefois, si la Cour devait ordonner la réouverture, E_____ demanderait l'audition du témoin A_____ (Rue _____, 12__ Genève) et se réserverait le droit de prouver par toute voie de droit ses propres allégations."

c) T_____ a conclu à l'irrecevabilité de l'appel incident, subsidiairement à son rejet.

d) A l'issue de l'audience du 10 mai 2007 devant la Cour de céans, au cours de laquelle les parties ont fourni des explications complémentaires, la suite de la procédure a été réservée, le cas échéant, la cause a été gardée à juger.

B. Il résulte de la procédure les éléments pertinents suivants :

a) E_____, institution humanitaire indépendante, constituée sous forme d'association, au sens des art. 60 et ss CC, ayant son siège à Genève, a engagé, le 4 juillet 2001, T_____, née en ____, en qualité d'assistante, sur la base d'une "convention-cadre régissant les contrats temporaires", qui a été régulièrement renouvelée jusqu'au 30 avril 2002.

Par "contrat individuel de travail" du 4 juin 2002, T_____ a été engagée par E_____ en tant que juriste au sein de la division juridique, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2002, et ce pour une durée indéterminée. Toutefois, par lettre datée du même jour, E_____ a informé T_____ qu'"en principe", ses activités au sein de la division juridique prendraient fin le 30 septembre 2002.

Le salaire mensuel brut de T_____ a été fixé à fr. 6'683.-, versé treize fois l'an.

Le contrat de travail liant les parties était soumis à la Convention collective de travail d'E_____ (ci-après : CCT) ainsi qu'à son règlement d'application.

b) Après avoir licencié T_____, par courrier du 31 octobre 2002 pour le 31 décembre suivant, E_____ a réengagé l'intéressée, par contrat du 18 décembre 2002, d'une durée indéterminée, en qualité de juriste au sein de la division juridique, dès le 1^{er} janvier 2003, moyennant un salaire mensuel de fr. 7'426.- brut, versé treize fois l'an. Une lettre accompagnant le contrat précisait que les activités de T_____ au sein de la division juridique prendraient "en principe" fin le 31 décembre 2003.

Ledit contrat était derechef soumis à la CCT et à son règlement d'application.

Le dernier salaire mensuel brut de T_____ s'est élevé à fr. 8'340.-.

c) Par avenant du 27 février 2004, T_____ a été envoyée en mission en B____, du 29 février au 28 mai 2004, en tant que conseillère juridique.

Dans le cadre de cette mission, il avait été convenu que les art. 44 à 51 CCT étaient remplacés par le règlement du personnel en mission (ci-après : RPM) et que les conditions de travail étaient également soumises aux "règles à observer par les collaborateurs d'E_____".

Le chef de la Délégation d'E_____ en B____, C_____, a établi une évaluation élogieuse des prestations professionnelles de T_____ lors de son séjour dans ce pays.

d) Au cours des mois de juin et juillet 2004, T_____ et D_____, directeur de la division droit international à E_____, alors délégué à _____, en F_____, où il occupait le poste de chef de Délégation, ont échangé divers courriels à caractère privé, étant précisé que tous deux avaient entretenu une liaison amoureuse de septembre 2003 à mai 2004.

e) Le 16 juillet 2004, E_____ a établi un rapport d'appréciation de qualité au sujet des prestations, compétences et comportement de T_____ dans le cadre de son travail.

f) Par courriel du 26 novembre 2004, D_____, en sa qualité de chef de Délégation à _____, s'est adressé au siège d'E_____ à Genève afin de repourvoir - en remplacement de G_____ - un poste de conseiller juridique pour la mission de _____, exposant, dans un courriel du 26 novembre 2004, le cahier des charges relatif à ce poste. Il résulte

de ce document que, dans l'esprit de toutes les personnes de la Délégation en place à _____, le juriste recherché devait être un conseiller du coordinateur-protection ("H_____") qui travaillerait aussi comme "délégué détention" selon les besoins et ses disponibilités (cf pièce 27, §3, chargé T_____ : *"Nous sommes tous ensemble arrivés à la même compréhension et conviction que les objectifs de la Délégation dans le domaine de la protection sont le mieux préservés par une structure dans laquelle le coordinateur de la protection coordonne entièrement les deux dossiers de protection I_____ et J_____ . Au lieu d'être assisté par un adjoint, le coordinateur-protection devra être assisté par un conseiller juridique qui doit toutefois être prêt à s'occuper d'un dossier détention / protection selon le temps disponible"*).

Le siège d'E_____ a choisi T_____ pour occuper ledit poste. Le Département des ressources humaines d'E_____ a alors proposé que l'intéressée, soit participe à un "cours K_____" avant de partir sur le terrain, ce qui reportait son arrivée à _____ au 23 mars 2005, soit se rende à _____ vers le 10 février et suive le cours précité ultérieurement.

La Délégation à _____ a fait savoir qu'elle préférerait le second terme de l'alternative, afin que T_____ puisse se familiariser rapidement avec le poste, qui était différent de celui occupé précédemment par G_____.

g) Par avenant du 31 janvier 2005 ("Confirmation de mission"), signé par les parties, T_____ a été affectée à la Délégation d'E_____ à _____ (ch. 1) en tant que "conseillère juridique", "classe personnelle 2." (ch. 2), du 13 février 2005 au 12 février 2006.

Dans le cadre de cette mission, il avait été convenu que les art. 44 à 51 de la CCT étaient remplacés par le RPM et que les conditions de travail étaient également soumises aux "règles à observer par les collaborateurs d'E_____". Par ailleurs, il était prévu que le "E_____ est libre de modifier en tout temps tant l'affectation que la fonction décrite aux points 1 et 2 du présent contrat".

T_____ est arrivée à _____ le 14 février 2005.

h) ha) Par courriel du 21 février 2005, adressé notamment au service des ressources humaines d'E_____, T_____ a expliqué qu'elle était "partie de Genève" pensant qu'elle allait "occuper le poste nouvellement créé de conseiller juridique à la Délégation d'E_____ à _____". Elle ajoutait que, si dans le passé son "futur poste" avait été "un poste purement L_____", elle avait cru "comprendre qu'il avait été sujet à une redéfinition en poste de M_____" (soit conseiller juridique opérationnel).

T_____ indiquait que la Délégation s'attendait à ce que la personne qui lui était envoyée fasse partie du Département de la protection, et, par conséquent de recevoir un(e) délégué(e) de protection, soit "L_____" (juriste de protection). Elle-même s'était attendue à être une juriste aux opérations attachée à la Délégation et non pas "fonctionnellement absorbée par le Département de la protection".

T_____ exposait également, en détail, dans ce courriel les raisons techniques pour lesquelles, à son avis, elle devait être considérée comme une "M_____".

T_____ demandait, en définitive, que soient clarifiées, et, si nécessaire, redéfinies ses fonctions à _____.

Ce courriel ne faisait aucune référence ou allusion à ses relations passées privées avec D_____.

hb) Par courriel du 23 février 2005, D_____ et N_____ (O____) ont adressé au siège d'E_____ les précisions suivantes : le poste prévu pour T_____ était bien rattaché au Département de la protection ("L_____") et non pas au chef de Délégation ("M_____"), T_____ ayant été invitée à commencer sa mission en qualité de "L____", selon les termes définis par la Délégation, ce qu'elle avait refusé; lors d'une réunion du 20 février 2005, l'intéressée avait confirmé sa position et refusé de s'engager pour une période de trois à six mois, avec possibilité de réévaluation à mi-terme, de sorte que la Délégation lui avait indiqué que son retour à Q_____ serait à envisager si elle ne changeait pas d'avis; le 21 février 2005, le chef des opérations adjoint pour P_____ avait décidé le retour à Q_____ de T_____, à la suite de ses refus réitérés, décision qui avait été confirmée par le siège d'E_____ à Genève dans deux messages du 22 février 2005.

En conclusion, D_____ et N_____ regrettaient qu'aucun accord n'ait été trouvé avec T_____ et que le manque de flexibilité de cette dernière ait conduit à une telle impasse.

i) Le 3 mars 2005, T_____ a eu un entretien avec W_____, cheffe du Département des ressources humaines d'E_____, entretien qui a fait l'objet d'une "note au dossier". Il résulte de cette dernière que T_____ a déclaré que ce qui lui avait "vraiment créé problème" lors de son arrivée à _____, c'était le fait de ne pas être considérée comme une "M____", mais d'être davantage intégrée comme une déléguée de protection avec des connaissances juridiques approfondies ainsi que le fait de devoir dépendre du coordinateur protection et non du chef de délégation.

j) Lors d'un entretien du 8 mars 2005 concernant la mission de _____, X_____, chef de la division juridique d'E_____ à Genève, a reproché à T_____ son manque de flexibilité, précisant que sa réputation et crédibilité étaient de ce fait mis en cause et qu'il serait difficile de lui donner une nouvelle chance.

k) En date du 10 mars 2005, W_____ a adressé à T_____ un courriel au contenu suivant : "Sache que le poste de _____ a été proposé à une personne d'une R__ et que la R__ nous a donné son feu vert. (...). J'ai préparé la lettre de fin des rapports de service qui est partie ce matin et que tu recevras demain par recommandé. Comme tu le verras, tu es libérée immédiatement de toute obligation de travailler".

Ladite lettre a été postée le 10 mars 2005, sous pli recommandé, et a été retourné à E_____ avec la mention "non réclamé".

l) Selon deux certificats médicaux des 15 mars et 15 juin 2005, T_____ s'est trouvée en totale incapacité de travail du 15 mars au 8 juin 2005.

m) Par pli recommandé du 13 juin 2005, E_____ a licencié T_____ pour le 13 septembre 2005 et l'a libérée immédiatement de l'obligation de travailler "sous réserve d'une urgence opérationnelle".

Cette lettre a été remise à l'intéressée en main propre le jour même.

n) Dans une "note au dossier", datée du 17 juin 2005, le Département des ressources humaines d'E_____ a exposé que, lors de divers entretiens qui avaient eu lieu avec T_____, suite à son retour à Q_____, celle-ci avait affirmé souhaiter occuper un poste de conseiller juridique sur le terrain ou, subsidiairement, de conseiller juridique au siège de l'institution. Il lui avait été indiqué, le 3 mars 2005, qu'il n'y avait aucun poste disponible auprès de la division juridique du siège. Le 9 mars 2005, T_____ avait été informée qu'aucun poste répondant à ses souhaits ne pouvait lui être offert, de sorte que les rapports de travail devaient être résiliés.

o) oa) Par lettre recommandée du 27 juin 2005, T_____ a formé recours contre son licenciement auprès de la Commission indépendante de recours d'E_____ (ci-après: la Commission de recours). Elle exposait, notamment, que son licenciement lui avait été notifié oralement le 13 juin 2005 et que la lettre de congé lui était parvenue le 22 du même mois. Lors de son séjour à _____, elle s'était trouvée dans une position personnelle particulière et extrêmement exposée, qui l'avait fait beaucoup souffrir. En effet, avant son départ pour _____, elle avait eu une relation amoureuse avec D_____ et avait convenu avec celui-ci que sa mission en F_____ serait strictement professionnelle. Or, lors de son arrivée à _____, D_____ lui avait dit qu'elle ne pourrait être rattachée à lui pour des raisons privées, ce qui l'avait exposée à un très grand stress émotionnel. De plus, lors d'une discussion officieuse avec D_____, elle avait compris que l'élément privé demeurerait important. Elle estimait qu'elle n'était pas la seule responsable des événements qui s'étaient produits lors de sa mission en F_____, précisant que, lors de sa mission à _____, la Délégation d'E_____ avait affirmé que ses fonctions n'étaient pas celles de conseiller juridique opérationnel ("M_____") et qu'elle devrait retourner à Q_____ si elle n'acceptait pas son poste tel que défini par ladite Délégation.

ob) Par une "note au dossier" du 12 juillet 2005, adressée à la Commission de recours, E_____ a déclaré avoir reçu le recours de T_____ le 28 juin et a conclu à son déboutement.

oc) Par décision du 15 août 2005, communiquée sous pli recommandé du même jour, la Commission de recours a confirmé, sur la forme et le fond, le licenciement de T_____. Cette dernière a reçu la décision le 17 août 2005.

