

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE RIOM
QUATRIEME CHAMBRE CIVILE
9 JANVIER 2018**

LB/IM/NB

Dossier n°16/02221 Evelyne Z /

Société Théâtre des Ilets, anciennement SCOP LE FRACAS - CENTRE DRAMATIQUE NATIONAL MONTLUÇON - RÉGION AUVERGNE Agissant poursuite et diligences de sa gérante, Madame Carole W

Arrêt rendu ce NEUF JANVIER DEUX MILLE DIX HUIT par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE (SOCIALE) de la Cour d'Appel de RIOM, composée lors des débats et du délibéré de

M. Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président

Mme Hélène BOUTET, Conseiller

Mme Laurence BEDOS, Conseiller

En présence de Mme Nadia BELAROUÏ greffier lors des débats et du prononcé

ENTRE

Mme Evelyne Z
GRENOBLE

Ayant pour avocat plaident Me Jean FOLCO de la SCP FOLCO-TOURETTE, avocat au barreau de GRENOBLE - Représentée et plaident par Me Christine ROGER, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND, avocat constitué

APPELANTE

La société Théâtre des Ilets, anciennement SCOP LE FRACAS - CENTRE DRAMATIQUE NATIONAL MONTLUÇON - RÉGION AUVERGNE Agissant poursuite et diligences de sa gérante, Madame Carole W

Espace Boris Vian - MONTLUÇON

Ayant pour avocat constitué Me Jean-louis BORIE de la SCP BORIE & ASSOCIÉS, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND

Représentée et plaident par Me Emilie DURVIN de la SELARL LEPANY & ASSOCIÉS, avocat au barreau de PARIS

INTIMÉE

Après avoir entendu Madame ... Conseiller en son rapport, les représentants des parties à l'audience publique du 20 Novembre 2017, la Cour a mis l'affaire en délibéré, Monsieur ayant indiqué aux parties que l'arrêt serait prononcé, ce jour, par mise à disposition au greffe, conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Mme Evelyne Z a été engagée à compter du 1er février 2015 sous contrat à durée déterminée devant expirer le 29 janvier 2016, en qualité d'administratrice par le Centre Dramatique National (CDN) de Montluçon le Fracas, devenu le Théâtre des Ilets, société à statut SCOP (coopérative de production), exploitée sous forme de SARL.

Le 2 novembre 2015, Mme Z a saisi le conseil de prud'hommes de Montluçon pour obtenir notamment la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Par courrier du 12 novembre 2015, distribué le 16 novembre 2015, Mme Z a été convoquée à un entretien préalable à l'éventuelle rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 27 novembre 2015, le directeur du Centre Dramatique a notifié à Mme Z la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée pour faute grave.

Par jugement contradictoire en date du 2 septembre 2016, le conseil de prud'hommes de Montluçon a :

- condamné le Centre Dramatique National à payer à Mme Z les sommes de
- 3.300 euros au titre de l'indemnité de requalification;
- 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouté Mme Z de l'intégralité de ses autres demandes ;
- débouté le Centre Dramatique National de Montluçon de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonné l'exécution provisoire de droit ;
- dit que chaque partie conserverait la charge de ses propres dépens.

Par acte en date du 19 septembre 2016, Mme Z a régulièrement relevé appel de cette décision.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 18 septembre 2017.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme Z, aux termes de ses dernières conclusions déposées et signifiées le 31 août 2017, demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a requalifié son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et condamner la société Le Fracas à lui payer la somme de 3.300 euros à titre d'indemnité de requalification .

- Réformant pour le surplus,

- condamner la société Le Fracas au paiement de :

- une indemnité compensatrice de préavis de 9.900,00 euros outre 990,00 euros au titre des congés payés afférents ;

- le salaire retenu pendant la mise à pied : 1.675,35 euros ;

- les congés payés afférents pour cette retenue de salaire : 167,53 euros ;

- l'indemnité de fin de contrat : 3.137,50 euros ;

- le tout avec les intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du conseil ;

- dire que non seulement la rupture du contrat de travail ne se justifiait pas par une faute grave mais qu'elle ne reposait sur aucune cause réelle et sérieuse ;

- condamner en conséquence la société Le Fracas au paiement d'une indemnité de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ;

- condamner la société Le Fracas au paiement d'une indemnité de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- la condamner aux éventuels dépens.