Par ailleurs, dans un document non daté, la Commission précitée a émis divers commentaires et recommandations en rapport avec le recours de l'intéressée.

p) pa) Par lettre recommandée du 26 août 2005, T_____ a signifié à E_____ son opposition à son licenciement.

pb) E_____ a confirmé les motifs dudit licenciement à T_____ par courrier recommandé du 30 août 2005, se référant à cet égard à sa note du 11 (*recte* : 12) juillet 2005 destinée à la Commission de recours, à savoir que la description du poste que devait occuper l'intéressée à _____ avait été clairement défini comme celui de "conseiller au H_____ tout en étant prêt à travailler comme délégué détention". T_____ avait été licenciée parce que E_____ n'avait pas d'autres postes à lui proposer, étant précisé que le retour de l'intéressée à _____ n'était pas possible, "étant donné que le 10 mars 2005 déjà, ledit poste avait été attribué à une personne du R__. Par ailleurs, T_____ n'avait jamais entamé de procédure formelle de "changement de filière" au sein d'E_____, quand bien même elle connaissait parfaitement une telle procédure. De surcroît, si "les évènements relativement anodins que l'on connaît avaient pu provoquer un stress si important et un arrêt maladie de 3 mois, E_____ ne devrait probablement plus prendre la responsabilité d'envoyer l'intéressée sur le terrain, le cas échéant sa motivation et ses capacités d'adaptation devaient également être sérieusement examinées".

pc) Par lettre recommandée du 5 septembre 2005, E_____ a notamment informé T_____ que les rapports de travail prendraient fin le 1^{er} novembre 2005 et que le solde de ses vacances était compris dans le délai de résiliation, exceptés 5 jours qui seraient payés avec le salaire du mois de novembre 2005.

pd) T_____ a, par lettre du 21 septembre 2005, contesté le contenu du courrier qui lui avait été adressé le 5 du même mois, expliquant, notamment, que, compte tenu de la procédure de recours et du solde de vacances qui lui était dû, les rapports de travail prendraient fin postérieurement au 1^{er} novembre 2005. Par ailleurs, elle estimait avoir droit à des jours de vacances supplémentaires ainsi qu'au versement d'un treizième salaire *pro rata temporis*.

q) E_____ a délivré un certificat de travail à T_____ le 27 septembre 2005.

r) Par certificats médicaux des 17 et 31 octobre, 9 novembre, 5 et 23 décembre 2005, 9, 18 et 25 janvier 2006, T_____ a été déclarée en totale incapacité de travail du 1^{er} octobre au 31 janvier 2006.

s) Par lettre du 31 octobre 2005 adressée à la direction des ressources humaines d'E_____, T_____ a exposé "divers faits" relatifs à sa mission en F_____. Elle affirmait que, lors de son séjour à _____ en février 2005, D_____, avec qui elle avait eu précédemment une relation amoureuse, assimilait leur situation commune à celle d'un couple et qu'il la traitait comme si elle était sa "copine". Il avait utilisé ces arguments pour motiver son rattachement au Département de la protection, comportement qui constituait une violation de son droit au respect de sa sphère privée et sentimentale ainsi que de sa liberté sexuelle. Par son attitude, D_____ l'avait empêchée d'accepter le lien hiérarchique qui lui était imposé, dès lors que cette situation impliquait son accord à

l'idée de former un "couple" et, partant, à une éventuelle reprise de la relation amoureuse avec l'intéressée, ce qu'elle excluait. T_____ ajoutait qu'elle s'était sentie menacée par l'insistance de D_____ sur le caractère émotionnel de leurs rapports et qu'elle avait craint que son emploi dépende de l'issue de cette discussion. Elle demandait ainsi, notamment, l'annulation de son licenciement, des mesures de réhabilitation et sa réintégration au sein d'E_____.

t) Par lettre du 2 novembre 2005, l'association LL_____, à Genève, a notamment demandé à la direction des ressources humaines d'E_____ de reconnaître l'existence de "l'injustice" vécue par T_____ et du "harcèlement sexuel" dont cette dernière avait été victime au cours de sa mission à _____.

u) Par pli du 7 novembre 2005, la direction des ressources humaines d'E_____ a informé T_____ qu'aucun élément ne permettait de remettre en question son licenciement ou la décision de la Commission de recours, de sorte que "la reconsidération de ses décisions n'était pas possible".

v) Par lettre recommandée du 23 novembre 2005, E_____ a informé T_____ que, compte tenu de son incapacité de travail, la fin des rapports de travail était reportée au 5 novembre 2005.

w) Selon les décomptes de l'assurance, la S_____, T_____ a perçu, à titre d'indemnités perte de gain journalières, fr. 7'753.15 pour la période du 2 au 30 novembre 2005, fr. 8'287.85 pour le mois de décembre 2005 et fr. 8'287.85 pour le mois de janvier 2006.

x) Par lettre adressée le 23 décembre 2005 à la S_____ susmentionnée, U_____, médecin-traitant de T_____, en réponse à une demande de renseignements, a fourni le diagnostic suivant : "Trouble de l'adaptation aigu avec humeur dépressive et anxiété. Consécutif à un conflit avec le chef de Délégation d'E_____ de _____ où elle était envoyée en tant que conseiller juridique en février 2005" (...); le tableau de l'affection motivant l'arrêt de travail dès le 1.10.05 est celui d'un épisode dépressif consécutif à son licenciement qu'elle estime abusif. La patiente souffre d'autant plus que le rejet de son recours n'est pas motivé par l'employeur. Elle s'estime lésée, car elle juge que l'employeur n'a pas respecté ses obligations contractuelles, n'a pas examiné l'affaire sur le fond tel que décrit dans son recours. A mon sens, il ne s'agit pas d'une rechute. Face à la complexité de ce cas, un avis spécialisé pourrait être utile".

y) En date du 14 février 2006, E_____ a certifié, dans son "attestation de l'employeur" destinée à l'assurance-chômage, la date du 13 juin 2005 comme celle à laquelle T_____ a été licenciée, avec effet au 13 septembre 2005.

C. a) Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 18 mai 2006, T_____ a assigné E_____ en paiement des montants de fr. 24'167.80 brut et de fr. 50'040.- net, le tout avec intérêts, soit :

- fr. 769.70 à titre de salaire pour les 1^{er} et 2 février 2006;

- fr. 2'854.70 à titre de treizième salaire pour la période allant du 5 novembre 2005 au 2 février 2006;
- fr. 2'262.30 à titre d'indemnité de vacances pour les années 2005 et 2006;
- fr. 19'050.80 à titre d'indemnité pour "jours bonifiés";
- fr. 50'040.- à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire et abusif".

En outre, elle a conclu à la remise d'un certificat de travail corrigé et complété selon la version produite sous pièce 69 de son chargé.

b) Dans ses écritures responsives du 13 juillet 2006, E_____ a conclu au déboute-ment de T_____ de ses conclusions - sauf celles relatives au certificat de travail - et à ce qu'il lui soit donné acte qu'il renonçait à réclamer le remboursement du salaire et des vacances payées en trop.

c) Le 19 juillet 2006, T_____ a déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes une liste de quatorze témoins et E_____ de trois témoins.

d) da) A l'audience du 10 août 2006, T_____ a, notamment, déclaré qu'avant d'être envoyée en mission à _____, elle avait eu des entretiens avec V_____, chef de l'unité des conseillers juridiques aux opérations d'E_____ et D_____. Lors de ces discussions rien n'avait été précisé au sujet du supérieur direct qu'elle aurait à _____. Elle n'avait pas parlé de cette question avec W_____ qui, par la suite, avait finalisé le contrat.

Lors de cette même audience, W_____ a précisé qu'à la suite de la description du poste auquel s'intéressait T_____, décrit sous pièce 27 du chargé de cette dernière, il y avait eu de nombreuses discussions avec le service juridique, en particulier V_____ et X_____, au sujet de l'intitulé et du positionnement de ce nouveau poste, dans la mesure où la personne à qui T_____ était susceptible de succéder occupait un poste de "L_____", qui était considéré comme l'adjoint du "H_____". Le nouveau poste avait deux composantes, l'une juridique, l'autre de protection. L'ancien poste de délégué était devenu un poste de conseiller juridique, ce qui avait eu pour conséquence pratique "un positionnement 2.3, soit un salaire plus élevé". Comme tous les conseillers juridiques, T_____ avait comme supérieur fonctionnel le service juridique de Genève, notamment au niveau de la politique à suivre et le chef d'unité dont elle dépendait était V_____, étant précisé que, sur le terrain, l'intéressée dépendait du "H_____".

Quant à Y_____, conseiller juridique au Département des ressources humaines à E_____, il a indiqué que le chef de Délégation à l'étranger avait "un pouvoir énorme" et que dans certaines Délégations le conseiller juridique lui était directement subordonné, alors que dans d'autres il rapportait au Département de protection, précisant que par "protection, il fallait entendre tout ce qui concernait la détention. C'est ce qui avait été décidé pour _____ où les problèmes juridiques et la pratique liée à la protection étaient énormes".

db) Le Tribunal a procédé, lors de l'audience du 10 août 2006 précitée, à l'audition, en qualité de témoins, de D_____ et de V_____.

D_____ a notamment fourni les explications suivantes : il avait eu une relation intime avec T_____ pendant environ neuf mois jusqu'en mai 2004, relation qui n'avait pas été connue d'E_____. A la demande de T_____, il avait accepté que celle-ci, qui logeait à Z_____ et travaillait à Q_____, vienne de temps en temps habiter, pendant son absence à _____ - où il avait séjourné dès le mois de mai 2004 -, dans son appartement à Q_____ durant la semaine, ce qu'elle avait fait jusqu'en septembre 2004, période à laquelle il était revenu dans cette ville pendant deux semaines. T_____ et lui-même avaient convenu que celle-ci n'utiliserait pas son appartement lorsqu'il se trouverait à Q_____. A cette époque, il avait une nouvelle amie, ce qui avait marqué la fin de sa relation avec T_____, avec qui il n'avait "pas été très proche en 2004, sous réserve de quelques épisodes isolés". Lors de son séjour à Q_____, en septembre 2004, T_____ avait demandé à le voir. Tous deux s'étaient rencontrés dans un restaurant. Il avait d'abord mis les choses au point concernant leur relation privée, à savoir qu'il n'avait jamais plus flirté avec elle depuis mai 2004 et n'avait pas eu l'intention de le faire. Si elle avait mal interprété l'un de ses messages, il s'en était excusé et avait clarifié la situation. T_____ lui avait indiqué qu'elle avait appris qu'un poste de juriste pourrait être créé à _____ en 2005. Il lui avait répondu que rien n'avait été décidé pour l'instant et que des discussions étaient en cours. Pour des raisons budgétaires, si un poste de juriste était ouvert, il fallait que le département-protection accepte de changer la nature du poste d'adjoint "H_____". T_____ lui avait demandé, pour le cas où un tel poste serait créé, si il voyait une objection, du fait de leur relation passée, à ce qu'elle postule, dans la mesure où elle n'aurait peut-être plus eu de travail au sein d'E_____ après le mois de décembre 2004. Il lui avait alors posé la question de savoir si, compte-tenu du début de leur discussion, "c'était pour elle une bonne idée". De son côté, cela ne lui posait pas de problème émotionnel, dans la mesure où la situation était claire et sa relation avec T_____ achevée. Il avait dit à cette dernière que si sa candidature lui parvenait à _____, il ne s'y opposerait pas. Il avait été, par ailleurs, convenu avec T_____ que celle-ci n'utiliserait plus son appartement de Q_____. Pour lui les choses étaient "une fois de plus définitivement terminées", et, par la suite, aussi bien T_____ que lui-même n'en avaient plus jamais reparlé. En octobre 2004, T_____ lui avait envoyé un mail, sauf erreur pour savoir où en étaient les discussions sur la création du poste de juriste. Il avait reçu le même type de demande de la part de V_____, qui avait été interpellé dans ce sens par T_____. La formulation du poste avait été finalement rédigée par le "H_____", car il avait toujours été clair pour tous ceux qui en avaient discuté que la juriste qui devait arriver serait affectée à l'équipe de protection. La définition du poste avait été longuement discutée par l'équipe protection de _____ et par lui-même. V_____ n'avait pas été consulté lors de la rédaction du cahier des charges, figurant sous pièce 27 du chargé de T_____, document qui avait été rédigé par A_____, du "H_____", puis revu et envoyé par lui-même. Le choix de confier à T_____ la mission à _____ avait été pris par le siège à Genève, sans autre consultation de sa part. Il en avait été informé une fois la décision prise. Avant son départ pour _____, T_____ lui avait téléphoné, très stressée, et il l'avait rassurée. Lorsqu'elle était arrivée à _____, T_____, dont il avait oublié la venue, avait débarqué dans son bureau, perturbée et furieuse contre les ressources humaines d'E_____, car elle n'avait pas pu obtenir que son contrat à _____ dure neuf mois et non douze. Il s'en était étonné, car après toutes les

"pressions" qu'elle avait faites pour venir en F_____, il pensait qu'elle voulait plutôt rester deux ans. T_____ lui avait indiqué qu'elle pouvait partir quand elle voulait, ce qui lui avait semblé étrange. Il avait alors indiqué qu'un "briefing" aurait lieu le lendemain et que le "H_____" allait lui donner les indications utiles. Lorsqu'il avait indiqué à T_____, en réponse à une de ses questions, qu'elle allait dépendre du "H_____", comme cela avait été indiqué dans le cahier des charges, elle était devenue encore plus furieuse et lui avait indiqué qu'elle ne pourrait pas l'accepter. Il lui avait alors expliqué en détail les raisons organisationnelles de ce choix. T_____ n'avait rien voulu entendre, malgré de longues et nouvelles explications. A un moment donné, il avait commencé à s'énerver aussi et lui avait indiqué que c'était une bonne chose qu'elle dépende du Département protection et non de lui-même. Elle s'était alors fâchée et lui avait indiqué qu'elle n'aurait jamais pensé qu'il mettrait leur relation personnelle passée dans la discussion. Par la suite, ils avaient eu d'interminables discussions, auxquelles il avait associé son adjoint et le "H_____", afin qu'ils soient témoins que lesdites discussions n'avaient qu'un caractère professionnel. A un moment donné, il avait néanmoins dit au "H_____" qu'il avait eu une relation intime avec T_____. Par la suite, il avait été choqué d'apprendre, d'une part, que T_____ violait, dans le cadre de la présente procédure, sa sphère privée et, d'autre part, après le recours interne qu'elle avait interjeté, et alors qu'elle n'en avait jamais fait état avant, les accusations graves qu'elle avait portées à son encontre et qu'il réfutait intégralement.

D_____ a encore indiqué que tant le Département juridique que lui-même avaient mis de la bonne volonté pour aider T_____ à trouver un poste sur le terrain qui lui convienne, que l'intéressée avait "mis beaucoup de pression" pour venir à _____ et que le poste avait été mis en place le plus rapidement possible, de sorte que l'attitude de l'intéressée, lorsqu'elle s'était trouvée en F_____, était d'autant plus incompréhensible. Il ne s'était absolument pas occupé de l'attribution à T_____ d'un appartement à _____, les services administratifs s'en étant chargé. Il était exact qu'à la suite des discussions qu'il avait eues à _____ avec T_____, celle-ci lui avait proposé de commencer à travailler et de revoir plus tard la question de la hiérarchie, ce qui était "peut-être aussi son idée". Toutefois, tant son adjoint, N_____, que le "H_____" l'avaient convaincu que cette question ne pouvait pas rester en suspens et qu'une décision devait être prise, le poste étant et devant rester au sein de la Division protection, de sorte que si T_____ ne pouvait pas l'accepter, elle devait rentrer en Suisse et le problème serait réglé par le siège d'E_____.

Enfin, le témoin a précisé qu'entre 2002 et 2004, il était coordinateur au siège des juristes aux opérations, et à ce titre, confirmait que les conseillers juridiques dépendaient plutôt, à l'époque, des chefs de Délégation, à l'exception de B___; aujourd'hui, les conseillers juridiques oeuvrant en tout cas en B___, à _____ et à AA___ dépendaient du "H_____", étant précisé que quelle qu'était la dépendance hiérarchique du conseiller juridique, il avait la même position salariale que les autres conseillers juridiques.

Quant à V_____, employé au siège d'E_____ depuis 1997 et chef de l'unité des conseillers juridiques aux opérations depuis mars 2004, en remplacement de D_____, il a déclaré avoir eu, en novembre 2004, une discussion avec son prédécesseur relative

au remplacement du L_____ à _____, qui était juriste de formation, mais qui ne fonctionnait pas en cette qualité. "Mon souhait était de créer un poste de conseiller juridique, mais la proposition qui venait de _____ était de créer un poste à 60% de conseiller juridique et à 40% de L_____. Cela représentait pour moi 60% de victoire, j'ai donc accepté".

Par ailleurs, le témoin indiqué qu'il était abusif de dire que le poste de conseiller juridique avait été fait sur mesure pour T_____. Un tel poste avait été "créé parce qu'on en avait besoin". Il était le supérieur fonctionnel de T_____ lorsqu'elle était à _____, comme c'était le cas pour tous les conseillers juridiques aux opérations. Sur le terrain, le supérieur hiérarchique de l'ensemble des expatriés, à savoir les employés d'une Délégation d'E_____, était le chef de Délégation, sans qu'il soit pour autant le chef direct de chacun. Au printemps 2005, à une date qu'il ne pouvait préciser, T_____ lui avait dit avoir eu une relation intime avec D_____. T_____ ne lui avait jamais indiqué avoir été traitée par D_____ "comme sa copine" et il avait toujours compris que la "pierre d'achoppement était sa place dans l'organigramme", l'intéressée s'attendant à avoir un poste de conseiller juridique aux opérations dépendant du chef de Délégation, comme cela avait été le cas pour le poste qu'elle avait occupé en B____. Actuellement, et depuis 2004, le conseiller juridique aux opérations dépendait du "H_____" et cela fonctionnait très bien. En mai 2005, T_____ l'avait appelé au sujet de deux postes de juriste qui avaient été ouverts, l'un de juriste "thématique" qui ne dépendait pas de lui et dans le choix duquel il n'avait pas de rôle à jouer, et l'autre opérationnel. Dans ce dernier cas, il avait rappelé à T_____ les critères qu'elle devait remplir et qu'elle savait ne pas réunir puisqu'il fallait avoir passé au moins trois ans sur le terrain. Il y avait également eu un poste intérimaire - pour la durée d'un congé maternité - de conseiller juridique aux opérations pour l'Asie, ouvert au siège d'E_____, auquel T_____ s'était intéressée. Ce poste n'avait pas été mis au concours, car il avait eu "en vue quelqu'un" et, de plus, il aurait été "inimaginable", en un pareil moment, de l'attribuer à T_____, car "il couvrirait également _____". Il partageait, avec bon nombre de collègues travaillant dans cette région, le sentiment d'un "énorme gâchis" à la suite du "clash" qu'il y avait eu à _____ avec T_____ et il n'avait pas compris qu'elle se soit autant "braquée pour sa place dans l'organigramme", étant précisé que pour assurer un "maximum de crédibilité auprès de l'ensemble des autres collègues", il était important de choisir quelqu'un qui soit accepté. Si T_____ avait décidé de lui parler de la relation qu'elle avait eue avec D_____, c'était parce qu'elle avait l'impression que cette relation avait joué un rôle dans les événements qui s'étaient déroulés à _____. La veille du départ de T_____ à _____, ils avaient parlé de l'organigramme et il lui avait dit qu'en règle générale, il préférait que les conseillers juridiques opérationnels soient soumis au chef de Délégation, mais qu'il pouvait accepter qu'ils le soient au "H_____", et ce d'autant plus facilement qu'à _____ le chef de Délégation était son prédécesseur, à savoir un juriste qu'il connaissait bien et "qui n'allait pas laisser balayer les considérations juridiques".

dc) A l'audience du 15 novembre 2006, le Tribunal a procédé à l'audition de U_____, le médecin que T_____ a consulté pour la première fois le 16 mars 2005.

Ce témoin a fourni les explications suivantes : il avait, lors de sa venue, trouvé l'intéressée dans un état de désarroi moral et psychologique. Selon les explications qu'elle lui avait données, son état était consécutif à ce qui s'était passé lors de sa mission à _____. Elle avait également fait mention d'une relation qu'elle avait eue avec le chef de Délégation dans cette ville. Il ne pouvait pas préciser si sa patiente lui en avait parlé lors du premier rendez-vous ou par la suite. A aucun moment, T_____ ne lui avait indiqué s'être sentie menacée. Il avait diagnostiqué des troubles de l'adaptation avec humeur dépressive et anxiété. Tous les critères étaient réunis pour "parler d'état dépressif". Dans un tel cas, si la patiente retrouvait un environnement stable, et dans une certaine mesure, comparable à l'état antérieur, la situation pouvait se rétablir sur le plan psychique et moral. Il ne se souvenait pas que T_____ se soit plainte d'avoir été harcelée sexuellement. En revanche, selon elle, ses "antécédents privés" avec le chef de Délégation, qui étaient connu d'autres personnes sur place, étaient de nature à troubler son fonctionnement professionnel à _____, "puisque ce dernier s'en était servi pour la déplacer sur l'organigramme hiérarchique de la mission". Il lui avait prescrit un traitement médicamenteux et lui avait recommandé un traitement psychothérapeutique. L'intéressée était encore en traitement chez elle le 13 juin 2005. Par la suite, c'était le Dr BB____, médecin-psychiatre, qui avait établi un nouvel arrêt de travail à partir du 1^{er} octobre 2005, mais il continuait à voir l'intéressée environ deux fois par mois, comme c'était le cas depuis le printemps. Le traitement médicamenteux avait été modifié, à savoir qu'il avait dû convaincre T_____ de remplacer les produits phytothérapeutiques (millepertuis) qu'elle préférait, par un antidépresseur de synthèse, réputé plus efficace. A son avis, cette seconde période d'incapacité de travail était indépendante de la première et il considérait qu'il ne s'agissait pas d'une rechute, dans la mesure où les causes en étaient différentes, le diagnostic posé étant celui d'un épisode dépressif. En effet, T_____ était très affectée par son licenciement qu'elle considérait comme injustifié et par le fait que les motifs invoqués dans son recours "n'avaient pas été entendus". Entre ses deux périodes d'incapacité de travail, T_____ avait récupéré ses capacités intellectuelles et son fonctionnement physique et psychique à un niveau très satisfaisant, de sorte qu'il considérait que les deux cas d'incapacité de travail étaient indépendants l'un de l'autre, même si les causes qui étaient à leur origine étaient liées.

dd) Lors de l'audience devant la Cour de céans du 10 mai 2007, T_____ a fourni des explications en relation avec les sept témoins dont elle avait sollicité l'audition dans ses écritures d'appel, explications à propos desquelles E_____ a apporté diverses précisions:

- T_____ a ainsi déclaré avoir rencontré CC____, ombudsman d'E_____, à plusieurs reprises et lui avoir expliqué les raisons de son retour de _____ à Q_____, en particulier la révélation de la relation qu'elle avait eue avec D_____ "et l'utilisation que celui-ci avait faite des allusions au sujet du couple qu'il disait que nous formions encore". CC____ avait transmis ces informations au service des ressources humaines d'E_____, avant son licenciement du 13 juin 2005, soit aux environs du 8 ou 9 de ce mois-là.