Rappelant que le contrat à durée déterminée doit avoir été conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et ne pas avoir pour effet ni pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, Mme Z soutient qu'en l'espèce le motif du recours au contrat à durée déterminée n'est pas réel alors que le poste d'administratrice qu'elle a occupé existait déjà avant sa prise de fonctions, qu'il a ensuite été maintenu, que ses prédécesseurs comme ses successeurs ont été engagés dans le cadre de contrats à durée indéterminée et que ce poste correspondait en réalité à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Par ailleurs, elle conteste la réalité des motifs retenus à l'appui de la rupture, celle-ci étant intervenue selon elle parce qu'elle a souhaité appréhender l'intégralité de sa fonction d'administrateur avec détermination ce qui aurait déplu à sa hiérarchie.

Elle précise qu'elle avait notamment en charge la gestion administrative et financière de l'entreprise et les ressources humaines, et affirme qu'elle ne dépendait que du seul directeur artistique et n'était rattachée par aucun lien de subordination à la secrétaire générale.

Elle indique que le directeur artistique, M. ..., a cessé ses fonctions le 31 juillet 2015, et que la nouvelle directrice, Mme Carole W, n'a quant à elle pris ses fonctions que le 1er janvier 2016,

de sorte que pendant cette période elle détenait seule le pouvoir de gestion, ce qui l'a amenée à prendre certaines décisions dont elle n'avait pas à rendre compte.

Elle souligne qu'il lui est reproché d'avoir procédé à un inventaire du matériel de spectacle alors qu'une telle démarche est nécessaire en cas de changement de direction, et avait d'ailleurs été demandée par le commissaire aux comptes puisqu'il est d'usage que l'ancien directeur emporte une partie du matériel de spectacle ce qui implique une délibération spécifique de l'assemblée générale ayant autorisé le transfert de propriété.

Soutenant que l'établissement d'un budget provisionnel et sa transmission au comité de suivi en temps utiles relevaient de ses attributions en vertu de son contrat de travail, elle affirme qu'il ne peut lui être reproché d'avoir établi un tel budget et de l'avoir communiqué aux autorités de tutelle sans validation du directeur, dans la mesure où à ce moment-là il n'y avait plus de directeur à la tête de l'entreprise.

Elle estime que le fait d'avoir inclus dans le budget un projet de mission la concernant n'est pas fautif dès lors que le principe d'une telle mission avait été évoqué, et que sa prise en compte dans le budget prévisionnel n'impliquait aucun engagement et était même nécessaire s'agissant d'une dépense envisagée.

Elle considère également qu'il importait, en l'absence de direction, d'assurer les relations avec les partenaires publics et qu'il n'était donc pas anormal qu'elle ait organisé un rendez-vous avec le maire de Montluçon, démarche pour laquelle elle n'avait pas à solliciter le consentement de Mme W qui n'était pas encore en fonction.

Elle fait valoir que le grief tiré de la mise en place d'un serveur proxy en dépit du refus de la secrétaire générale repose sur des faits prescrits qui auraient dû donner lieu à sanction immédiate s'ils constituaient une faute. Elle souligne toutefois qu'elle n'a contrevenu à aucune disposition légale, la mise en place de ce dispositif étant destinée uniquement à éviter que certains salariés perdent leur temps sur internet à consulter des sites pornographiques, mais en aucun cas à suivre leurs communications.

Elle avance également que les éventuelles erreurs de calcul de charges sociales, si elles étaient avérées, ne peuvent être retenues pour caractériser une faute grave compte tenu de la difficulté technique qu'une telle mission comporte. Elle relève encore que la mise en place de la mutuelle, dont le caractère obligatoire résulte de la loi et dont le principe avait été acté par l'assemblée générale du 19 novembre 2015, ne peut lui être reprochée.

Enfin, elle conteste avoir proféré des injures, indiquant que les propos qu'elle a pu tenir, après avoir été " poussée à bout " dans un contexte très tendu, étaient isolés et ne visaient personne en particulier.

La société Théâtre des Ilets, anciennement Le Fracas, aux termes de ses dernières écritures déposées et signifiées le 11 janvier 2017, demande à la cour de :

- infirmer partiellement le jugement en ce qu'il a requalifié la relation en contrat à durée indéterminée ;

A titre subsidiaire,

- confirmer le jugement et juger que la lettre de rupture anticipée du contrat à durée déterminée du 27 novembre 2015 vaut lettre de licenciement, lequel repose sur une faute grave ;

- fixer le montant de l'indemnité de requalification à la somme de 3.300 euros ;

- condamner M. Z à lui verser la somme de 3.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle expose que Mme Z a été engagée en qualité d'administratrice sous contrat à durée déterminée en raison d'un surcroît temporaire d'activité lié à la période de passation de direction au sein de l'entreprise, Mme Z ayant été recrutée afin d'associer le personnel au nouveau projet artistique.