A cet égard, E_____ a précisé qu'il était exact qu'avant le 13 juin 2005, CC_____ lui avait dit que T_____ souhaitait l'informer, par son intermédiaire, de la relation qu'elle avait eue avant son départ à _____ avec D_____. CC_____ n'était pas entré dans les détails, mais lui avait précisé que les explications de T_____ étaient susceptibles d'apporter un éclairage différent sur ce qui s'était passé à _____.

T_____ a affirmé à cet égard que CC_____ lui avait également déclaré qu'il trouvait bizarre qu'elle n'avait pas dépendu du chef de Délégation à _____, comme cela avait été le cas pour les conseillers juridiques.

A ce sujet, E_____ a précisé que T_____ avait déjà été licenciée en mars 2005, quelle que soit l'opinion que l'on pouvait avoir au sujet de la validité de ce congé.

- T_____ a aussi affirmé avoir eu un entretien, le 5 avril 2005, avec DD_____, qui était hiérarchiquement son supérieur à la Délégation de _____, et à qui elle avait tenu les mêmes propos qu'à CC_____. L'intéressé avait eu une réaction identique, ajoutant qu'il "voyait bien le rapport de force homme-femme" à cet égard.

A ce propos, E_____ a indiqué que, pour son service des ressources humaines, toutes ces considérations lui étaient étrangères, dans la mesure où il n'en avait pas connaissance à l'époque et où il s'était basé uniquement sur les questions en relation avec le travail de T_____.

- En ce qui concerne le témoin EE_____, T_____ s'est référée au chiffre 50 de ses écritures d'appel, à savoir le fait que, le 19 octobre 2005, lors de l'entretien qu'elle avait sollicité, FF_____, de la direction des ressources humaines d'E_____, lui avait dit, en présence de EE_____, que si elle portait plainte pour harcèlement sexuel, cela se retournerait contre elle et que son recours contre la décision du 5 septembre 2005 démontrerait bien qu'elle ne correspondait pas au profil d'une collaboratrice d'E_____.

- S'agissant du témoin GG_____, directeur général adjoint d'E_____, T_____ s'est référée au point 33 de ses écritures d'appel, à savoir que l'intéressée lui avait déclaré, en avril ou mai 2005, qu'il y avait bien des possibilités de l'employer au siège d'E_____, même pour une période déterminée et courte, et que des postes spécifiques existaient, avec un budget prévu, pour répondre à des situations particulières comme la sienne, et afin d'éviter des licenciements.

A ce sujet, E_____ a indiqué qu'il était tout à fait possible que GG_____ ait mentionné à T_____ l'existence d'un budget spécifique pour des situations particulières, mais qu'il n'avait pu que faire allusion au budget réservé "aux cas sociaux, en particulier aux personnes handicapées ou à des cas dramatiques de personnes dont on ne peut pas se séparer". Ce budget n'était pas destiné à régler des cas tels que celui de T_____. Par ailleurs GG_____ n'avait pas la compétence pour l'utilisation d'un tel budget, qui était du ressort strict du service des ressources humaines. Il était évident que si un directeur ou un directeur général faisait des promesses sur des questions relevant de la compétence du service des ressources humaines, ce dernier allait, "bien entendu", examiner la ques-

tion, mais c'était à lui qu'il appartenait, en dernier ressort, d'y répondre. En outre, le service des ressources humaines n'avait jamais reçu aucune demande de la hiérarchie pour que T_____ bénéficie du budget spécial précité. De toute façon, une telle procédure n'aurait pas pu être engagée pour une question d'égalité de traitement avec les autres collaborateurs d'E_____ se trouvant dans la même situation que T_____.

Cette dernière a précisé que, lors de l'entretien qu'elle avait eu avec GG____, la discussion était restée au stade des possibilités et que son interlocuteur ne lui avait pas parlé d'un "budget social".

- Pour ce qui est du témoin HH____, T_____ a indiqué que celle-ci pourrait déposer sur le fait qu'il y avait des rumeurs à _____ qu'elle était "encore la copine de D_____".

- Enfin, concernant les témoins C_____ et II____, T_____ a indiqué que le premier nommé était son supérieur en B____ et l'autre son supérieur au siège genevois d'E_____, et que tous deux pouvaient témoigner de sa flexibilité ainsi que du fait que le juriste opérationnel était rattaché en B____ au chef de la Délégation. C_____ pouvait également témoigner de sa capacité d'intégration.

de) Lors de l'audience du 10 mai 2007, E_____ a indiqué que C_____ ne travaillait plus pour lui mais pour JJ____ et que, "sauf erreur", il se trouvait actuellement au KK____. Par ailleurs, il ignorait si HH____ faisait toujours partie d'E_____. Quant à DD____, il était directeur du service de recherche international d'E_____, au nord de l'Allemagne.

Par courrier du 14 mai 2007 adressé à la Cour de céans, E_____ a indiqué que C_____ et HH____ ne travaillaient plus en son sein, respectivement depuis août 2004 et mars 2005.

df) Par pli du 24 août 2007, le conseil de T_____ a transmis à la Cour de céans l'adresse de C_____ en Suisse.

EN DROIT

1.

1.1. Les appels tant principal qu'incident ont été interjetés dans les délais fixés par la loi (art. 59 al. 1 et 62 al. 1 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes, ci-après LJP).

1.2. L'appel principal remplit les conditions de forme prescrits à l'art. 59 al. 2 LJP. Il est ainsi recevable.

1.3.

1.3.1. T_____ conteste la recevabilité de l'appel incident, aux motifs que ce dernier n'indiquait pas les points de fait contestés du jugement querellé ni ne comportait de con-

clusions distinctes de celles de la réponse d'E_____ à l'appel principal, ce qui rendait son "travail extrêmement compliqué".

1.3.2. Il est vrai que les écritures d'E_____ du 21 février 2007 ne permettent pas de distinguer clairement ce qui ressort de la réponse à l'appel et de l'appel incident proprement dit. Par ailleurs, ces écritures ne comportent aucune conclusion ou développement chiffrés.

Par ailleurs, même si la LJP ne le prévoit pas expressément, un appel incident doit, par analogie avec les exigences relatives à l'appel principal (art. 59 al. 2 LJP), être formé par une écriture motivée indiquant, notamment, les points de fait et de droit contestés du jugement et les conclusions en appel.

Il résulte toutefois des écritures précitées d'E_____ :

- que la date du licenciement de T_____ retenue par le Tribunal est contestée, motif pris que le congé avait été valablement notifié le 10 mars 2005, et, partant, que la fin des rapports de travail était survenue le 2 novembre 2005, subsidiairement le 8 novembre 2005 s'il devait être considéré que le licenciement n'avait eu lieu que le 13 juin 2005;
- que pour calculer les vacances dues à son ex-employée, il fallait se référer à la pièce 11 de son chargé et aux explications figurant dans sa réponse à la demande de T_____ du 17 juillet 2006, faisant état d'un solde de "vacances/bonifications" de 40,5 jours, ce que le Tribunal avait retenu dans son jugement querellé; que pour ce qui était de la remise "à zéro" du solde "vacances/bonification" sur la fiche de salaire du mois de septembre 2005 de son ex-employée, jusqu'à la fiche de salaire du mois d'août 2005, les vacances sur le terrain avaient été calculées sur une année entière alors que l'intéressée n'avait fait que quelques jours de terrain en février 2005; le calcul à cet égard avait dû être corrigé; par ailleurs, une partie des vacances avait été considérée comme ayant été prise pendant le délai de congé et 5 jours de vacances non prises avaient été payés avec le salaire du mois de septembre 2005;
- que les premiers juges avaient mal interprété la jurisprudence ni appliqué la CCT concernant la compensation des jours de vacances en cas de libération de l'employé de son obligation de travailler; cette dernière question était la seule qui se posait en l'occurrence et, si l'on y répondait par l'affirmative, il fallait considérer que la moitié du délai de congé (délai comportant, au total, 142 jours, soit 90 jours de "délai de licenciement" et 52 jours de prolongation en raison du recours intenté par T_____ devant la Commission de recours) devait être déduit des vacances de T_____; dans le cas contraire, c'était seulement le quart qui devait être déduit (soit la différence entre son solde de vacances (40,5 jours) et le quart du délai de congé (35,5 jours), soit 5 jours qui lui avaient déjà été payés avec le salaire de septembre 2005;

- que les constatations du Tribunal quant à l'absence de caractère discriminatoire et abusif du congé notifié à T_____ devaient être approuvées;
- que E_____ était prêt à modifier le certificat de travail de son ex-employée conformément à ce qu'avait retenu le Tribunal et d'y ajouter le paragraphe suivant : "Par ailleurs, T_____ s'était rendue à _____ du 14 au 24 février 2005, date à laquelle sa mission sur place a dû être écourtée".

Dès lors, au vu de ce qui précède, et malgré le manque de clarté de ses écritures on peut admettre que l'appel incident d'E_____ comporte des explications et des précisions suffisantes pour permettre à l'appelante principal de se déterminer à son sujet, ce qu'elle a du reste fait, et à la Cour de céans de statuer à son propos.

L'appel incident sera ainsi déclaré également recevable.

2.

2.1. S'agissant de la date du licenciement, le Tribunal a retenu que, même si T_____ "avait compris" le contenu du courriel qui lui avait été adressé le 10 mars 2005 comme étant la confirmation de l'annonce de son congé - et que, de ce point de vue, ce message électronique était de nature à constituer un avis de résiliation effective des rapports de travail -, cependant, dans la mesure où E_____ avait, suite à un entretien avec l'intéressée, pris l'initiative de réitérer sa démarche par pli recommandé du 13 juin 2005, avec effet au 13 septembre suivant, son employée pouvait, de bonne foi, considérer que le congé donné le 10 mars 2005 était entaché d'un vice et qu'il n'avait pas déployé d'effet juridique en raison de son incapacité de travail survenue le 15 mars suivant; ainsi, il fallait, en définitive, retenir que ledit congé avait été valablement notifié le 13 juin 2005.

Pour sa part, E_____ soutient que le e-mail du 10 mars 2005 adressé à T_____, suivi de la lettre recommandée du même jour, était de nature à mettre fin aux rapports avec son employée, dans la mesure où la déclaration de volonté de son employeur était arrivée dans sa "sphère de pouvoir", soit dès le lendemain de la réception de l'avis postal dans sa boîte aux lettres.

2.2. Ce dernier point de vue ne saurait être suivi.

En effet, la lettre que E_____ a adressée à T_____ le 13 juin 2005 était particulièrement claire puisqu'elle indiquait que la résiliation prendrait effet au 13 septembre 2005. Il est manifeste que cette lettre, quelles qu'en soient les raisons, a annulé et remplacé les e-mail et courrier du 10 mars 2005, auxquels il ne fait pas la moindre allusion. On ne voit pas pourquoi E_____ aurait procédé de la sorte s'il avait considéré avoir déjà valablement licencié son employée trois mois auparavant.

En outre, en date du 14 février 2006, E_____ a mentionné, dans son "attestation de l'employeur" destinée à l'assurance-chômage, la date du 13 juin 2005 comme étant celle à laquelle T_____ avait été congédiée, avec effet au 13 septembre 2005.

Dès lors, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le licenciement de T_____ du 10 mars 2005 n'avait pas déployé d'effet.

2.3.

2.3.1. En ce qui concerne la date de fin des rapports de travail, le Tribunal a tout d'abord retenu le 6 novembre 2005, tenant compte de la première incapacité de travail de T_____. Il est arrivé à cette date-là en se basant sur le délai de congé de 3 mois nets (prévu à l'art. 24 al. 2 lit. d) CCT lorsque les rapports de service ont, comme en l'espèce, duré plus de 2 ans), faisant partir ledit délai le 14 juin 2005 (soit le jour de la réception du courrier de licenciement du 13 juin 2005) et en le suspendant (conformément à l'art 24 al. 2 in fine CCT) pendant la durée de la procédure de recours contre son licenciement que T_____ a intentée auprès de la Commission de recours (soit du 27 juin 2005, date du dépôt dudit recours, au 17 août 2005, date de la réception de la décision de la Commission précitée). Le délai de 3 mois susmentionné ayant recommencé à courir le 18 août 2005, durant 3 mois, moins les 13 jours précités déjà écoulés (du 14 au 26 juin 2005), le contrat de travail devait prendre fin le 6 novembre 2005.

Toutefois, comme T_____ s'était à nouveau trouvée en incapacité de travail du 1^{er} octobre au 31 janvier 2006, le Tribunal s'est posé la question de savoir si ladite incapacité avait derechef suspendu le délai de congé et, dans l'affirmative, jusqu'à quand.

Considérant que le second état dépressif de T_____ n'était pas indépendant du premier et qu'il s'agissait d'une rechute et non pas d'une nouvelle maladie, les premiers juges sont arrivés à la conclusion que, dans la mesure où l'intéressée avait bénéficié, à teneur de l'art. 336c al. 1 lit b) CO, d'une période de protection contre un licenciement de 90 jours au total, et qu'elle avait déjà entamé cette période de 86 jours du 15 mars au 8 juin 2005, elle disposait encore de 4 jours de protection, soit du 1^{er} au 4 octobre 2005, pendant lesquels le délai de congé avait été suspendu à nouveau, de sorte qu'en définitive son contrat de travail avait pris fin le 10 novembre 2005.

2.3.2. E_____ fait sienne l'argumentation des premiers juges retenant le 2 novembre 2004 comme date de fin des rapports de travail; subsidiairement E_____ admet la date du 8 novembre 2005 au cas où il serait considéré que le licenciement ne serait intervenu que le 13 juin 2005.

2.3.3. Quant à T_____, elle soutient que son contrat de travail a pris fin le 2 février 2006, date à laquelle elle arrive en partant du jour de son licenciement (le 13 juin 2005) et en y ajoutant 142 jours de suspension (soit: 52 jours pour la durée de sa procédure de recours interne contre son licenciement [du 27 juin au 17 août 2005]; 90 jours durant son incapacité totale de travail [du 1^{er} octobre 2005 au 1^{er} février 2006]) ainsi que les 3 mois nets de délai de congé prévu par la CCT.

Selon l'appelante, c'est à tort que le Tribunal s'est posé la question d'une éventuelle rechute de maladie qui empêchait le délai de protection de courir entièrement pendant 90 jours dès le 1^{er} octobre 2005, mais seulement durant 4 jours. En effet, sa première incapacité de travail, du 15 mars au 8 juin 2005, était survenue avant son licenciement

du 13 juin 2005, seul valable, de sorte que les délais de congé et de protection n'avaient pas couru durant cette première incapacité de travail.

2.3.4. La première incapacité de travail de T_____, du 15 mars au 8 juin 2005, est survenue et a pris fin avant le licenciement du 13 juin 2005, retenu par le Tribunal et la Cour de céans comme seul valable. La protection contre les résiliations en temps inopportun, prévue à l'art. 336c al. lit. b) CO, n'a, dès lors, pas pu déployer d'effet durant cette première incapacité de travail, ce que E_____ ne soutient du reste pas.

Dès lors que, par ailleurs, les jours de suspension du délai de résiliation mentionnés par T_____ n'ont pas fait l'objet de contestation, il sera fait droit sur ce point aux conclusions de l'appelante principale. Il lui sera ainsi octroyé la somme de fr. 2'854, 70, à titre de salaire pour les 1^{er} et 2 février 2006 et de treizième salaire pour la période du 5 novembre 2005 au 2 février 2006, déduction faite des paiements qu'elle a déjà reçus de son assurance perte de gain.

Le jugement entrepris sera, dès lors, réformé sur ce point

3.

3.1. S'agissant de l'indemnité de fr. 21'312,80 pour 5,878 jours de vacances non prises en nature (fr. 2'262,30) et "49,5 jours bonifiés pour les périodes passées sur le terrain" (fr. 19'050,80) réclamée par T_____, le Tribunal a octroyé à ce titre à l'intéressée la somme de fr. 11'101,35, retenant, notamment, que E_____, en demandant à son employée de rester à sa disposition durant le délai de congé, ne l'avait pas libérée de son obligation de travailler. Selon les premiers juges, la conclusion n'était pas différente même si l'on considérait que T_____ avait bénéficié d'une telle libération, dans la mesure où elle n'aurait pas pu prendre de vacances durant le délai de résiliation, eu égard aux périodes de suspension de la procédure de recours contre son licenciement et à ses incapacités de travail.

3.2. Quant à T_____, elle affirme que, n'ayant pas été libérée de son obligation de travailler, son droit aux vacances doit être calculé sur toute la durée du contrat, soit jusqu'au 2 février 2006. Ainsi, née le 31 juillet ____, elle pouvait prétendre, à teneur des art. 52 al. 2 CCT et 34 al. 1 RPM, à 22,5 jours ouvrables de vacances par année civile en plus de jours supplémentaires en raison de l'affectation sur le terrain. Pour 2005, c'étaient 4 jours de vacances auxquels elle avait droit, correspondant à fr. 1'539,50 (4 x fr. 384,90), et 1,878 jour pour 2006 (soit fr. 722,80 [1,878 x fr. 384,90]), soit au total fr. 2'262,30.

Par ailleurs, s'agissant des jours de "bonification" (soit la compensation supplémentaire due pour les périodes passées sur le terrain et pour les heures supplémentaires effectuées au siège, indications figurant en bas des fiches de salaire), T_____ précise qu'elle en cumulait 49,5 au mois d'août 2005 et que, pour des raisons incompréhensibles, le service des ressources humaines d'E_____ les lui avaient supprimés.

3.3. Il n'est pas contesté qu'à teneur de l'art. 52 al. 2 CCT, T_____ avait droit, tant en 2005 qu'en 2006, compte tenu de son âge, à 4 semaines et demie de vacances par année civile, soit 22,5 jours ouvrables.

Par ailleurs, selon l'art. 34 al. 2 RPM, les collaborateurs d'E_____ affectés sur le terrain bénéficient d'une compensation supplémentaire de 2 semaines, soit 14 jours calendrier ou 10 jours ouvrables, par année passée en mission (soit, respectivement, 1,16 jour ou 0,83 jour par mois passé en mission).

Il résulte de la fiche de salaire de T_____ d'août 2005 (pièce 70 de son chargé, rubrique "informations" en bas de page) que son solde de vacances était de 9 jours et qu'elle bénéficiait d'un solde "bonification" de 49,5 jours de congé. Dès le mois suivant, ces éléments ont été chiffrés à zéro.

E_____ a fourni à cet égard les explications suivantes : ses relevés de salaire annuels faisaient toujours état d'un crédit de vacances annuel complet et ce n'était qu'à la fin du contrat de l'employé que ce droit annuel était réduit proportionnellement à la durée effective du contrat dans l'année; en février 2005, le crédit de vacances "siège" de T_____ était de 22,5 jours, le solde de vacances 2004, d'une demi-journée et le solde de vacances "terrain" ("bonifications") de 22,5 jours; dès le mois de février 2005, en raison du départ de T_____ à _____, ses jours de vacances ouvrables avaient été automatiquement transformés par l'ordinateur en "jours calendriers", ce qui donnait 31,5 jours de vacances; sur le relevé de salaire du mois de février 2005, les 15,5 jours de "bonification" mentionnés se composaient de 12,38 "jours calendriers" de vacances "terrain" (de février à fin décembre) et de 2 jours ouvrables crédités pour cause de maladie pendant les vacances et convertis en "jours calendrier", soit 15,18 jours, arrondis à 15,5 jours; T_____ n'ayant travaillé que 12 jours à _____, elle n'avait acquis qu'une demi-journée de "vacances supplémentaire terrain"; les "bonifications" indiquées sur sa fiche de salaire du mois de mars 2005 (49,5 jours) étaient, par conséquent, fausses et avaient fait l'objet de corrections, figurant sous pièce 11 de son chargé (d'E_____).

Il résulte de la pièce 11 susmentionnée qu'au 2 novembre 2005, T_____ avait droit à un solde (arrondi) de 8,5 jours "calendriers" de vacances "siège" (0,7 jour à titre de solde 2004 + 26,425 jours acquis au 2.11. 2005 - 23,5 jours pris + 4,8 jours de crédit vacances 2005 (2 jours pour maladie pendant les vacances et 2 jours pour travail durant les vacances) et à 32 jours "calendriers" (arrondis) de vacances "terrain" (31, 5 jours à titre de solde 2004 et 0,466666666 jours à titre de droit annuel 2005 [soit 12 jours passés en délégation donnant droit à 14 jours/360 jours x 12 jours de vacances supplémentaires]), soit, au total, 40,5 jours de vacances "calendriers".

T_____ n'a pas apporté d'éléments pertinents susceptibles de contredire sérieusement les explications et calculs susmentionnés, qui, par ailleurs, ne sont pas démentis par les éléments du dossier. Ils seront, dès lors, admis tels quels.

Toutefois le décompte précité d'E_____ a été arrêté au 2 novembre 2005, alors qu'il a été retenu plus haut que les relations contractuelles entre les parties avaient cessé le 2 février 2006.