Elle explique que M. Johanny ..., directeur depuis le 1er janvier 2012, ayant choisi de ne pas demander le renouvellement de son mandat, une procédure de recrutement du prochain directeur du Centre Dramatique National a été entamée afin d'organiser la transition dans de bonnes conditions, pour une prise de fonction en janvier 2016, et que c'est dans ce contexte que Mme Carole W a été nommée à la direction du Centre Dramatique National à partir de cette date. Elle précise qu'en raison de la démission de l'administrateur en poste, M. Julien ..., et des besoins liés à la passation avec le futur directeur, il a été décidé de recruter un administrateur, chargé d'associer le personnel au nouveau projet artistique et d'assurer l'accompagnement et le développement de ce nouveau projet, en l'occurrence Mme Z, l'objectif étant que cette dernière ait achevé ses missions un mois après la prise de fonction de la nouvelle directrice.

Elle soutient que le travail confié à Mme Z relevait bien d'un surcroît temporaire d'activité constitué par les missions en lien avec cette période de passation, et non de l'activité normale et permanente du centre dramatique.

Sur le fond, elle indique que Mme Z opère une confusion sur l'autorité dirigeant le Centre Dramatique alors que M. ... était à la fois directeur artistique de cet organisme, et investi à cet égard d'une mission de décentralisation dramatique pendant la durée de son mandat, et dirigeant, en qualité de gérant de la SCOP, structure juridique exploitant le théâtre labellisé, ce jusqu'au 31 décembre 2015. Elle précise encore que Mme Z ne justifie nullement avoir reçu une quelconque délégation de pouvoir.

Elle reproche à Mme Z plusieurs manquements à ses obligations contractuelles constitués par les faits suivants :

- l'envoi, le 13 octobre 2015 du budget 2015 et du budget prévisionnel 2016 aux différentes autorités de tutelles du Centre Dramatique National, sans avoir consulté le directeur ni la secrétaire générale, ni même les leur avoir fait valider, ce que M. ... lui a d'ailleurs signalé par courriel du 14 octobre 2015. Elle soutient qu'en aucun cas l'administrateur n'est amené à décider seul d'arbitrages budgétaires ;

- l'intégration dans ces projets de budget d'une mission que Mme Z souhaitait se voir confier au terme de son contrat à durée déterminée, pour un montant de 24.500 euros, bien que celle-ci n'ait été décidée ni dans son principe, ni dans son montant, et que la future directrice lui ait même indiqué que cette perspective n'était pas d'actualité. Elle souligne que c'est seulement

dans la dernière version du budget 2016 que la salariée a retiré la mission litigieuse et la somme correspondante ;

- la prise de l'initiative, en plus de l'inventaire général du matériel du Centre Dramatique National, d'organiser en octobre 2015 un tri du matériel rattaché aux spectacles créés par M. ..., en procédant pour ce faire à l'embauche d'intermittents, sans en référer aux principaux intéressés, M. ... et Mme W et alors que les discussions étaient en cours au sujet du protocole de passation du matériel. Elle estime que ce faisant, Mme Z a en outre jeté la suspicion sur l'honnêteté de M. ..., en laissant supposer qu'il pouvait détourner des biens ;

- l'organisation d'un rendez-vous avec la mairie de Montluçon, pour évoquer le changement de statut juridique du centre (de SCOP à SCIC) problème qui n'était pas à l'ordre du jour, sans aucune autorisation de la direction, et même en mentant sur l'objet de cette rencontre qu'elle a présentée comme une visite de courtoisie, alors que si l'administrateur est en charge des relations avec les partenaires, cela est nécessairement sous l'autorité du directeur ;

Elle rappelle que si aucun fait fautif ne peut justifier des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, il en va différemment lorsque le salarié réitère un tel comportement ou le poursuit.