Dès lors, T_____ a droit, *pro rata temporis*, aux jours de vacances jusqu'à cette date-là, à 2,625 "jours calendrier" par mois (31,5 "jours calendrier" de vacances par an /12 mois) pour les mois de novembre et décembre 2005 et janvier 2006 ainsi que 0,0875 jour (2,625 jours/30jours) pour février 2006, soit, au total, 7 jours (arrondis) de vacances.

Ainsi, au 2 février 2006, T_____ avait droit, en principe, à un solde de 47,5 jours de vacances "calendriers".

3.4.

3.4.1. E_____ soutient, cependant, qu'il ne doit rien payer à son employée à titre de vacances non prises en nature. Il fait valoir à cet égard que les premiers juges ont mal interprété la jurisprudence ni appliqué la CCT concernant la compensation des jours de vacances en cas de libération de l'employé de son obligation de travailler. Cette dernière question était la seule qui se posait en l'occurrence et, si l'on y répondait par l'affirmative, il fallait considérer que la moitié du délai de congé (délai comportant au total 142 jours, soit 90 jours de "délai de licenciement" et 52 jours de prolongation en raison du recours intenté par T_____ devant la Commission de recours) devait être déduit des vacances de T_____; dans le cas contraire, c'est-à-dire si l'on considérait que l'intéressée n'avait pas été libérée de son obligation de travailler, c'était seulement le quart qui devait être déduit (soit la différence entre son solde de vacances (40,5 jours) et le quart du délai de congé (35,5 jours), soit 5 jours qui lui avaient déjà été payés avec le salaire de septembre 2005.

Pour ce qui était de la remise "à zéro" du solde "vacances/bonification" sur la fiche de salaire du mois de septembre 2005 de son ex-employée, E_____ explique que, jusqu'à la fiche de salaire du mois d'août 2005, les vacances sur le terrain avaient été calculées sur une année entière, alors que l'intéressée n'avait fait que quelques jours de terrain en février 2005. Le calcul à cet égard avait dû être corrigé. Par ailleurs, une partie des vacances avait été considérée comme ayant été prise pendant le délai de congé et 5 jours de vacances non prises avaient été payés avec le salaire du mois de septembre 2005.

3.4.2. C'est à juste titre que le Tribunal a considéré que T_____ n'avait pas été, après son licenciement, libérée de son obligation de travailler par son employeur.

En effet, la restriction mise à cette libération ("sous réserve d'une urgence opérationnelle"), soit le fait de devoir rester à disposition de son employeur, est incompatible avec la liberté sans condition dont doit bénéficier le travailleur exonéré de toute obligation de devoir fournir à son employeur sa prestation personnelle et la mise à disposition de son temps.

Cette réserve exclut l'application de l'art. 7 al. 8 lit. b du règlement annexé à la CCT qui prévoit que "*si le collaborateur est libéré pendant le délai de congé, la prolongation du contrat est limitée au solde de vacances qui dépasse la moitié du délai de congé*".

Certes, à teneur de ce même art. 7 al. 8 lit. b du règlement annexe à la CCT, "*lorsque le congé est donné par E_____, les vacances encore dues, qui ne dépassent pas le quart du délai de congé, doivent être prises pendant le délai de congé, à moins que E_____ n'en décide autrement. Quant au solde de vacances qui dépassent le quart du délai de congé, il prolonge le contrat d'autant, à moins que la date des vacances n'ait déjà été fixée et que le collaborateur désire la maintenir*".

En l'occurrence, le délai de congé de 3 mois net, prévu par la CCT, a couru du 13 au 27 juin 2005 (date du dépôt du recours devant la Commission de recours), soit durant 13 jours. Il a été suspendu pendant la procédure devant ladite Commission jusqu'à réception de sa décision (le 17 août 2005), soit durant 52 jours. Le délai de congé a recommencé à courir du 18 août au 1^{er} octobre 2005 (soit pendant 43 jours), date à laquelle T_____ s'est à nouveau trouvée en incapacité de travail jusqu'au 1^{er} février 2006.

Dès lors que les jours de vacances encore dus à T_____, à la date de son licenciement, dépassaient le quart du délai de congé de 3 mois net (soit 22,5 jours), force est de constater que la disposition précitée est également inapplicable au cas d'espèce.

3.4.3. Il en découle que E_____ doit payer à son ex-employée la totalité des vacances non prises en nature (47, 5 jours " calendriers"), ce qui correspond à une somme de fr. 13'023.- (fr. 8'340 [salaire mensuel] / 30,42 jours "calendriers" par mois [en moyenne] x 47,5).

Le jugement entrepris sera, dès lors, réformé sur ce point.

4. T_____ sollicite le paiement de la somme de fr. 50'040.- à titre d'indemnité pour licenciement, d'une part, discriminatoire, au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après LEg), et, d'autre part, abusif, en vertu de l'art. 336 CO, affirmant avoir été l'objet à cet égard d'un congé-représailles (art. 336 al. 1 lit.d CO).

4.1.

4.1.1. Le Tribunal a considéré que les enquêtes avaient permis d'établir que la description du poste occupé par T_____ à _____ avait été rédigée par le coordinateur-protection ("H_____"), dont dépendait, depuis 2004, le conseiller juridique aux opérations et qu'il avait toujours été clair, "pour tous ceux qui en avaient discuté", que ce poste serait affecté à l'équipe protection ("L_____"). Il était, en outre, apparu que, quelle que soit la dépendance juridique du conseiller juridique en mission sur le terrain ("M_____" ou "L_____"), il avait la même position, notamment salariale, que les autres conseillers juridiques. Le poste occupé par l'intéressée à _____ relevait du statut de "L_____", qui lui avait été effectivement réservé, et non pas de "M_____" qu'elle avait réclamé en vain. Elle n'avait donc subi aucune "dégradation professionnelle", et cela d'autant moins que la fonction de conseiller juridique relevait d'une position hiérarchique - et incidemment salariale - qui ne dépendait pas du type de rattachement auquel elle était soumise. En toute hypothèse, force était de constater que l'avenant contractuel du 31 janvier 2005, relatif à la mission de T_____ à _____ en qualité de "conseillère juridique", prévoyait que E_____ était libre de modifier en tout temps aussi bien son

affectation que sa fonction. Il en résultait que l'employeur pouvait légitimement affecter l'intéressée à un poste de "L____", quand bien même, fait au demeurant non prouvé, le contrat de mission du 3 janvier 2005 aurait prévu une fonction de "M____". T_____ ne pouvait donc pas prétendre à une fonction déterminée et, partant, se plaindre d'une "dégradation professionnelle". Pour le surplus, l'instruction de la cause avait permis d'établir que D_____ ne s'était pas occupé de l'attribution de l'appartement de T_____ à _____ et qu'il n'avait pas été rendu vraisemblable qu'il avait mis l'intéressée dans une situation embarrassante en multipliant les attitudes visant à présenter leur relation intime comme étant toujours en cours.

4.1.2. T_____ soutient qu'étant juriste opérationnelle pour 60% de son temps de travail, elle devait être rattachée hiérarchiquement au chef de Délégation comme l'étaient ses collègues dans d'autres Délégations à cette époque-là et comme elle l'avait déjà été en B____. Elle avait été la seule juriste en mission à avoir été "dégradée" d'un échelon dans la hiérarchie d'E_____, et ce sur décision de D_____, chef de Délégation, "pour des motifs ayant trait à une relation intime" qu'elle avait eue avec celui-ci. Il importait peu à cet égard que, depuis son retour de _____, E_____ ait revu sa structure et rattaché actuellement quelques juristes opérationnels au secteur de la protection, et donc à son responsable, et plus au chef de la Délégation. A l'époque des faits, "elle faisait office d'une exception pour des motifs qui n'avaient pas leur place dans une relation de travail". Si E_____, "et plus exactement sa centrale", avait décidé à ce moment-là que tous les juristes opérationnels de toutes les missions étaient désormais rattachés au chef du secteur de protection, elle aurait peut-être fait valoir des arguments de nature juridique et/ou organisationnels pour donner son avis, mais ne se serait pas "obstinée" à maintenir un lien hiérarchique direct avec le chef de la Délégation. Dans le cas concret, des faits dûment établis, il résultait que si elle avait été "un homme et non pas ancienne copine de D_____, elle aurait été le numéro deux de la Délégation". Le fait qu'elle n'ait pas obtenu le poste qui était prévu pour elle et qui était celui des autres juristes opérationnels dans d'autres missions, "et ce uniquement pas parce qu'elle avait eu une liaison amoureuse avec le chef de la Délégation", constituait une discrimination dans la promotion, au sens de l'art. 3 al. 2 LEg. Le Tribunal avait "commis arbitraire" dans l'application de cette disposition lorsqu'il affirmait que la même position, "notamment salariale", suffisait à exclure une discrimination due à raison du sexe, la discrimination salariale constituant une autre discrimination également interdite par la loi mais l'absence de la discrimination salariale n'excluant pas la discrimination dans la promotion. Par ailleurs, ne résistait pas à l'examen l'argument des premiers juges ayant trait à la clause contractuelle selon laquelle E_____ était toujours libre de modifier aussi bien son affectation que sa fonction et dont il résultait qu'elle "ne pouvait donc prétendre à une fonction déterminée et, partant, ne saurait aujourd'hui se plaindre d'une dégradation professionnelle". En effet, E_____ n'avait modifié ni son affectation, ni sa fonction. Au contraire, il voulait qu'elle fonctionne toujours à _____ en tant que juriste opérationnelle à 60% et en tant que déléguée de protection à 40%. Seul son degré hiérarchique avait été modifié et ce sur décision non pas de la centrale d'E_____, mais du chef de la Délégation et "pour les motifs qu'on connaît". Même si elle n'avait pas réussi à prouver l'ambiguïté de l'attitude de D_____, consistant à présenter leur relation comme toujours intime, même si l'attribution de l'appartement avait été décidée par service administratif

et non pas par D_____ en personne, la "dégradation dans la hiérarchie justifiée par l'existence d'une relation intime par le passé était une discrimination dans la promotion contre laquelle elle était en droit de se révolter". Il appartenait à E_____, "dans ce contexte déplacé, de prendre les mesures nécessaires et de la replacer à son juste niveau hiérarchique".

4.1.3. E_____ fait valoir que la discrimination invoquée par T_____ était "matériellement impossible", le poste qu'elle devait occuper ayant été annoncé et son rattachement au coordinateur-protection (et non pas au chef de Délégation) décidé avant que l'intéressée n'ait été choisie. Ledit poste était d'ailleurs en remplacement d'un poste d'adjoint au coordinateur-protection, raison pour laquelle, T_____, "juriste ou pas juriste", lui était rattachée.

4.2.

4.2.1. L'art. 3 LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi, notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et aux perfectionnements professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

L'existence d'une discrimination est présumée, pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; la disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et aux perfectionnements professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 6 LEg).

Une discrimination en raison du sexe peut intervenir dans la classification générale de diverses fonctions au sein d'une échelle de traitement ou dans la fixation de la rémunération d'une personne déterminée lorsqu'on la compare avec celle d'autres personnes du sexe opposé (ATF 127 III 207; ATF 125 III 368, JT 2000 I 596, JAR 2000, 139). Cependant, le caractère discriminatoire d'une mesure disparaît si celle-ci est justifiée objectivement. De même, un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes, par exemple un objectif de politique sociale (WYLER, op. cit., p.537, 538 et les références jurisprudentielles citées).

Pour qu'une différence de traitement soit justifiée objectivement, il ne suffit pas que l'employeur invoque n'importe quel motif, mais il doit démontrer qu'il poursuit un but objectif (WYLER, op. cit., p. 538 et les références citées).

4.2.2. En l'occurrence, T_____ se plaint d'avoir été victime, de la part d'E_____, d'une discrimination professionnelle consistant en le refus qu'elle devienne "le numéro deux" de sa Délégation à _____ en occupant un poste de conseiller juridique directement rattaché au chef de ladite Délégation, D_____, refus motivé, selon elle, uniquement par son sexe et la liaison amoureuse qu'elle avait eue précédemment avec l'intéressé.

Il résulte toutefois de la procédure (déclarations de W_____, responsable du service des ressources humaines d'E_____; témoignages de D_____ et de V_____; courriel de D_____ du 26 novembre 2004 adressé au siège d'E_____ à Genève) que la définition du poste dont E_____ avait besoin à _____ a été déterminée et décidée avant que T_____ ne se voie octroyer un tel poste. En particulier, le rattachement au coordinateur de protection était une décision commune, mûrement réfléchie, des dirigeants de la Délégation de _____, en novembre 2004, pour répondre à un besoin spécifique dans le domaine de la protection et de la détention dans cette ville, soit un poste de conseiller juridique fonctionnant à 40% en tant que L_____, c'est-à-dire s'occupant dans cette proportion-là de la détention, et à 60% comme conseiller juridique.

Par ailleurs, le poste précité n'a pas été créé sur mesure pour T_____, mais en remplacement du poste de L_____, précédemment occupé par G_____, juriste de formation, mais ne fonctionnant pas en cette qualité.

C'est à la suite de la description de ce poste, rédigée par A_____, revue et corrigée par D_____, que le siège d'E_____ à Genève, consécutivement à de nombreuses discussions avec son service juridique, en particulier V_____ et X_____, au sujet de l'intitulé et le positionnement de ce nouveau poste, a décidé que le titulaire dudit poste dépendrait du coordinateur-protection, à l'instar de son prédécesseur qui avait occupé un poste de L_____ et avait été considéré comme l'adjoint du coordinateur-protection, poste transformé en poste de conseiller juridique. En outre, il a été décidé que le conseiller juridique de la mission à _____ aurait la même position, notamment salariale, que les autres conseillers juridiques.

On ne discerne, dès lors, pas en quoi le sexe de T_____ et la relation qu'elle a eue avec D_____ ont pu influencer en quoi que ce soit la décision d'E_____ de rattacher au coordinateur de protection le poste octroyé à l'appelante principale.

Par ailleurs, moins de 10 jours après son arrivée à _____, T_____ a adressé, le 21 février 2005, au service des ressources humaines d'E_____ à Genève un courriel pour expliquer qu'elle était "partie de Q_____" en pensant qu'elle allait "occuper le poste nouvellement créé de conseillère juridique à la Délégation d'E_____ à _____", ajoutant que, si dans le passé, son "futur poste" avait été "un poste purement L_____", elle avait cru comprendre "qu'il avait été sujet à une redéfinition en poste de M_____". T_____ indiquait encore que la Délégation à _____ s'attendait à ce que la personne qui lui était envoyée fasse partie du Département de la protection, et, par conséquent, de recevoir un(e) délégué(e) de protection, soit "L_____" (juriste de protection). Elle-même s'était attendue à être une juriste aux opérations attachée à la Délégation et non pas "fonctionnellement absorbée par Département de la protection".

Dans ce courriel T_____ exposait également, en détail, les raisons techniques pour lesquelles, à son avis, elle devait être considérée comme une "M_____" et demandait, en définitive, que soient clarifiées, et, si nécessaire, redéfinies, ses fonctions à _____.

T_____ a du reste confirmé, le 3 mars 2005, lors d'un entretien avec W_____, que ce qui lui avait "vraiment créé problème" lors de son arrivée à _____, c'était le fait de ne pas être considérée comme une "M_____", mais d'être davantage intégrée comme une déléguée de protection avec des connaissances juridiques approfondies ainsi que le fait de devoir dépendre du coordinateur protection et non du chef de Délégation.

Il apparaît ainsi que dans aucune de ses interventions auprès d'E_____ - que ce soit pendant son séjour à _____ ou immédiatement après son retour à Q_____ - pour se plaindre du poste auquel elle avait été affectée, T_____ n'a fait la moindre référence ou allusion à sa relation passée avec D_____. Ce n'est, selon T_____, que le 5 avril 2005, qu'elle a informé DD_____, de sa relation passée avec D_____ et de sa prétendue influence sur son affectation à _____, soit postérieurement au courriel du 10 mars 2005 que lui avait adressé W_____ pour l'informer qu'elle recevrait le lendemain une lettre de licenciement.

On ne peut, dès lors, éviter de faire un rapprochement chronologique entre les deux événements précités et de se demander si ce n'est pas l'annonce de la fin de ses rapports de travail avec E_____ qui a déterminé la position ultérieure adoptée par l'appelante principale, consistant à affirmer avoir été victime, de la part d'E_____, d'une discrimination professionnelle uniquement en raison de la liaison amoureuse qu'elle avait eue précédemment avec le chef de la Délégation d'E_____ à _____.

On est également en droit de se poser des questions quant au comportement ultérieur de T_____ qui n'a pas hésité à affirmer, après, notamment, le rejet de son recours auprès de la Commission de recours d'E_____, avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de D_____ à _____, allant jusqu'à s'adresser à cet égard à l'association genevoise LL_____, qui s'est fait le porte-parole zélé de ses accusations dont la procédure a montré l'entière fausseté.

Par ailleurs, force est de constater que T_____ n'a pas prouvé, ni même rendu vraisemblable, que D_____ l'avait mise, à _____, dans une situation embarrassante en multipliant les attitudes visant à présenter leur relation intime comme toujours d'actualité, ce dont l'intéressée a finalement convenu dans son acte d'appel (page 17, 3^{ème} paragraphe). Par ailleurs, le témoin V_____ a indiqué que T_____ ne lui avait jamais dit avoir été traitée par D_____ "comme sa copine". Dès lors, il n'y a pas lieu d'ouvrir des enquêtes au sujet des prétendues rumeurs existant à _____, selon lesquelles T_____ "était encore la copine de D_____ " et d'entendre à cet égard le témoin HH_____ mentionné par l'appelante principale, étant relevé, en outre, qu'une rumeur, même confirmée, ne saurait avoir la moindre valeur de preuve.

De même, les auditions de C_____ et II_____, qui, selon T_____, pourraient tous deux témoigner de sa flexibilité, de sa capacité d'intégration et du fait que la juriste opérationnelle était rattachée en B___ au chef de Délégation, apparaissent inutiles dans le cas d'espèce. En effet, ces deux personnes confirmeraient-elles les propos que T_____ leur prêtent avoir tenus à son égard, que cela n'aurait aucune influence sur les faits et les

événements, de nature différente, qui se sont déroulés à _____ en relation avec le poste offert à l'intéressée et son comportement à ce sujet.

Au vu des éléments qui précèdent, il n'apparaît pas que T_____ ait été victime d'une discrimination professionnelle - qui plus est en raison de son sexe et/ou de sa relation amoureuse passée avec D_____ - dans sa position hiérarchique au sein d'E_____, cela d'autant moins que la fonction de conseiller juridique qu'elle occupait ne dépendait pas du type de rattachement à laquelle elle était soumise.

Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé sur ce point.

4.3.

4.3.1. T_____ soutient également avoir été l'objet d'un licenciement abusif, consistant en un "congé-représailles" en ce qu'il "suit les mesures de protection qu'elle a prises pour échapper au piège" où l'avait enfermée D_____". Selon l'appelante, ces faits auraient dû "pour le moins déclencher des mesures positives de la part de son employeur qui, à leur place, l'avait licenciée alors que des postes libres existaient au sein de l'institution".

4.3.2. Le Tribunal a également rejeté les griefs de T_____ sur ce point, faute d'avoir prouvé l'existence ni d'un "piège", dans lequel D_____ aurait cherché à l'enfermer, ni d'un lien de causalité entre "les mesures de survie et de protection" qu'elle aurait prises pour s'y soustraire et la résiliation des rapports de travail, ni même le fait que ces mesures relevaient du champ de protection de l'art. 336 al. 1 CO ou, plus largement, de l'art. 2 CC.

4.3.3.

4.3.3.1. Selon l'art. 336 alinéa 1 lit.d CO, un congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Cette disposition suppose la réalisation de quatre conditions :

- la partie qui s'est vu notifier le congé doit avoir émis les prétentions;
- ces dernières doivent découler du contrat de travail;
- la personne concernée doit avoir agi de bonne foi, notion comportant un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit, puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994, SJ 1995, 791, JAR 1995, 128; ATF du 13.10.1993, SJ 295, 797, JAR 1994, 204);
- un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation. Si, le travailleur est légitimé, de bonne foi, à penser que les droits dont il prétend être titulaire lui sont acquis, lorsqu'il cherche à obtenir une augmentation

de salaire qu'il avait obtenue de manière systématique les années précédentes, ce qui lui permet de penser, de bonne foi, qu'il a droit à une augmentation de salaire (ATF du 13.10.1993, SJ 295, 797, JAR 1993, 204) ou qu'il fait valoir son droit aux vacances (BJM 291, 242) ou lorsqu'il charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de son employeur (JAR 293, 212) ou lorsqu'il estime de bonne foi avoir été mobbé et s'en plaint auprès du délégué du personnel en vue d'obtenir un changement d'attitude de sa supérieure hiérarchique (SARB 3/01, n° 204, p.1367).

Par ailleurs, de manière générale, en matière de résiliation abusive, le fardeau de la preuve du motif abusif allégué incombe à la partie qui s'en prévaut (art. 8 CC; ATF 123 III 246). La jurisprudence admet à cet égard qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffit pour faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF du 30.06.1992, SJ 293 360, JAR 295, 152) si cette présomption facilite la preuve, elle n'a cependant pas pour corollaire d'en renverser le fardeau et ne constitue qu'une preuve par indice. De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif et doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé. L'appréciation des preuves s'opère en fonction d'une grande vraisemblance. La simple vraisemblance d'un abus ne suffit, en revanche pas, (ATF du 9.01.1995, JAR 1996, 198; SARB 3/01, no 210, p. 1419; SARB 3/01 no 204, p.1367; SARB 2/01, no 189, p.1252; JAR 2000, 350). Cette jurisprudence a pour but de permettre aux travailleurs de faire valoir leurs droits en présence d'un licenciement abusif dont la preuve est difficile à rapporter. Elle n'a, en revanche, pas pour but d'ouvrir une brèche béante permettant à chaque travailleur d'invoquer la preuve par indices, au motif qu'il existait des tensions avec son employeur. C'est, en effet, un truisme que d'affirmer un état de tension ou de mécontentement de part et d'autre qui prévalaient peu avant le licenciement. Il convient de rappeler à cet égard que le principe de la liberté de résiliation est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, l'exception se traduisant dans l'interdiction de mettre abusivement fin au contrat (ATF 127 III 86, JT 2001 I 160, SJ 2001 I 320, JAR 2001, 177; STAHELIN/ VISCHER, Zürcher Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, p. 159).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.1993, SJ 295, 798, JAR 294, 198).

4.3.3.2. En l'espèce, comme cela a été vu plus haut, la définition du poste dont E_____ avait besoin à _____ a été déterminée et décidée avant que T_____ ne se voie octroyer un tel poste.