Ainsi, elle reproche à Mme Z d'avoir, au mois d'avril 2015, décidé seule de l'installation d'un proxy de surveillance des connexions et de contrôle internet dans le bâtiment contre l'avis de la secrétaire générale, et sans attendre l'avis de la direction et alors que ni les délégués, ni même les salariés n'avaient été informés de cette installation, ce qui serait contraire aux dispositions du code du travail.

Au-delà des manquements à ses obligations contractuelles, la société Théâtre des Ilets reproche également à Mme Z d'avoir refusé à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de sa hiérarchie notamment à l'occasion de la mise en oeuvre de la mutuelle, puisqu'elle a décidé de cesser de s'occuper de ce dossier, qui relevait pourtant de ses attributions, après avoir manifesté son désaccord avec les choix opérés par la direction quant aux critères d'éligibilité des intermittents.

Elle relève une gestion approximative par la salariée de certains dossiers, prétendant que celle-ci a communiqué à la secrétaire générale des informations inexactes quant aux conditions d'accès des intermittents à la mutuelle, et encore qu'elle a commis de nombreuses erreurs, ou procédé à une mauvaise estimation des coûts notamment sur la budgétisation des paies des salariés permanents, la prise en compte sur certains spectacles des frais de communication, des salaires des personnels pour la création des costumes et décors, des frais annexes, des frais de formation, des autres produits de gestion, telles les recettes du bar, des coûts d'accueil des spectacles, des frais d'embauche d'intermittents techniques, des frais de location de matériel technique, du prix de cession de certains spectacles.

Elle affirme qu'en raison de ces multiples erreurs, le Centre Dramatique National s'est retrouvé avec un différentiel négatif d'environ 200'000 euros sur son dernier budget prévisionnel 2015, ce qui a conduit à un déficit de 136'749 euros après le versement d'une aide exceptionnelle de l'État, et a fragilisé le centre dans son fonctionnement durant toute l'année 2016.

Enfin, la société reproche à Mme Z d'avoir manqué à son obligation de discrétion et de

confidentialité en s'épanchant de manière non professionnelle auprès des employés, et d'avoir proféré des injures à l'égard de certains collègues et du directeur.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, il convient de se reporter à leurs écritures.

MOTIFS DE LA DÉCISION

-Sur la demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée :

En application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par le même article. Quel que soit le motif de recours au contrat à durée déterminée, celui-ci ne doit avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir un emploi stable et permanent lié à l'activité normale de l'entreprise.

En l'espèce, le contrat de travail à durée déterminée entre le Centre Dramatique National de Montluçon et Mme Z sur un poste d'administratrice a été conclu pour motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

La société Théâtre des Ilets soutient que le surcroît temporaire d'activité était constitué par les missions en lien avec la période de passation de direction. L'intimée produit à l'appui de ses prétentions les attestations de M. ..., ancien directeur du centre, M. ..., l'administrateur sortant, et Mme W, nouvelle directrice du centre qui affirment tous les trois que le recrutement de Mme Z correspondait bien à un surcroît temporaire d'activité, M. ... expliquant que Mme Z était chargée d'associer le personnel au nouveau projet artistique et d'assurer l'accompagnement et le développement de ce nouveau projet, M. ... exposant quant à lui que les missions confiées à la salariée étaient en lien " avec le bilan de ces quatre années, l'équilibre budgétaire, la préparation de l'arrivée de la nouvelle directrice et la dernière production du fracas en décembre 2015 ".

Ces éléments sont toutefois insuffisants pour établir la réalité du motif de recours énoncé dans le contrat de travail, alors qu'aux termes de celui-ci Mme Z s'est vu confier l'intégralité des tâches relevant des fonctions habituelles de l'administrateur du centre, et qui étaient jusqu'à son recrutement exercées par M. ..., dans des conditions strictement identiques, que le contrat de travail de Mme Z expirait le 29 janvier 2016, et que la description du poste dans l'offre d'emploi émise en décembre 2015 concernait un contrat à durée indéterminée et reprenait exactement les mêmes attributions, étant observé qu'il est indiqué dans le rapport de gestion de l'exercice clos le 31 décembre 2015 : " suite à la rupture de contrat pour faute grave d'Évelyne Z au poste d'administratrice le 30 novembre 2015, K. ... intègre le poste d'administratrice à compter du 1er février 2016 en CDI. ", ce qui marque clairement la continuité de l'exercice des attributions confiées au fil des mois aux administrateurs qui se sont succédé.