Par ailleurs, l'avenant contractuel du 31 janvier 2005 par laquelle T_____ a été affectée à la Délégation d'E_____ à _____ en qualité de "conseillère juridique" - document que l'intéressée a signé - prévoyait que E_____ était libre de modifier en tout temps aussi bien son affectation que sa fonction, de sorte que son employeur pouvait légitimement affecter l'intéressée à un poste de "L_____".

En outre, tant à _____ qu'avant son licenciement, T_____ s'est vue expliquer très clairement, notamment par les services juridiques et de ressources humaines d'E_____, les raisons - parfaitement justifiées au regard des besoins d'E_____ sur place - pour lesquelles le poste qu'elle allait occuper n'était pas rattaché au Chef de délégation. L'intéressée s'est toutefois obstinée à vouloir devenir le "numéro deux de la Délégation" et à contester la structure hiérarchique mise en place par ses supérieurs, faisant ainsi montre de son manque de souplesse et d'adaptation à la situation et aux besoins de son employeur.

Dès lors, force est de constater que T_____ ne pouvait pas continuer à soutenir, de bonne foi, qu'elle avait un droit à occuper un poste de conseiller juridique rattaché directement au chef de Délégation.

Il ne résulte pas non plus du dossier que T_____ a été licenciée le 13 juin 2005 parce qu'elle avait révélé sa liaison passée avec D_____.

En effet, le 10 mars 2005, la cheffe du Département des ressources humaines d'E_____, a adressé à T_____ un courriel l'informant qu'elle recevrait une lettre de congé, soit à un moment où, des dires mêmes de l'appelante principale, le service des ressources humaines d'E_____ n'avait pas connaissance de sa relation passée avec D_____.

Dans ces conditions, il importe peu que T_____ ait informé de la relation qu'elle avait eue avec D_____, le 5 avril 2005, DD_____, et, le 8 ou le 9 juin 2005, CC_____, dans la mesure où la décision de se séparer d'elle - en définitive signifiée valablement le 13 juin 2005 - avait déjà été prise antérieurement par les instances compétentes d'E_____.

L'audition de DD_____ et de CC_____ apparaît, dès lors, inutile à cet égard. A fortiori, l'audition de EE_____ - à propos d'un entretien auquel cette dernière avait assisté le 19 octobre 2005, au cours duquel la direction des ressources humaines d'E_____ avait indiqué à T_____ que si elle portait plainte pour harcèlement sexuel, cela se retournerait contre elle et que son recours contre la décision du 5 septembre 2005 démontrait bien qu'elle ne correspondait pas au profil d'une collaboratrice d'E_____ - l'est aussi.

Enfin, le fait que E_____ n'ait pas voulu continuer à entretenir des rapports de travail avec T_____, n'est pas non plus constitutif d'un congé abusif.

Sauf à vouloir vider de sa substance les dispositions relatives au principe de la liberté de donner congé, rien, en effet, n'oblige un employeur à conserver à son service, dans un autre poste ou une autre fonction, un employé dont il a décidé de se séparer, pour autant que le congé n'ait pas été donné abusivement, ce qui a été le cas en l'occurrence.

Dès lors, il n'y pas lieu de procéder à l'audition de GG_____, notamment sur les possibilités que T_____ avait de continuer à travailler au sein d'E_____. Les déclarations faites à ce sujet par l'intéressé apparaissent vagues et, de surcroît, GG_____ n'avait au-

cune compétence en la matière - la décision finale à cet égard relevant du seul service des ressources humaines, qui avait décidé de se séparer définitivement de son employée -, de sorte que son audition ne serait pas susceptible d'apporter des éléments pertinents à même d'influer sur la présente cause.

Une telle audition se justifie d'autant moins que le témoin V _____ a fourni à ce propos, lors de son audition du 10 août 2006, des explications claires et convaincantes - qui n'ont pas été contestées par l'appelante principale - quant aux raisons, au demeurant tout à fait justifiées eu égard aux circonstances du cas d'espèce, ayant fait obstacle au transfert de T _____ dans un autre poste d'E _____.

4.4. Il découle de ce qui précède que T _____ n'a pas été l'objet de discrimination, ni n'a été victime d'un congé abusif de la part de son employeur.

Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé sur ces points et, partant, l'appel rejeté à ces égards.

5. Enfin, T _____ a conclu à la remise d'un certificat de travail rédigé sur la base du modèle qu'elle a produit en première instance à l'appui de sa demande (pièce 69 de son chargé).

5.1. Conformément à l'article 330a CO, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et sa conduite (al. 1er). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

Le travailleur a le choix, mais non une obligation de choix au sens de l'article 72 CO, entre un certificat complet et un certificat limité; après la délivrance d'une simple attestation, il peut exiger un certificat complet et inversement (ATF 129 III 177 = JdT 2003 I, p. 342 = SJ 2003 I, p. 420; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, n. 17 ad art. 330a CO).

Le document prévu par l'article 330a al. 1er CO répond à un double but, parfois contradictoire (JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitsgeber, 2ème éd., pp. 163 s.), consistant à favoriser les recherches du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi, tout en permettant, dans le même temps, aux employeurs potentiels approchés de se forger une opinion sur les aptitudes professionnelles et le comportement de l'intéressé (JAR 1998, p. 168; STAEHELIN, op. cit., n. 1 ad art. 336a CO).

Le contenu du certificat doit être exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité et complet, être dépourvu de termes péjoratifs ou ambigus ainsi que d'allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives (ATF du 4 juillet 2000 en la cause 4C.463/1999, consid. 10b; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n. 4 ad art. 330a CO). Enfin, il doit refléter l'ensemble de la relation de travail; des faits isolés et sans incidence n'ont pas être mentionnés.

5.2. Les premiers juges ont considéré qu'au vu des pièces produites et des témoignages recueillis, il apparaissait que T_____ n'avait pas fait preuve d'une très bonne capacité d'intégration dans les équipes et de flexibilité professionnelle l'absence, ou du moins le niveau insuffisant de ces deux qualités, ayant justement conduit à l'interruption prématurée de sa mission à _____, ce que tant D_____ que X_____, chef de la division juridique à Genève, n'avaient pas manqué de lui reprocher. S'agissant plus particulièrement du degré d'intégration de l'intéressée, si C_____, chef de Délégation en B___, avait indiqué que celle-ci s'était très bien insérée dans l'équipe lors de sa mission dans ce pays, du 29 février au 5 juin 2004, il y avait lieu de retenir que cette appréciation portait sur une courte période et concernait une situation précise, si bien que la mention sollicitée de l'indication de la très bonne intégration et de la flexibilité professionnelle de l'intéressée dans le certificat de travail ne se justifiait pas.

5.3. T_____ fait grief au Tribunal d'avoir refusé de mentionner sa flexibilité professionnelle dans son certificat de travail alors qu'elle n'avait fait que réclamer fermement le respect de la loi sur l'égalité et que si elle avait été "inflexible pour défendre sa personnalité, elle avait toujours fait preuve d'une telle flexibilité professionnelle dans différentes fonctions où elle avait travaillé". Par ailleurs, les premiers juges avaient rejeté sa demande d'insérer dans le même certificat de travail sa capacité d'intégration, aux motifs que le certificat intermédiaire qu'il mentionnait portait sur une période trop courte (soit une mission de trois mois en B___), mais n'avaient pas hésité à ne pas tenir compte dans la rédaction du certificat d'éléments qui non seulement étaient à la base du licenciement, mais qui s'étaient déroulés sur une période de dix jours à _____. Enfin, concernant la mention que les missions à _____ avaient dû être écourtées, on ne voyait pas en quoi il s'agissait d'un fait important devant être porté à la connaissance d'un employeur et, dans la mesure où cela concernait un ensemble de faits constituant les motifs de licenciement, celui-ci n'avait pas à figurer dans un tel document.

5.4. Ce dernier point de vue ne saurait être suivi.

En effet, le manque de flexibilité et d'adaptation de T_____ lors de sa mission à _____ a constitué une des raisons essentielles de son licenciement, de sorte qu'il y a lieu de le mentionner dans le certificat de travail.

En revanche, comme cela résulte de l'évaluation de C_____, chef de Délégation d'E_____ en B___, il peut être indiqué, en relation avec la mission effectuée par l'intéressée, qu'elle s'était très bien intégrée dans l'équipe lors de sa mission dans ce pays, du 29 février au 5 juin 2004.

Enfin, et parce que cela correspond également à la réalité, il y a lieu de mentionner que la mission de T_____ à _____ a dû être écourtée.

Le jugement entrepris sera ainsi modifié dans ce sens.

6. A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle en cas d'appel est mis à la charge de la partie qui succombe.

En l'espèce, T_____ a été dispensée de s'acquitter de l'émolument d'appel, aux motifs qu'il s'agissait d'une procédure tombant essentiellement sous le coup de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), plus particulièrement de son art. 12 ("Discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail"), prévoyant la gratuité, quelle que soit la valeur litigieuse en cause (FF 1993 I 1226-1227).

Il n'y a, dès lors, pas lieu de statuer sur ce point.

Quant à E_____, la valeur litigieuse de ses prétentions sur appel incident étant inférieure à fr. 30'000.-, il n'y pas lieu à perception d'un émolument (art. 60 al.1 LJP).

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

A la forme:

Déclare recevables les appels tant principal qu'incident, interjetés, respectivement, par T_____ et E_____ contre le jugement rendu le 6 décembre 2006 par le Tribunal des prud'hommes, notifié le surlendemain, dans la cause C/12878/2006-5.

Sur le fond :

1. Statuant sur appel principal:

1.1. Annule ledit jugement en tant;

- qu'il a débouté T_____ de ses conclusions en paiement d'un montant de fr. 2'854.70 brut à titre de salaire et treizième salaire;

- qu'il a condamné E_____ à payer à T_____ la somme de fr. 11'103.55 brut à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris et "jours bonifiés";

- qu'il a condamné E_____ à remettre à T_____ un certificat de travail conforme (moyennant quelques modifications expressément mentionnées) au projet figurant sous pièce 69 du chargé de T_____.

Et statuant à nouveau sur ces points:

- Condamne E_____ à payer à T_____ les sommes suivantes :

- fr. 2'854.70 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 2 février 2006, à titre de salaire et treizième salaire.
-
- fr.13'023.- brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 11 novembre 2005, à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris et "jours bonifiés".

Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles sur les montant susmentionnés.

- Condamne E_____ à remettre à T_____ un certificat de travail en tous points conforme au projet figurant sous pièce 69 du chargé de T_____, sous réserve des précisions suivantes :

- le cinquième paragraphe dudit projet doit être libellé de la manière suivante :
"Suite à sa mission en B___, où elle s'est très bien intégrée dans l'équipe sur place, T_____ a été sélectionnée pour occuper le poste de conseiller juridique de la Délégation d'E_____ en F_____ du 13 février 2005 au 12 février 2006. Elle s'est rendue à ce titre à _____ du 14 au 24 février 2005, date à laquelle sa mission a dû être écourtée";
- la dernière phrase du sixième paragraphe dudit projet doit être rédigée ainsi :
"Nous avons apprécié sa conscience professionnelle, son autonomie, son sens des responsabilités et des priorités, son analyse approfondie des problématiques, la pertinence de ses conseils juridiques, la qualité de ses initiatives et sa disponibilité à l'égard de ses collègues".

1.2. Confirme, pour le surplus le jugement querellé.

2. Statuant sur appel incident :

Déboute E_____ de toutes ses conclusions.

3. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président