Il apparaît qu'en réalité Mme Z a été recrutée afin d'assurer l'intérim de la fonction d'administrateur après la démission de M. ..., liée à la décision de M. ... de ne pas reconduire son mandat, jusqu'à l'entrée en fonction de Mme W, la nouvelle directrice, et de la nouvelle administratrice, étant observé que si les dispositions légales [L1242-2 1° e) du code du travail] permettent d'engager un salarié par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise en cas d'attente de l'entrée en service effective

du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer, ce motif de recours, qui en toute hypothèse n'est pas celui visé par le contrat de travail, suppose que le poste considéré soit pourvu par un titulaire déjà recruté mais momentanément indisponible et n'autorise en aucun cas l'employeur à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste.

Il résulte de ces explications que la réalité du motif de recours au contrat à durée déterminée, à savoir l'accroissement temporaire d'activité, n'est pas caractérisée, et que c'est à juste titre que le conseil de prud'hommes a prononcé la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et condamné l'employeur au paiement de l'indemnité de requalification correspondant à un mois de salaire. Le jugement sera confirmé sur ce point.

-Sur la rupture du contrat de travail :

En cas de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, il appartient au juge de rechercher si la lettre de rupture des relations contractuelles vaut lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, la lettre de rupture du contrat de Mme Z en date du 27 novembre 2015, qui fixe les limites du litige, est motivée de la façon suivante :

" (') Nous avons décidé de mettre fin à votre contrat de travail pour les raisons suivantes :

Manquements à vos obligations contractuelles :

En votre qualité d'administratrice, vos attributions contractuelles sont les suivantes :

- Gestion administrative, juridique, sociale et budgétaire.
- Conception des budgets prévisionnels, suivi budgétaire et réalisation budgétaire.
- Direction des productions du Fracas
- Gestion des ressources humaines
- Mise en place des contrats de cessions (tournées et accueils) et des contrats de coproduction
- Organisation administrative des tournées en lien avec une attachée de production
- Suivi de l'engagement des intermittents techniques en lien avec le directeur technique
- Supervision du travail comptable et mise en place du bilan avec l'expert-comptable et le commissaire aux comptes
- Relations avec les partenaires publics (conventions, trésorerie)

Ces missions s'exercent sous la responsabilité du Directeur, secondé par la Secrétaire

Générale pour la coordination des services, également chargée de le suppléer en cas d'absence, comme cela vous l'a été indiqué dès votre entretien d'embauche.

En votre qualité d'administratrice, vous n'ignorez pas :

- que les centres dramatiques nationaux sont dirigés par des entrepreneurs de spectacle nommés par le ministre de la Culture en concertation avec les tutelles locales pour des mandats de trois ans deux fois renouvelables,
- qu'en juin 2015 Fleur ..., ministre de la Culture et de la Communication, en accord avec Daniel ..., maire de Montluçon, Gérard ..., sénateur de l'Allier, président du Conseil départemental de l'Allier et René ..., président du Conseil régional d'Auvergne a nommé Carole W à la direction du Centre Dramatique National de Montluçon-Auvergne,
- que Carole W doit prendre ses fonctions et succéder à Johanny ..., signataire de la présente, qui continuera quant à lui, son parcours artistique en compagnie à compter de cette même date.

Ce contexte de passation est important et délicat et nécessite d'associer le personnel au nouveau projet artistique, mais aussi de gérer l'accompagnement et le développement du projet artistique et la coordination générale de l'activité du Centre Dramatique National en relation avec les tutelles.

C'est malheureusement dans ce contexte de passation que :

- Vous avez envoyé le 13 octobre 2015 un budget 2015 et un budget prévisionnel 2016 aux différentes tutelles du Centre Dramatique National en vue du comité de suivi prévu le 5 novembre 2015, et ce, sans avoir consulté le directeur ni la secrétaire générale en amont ni les leur avoir fait valider.

Le directeur, en copie du courriel d'envoi aux tutelles, vous a aussitôt signalé ne pas avoir validé ces budgets avant l'envoi aux membres du comité de suivi comme vous devez le faire.

Ce comportement est inacceptable et entrave le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces faits sont d'autant plus fautifs que vous avez intégré dans ce projet de budget une mission de février à juin 2016, dont vous souhaitiez qu'elle vous soit confiée au terme de votre CDD, pour un montant de 24.500 euros, et que vous avez prétendu à tort que cette mission était en cours de discussion avec la nouvelle directrice.

Reconnaissant que ces budgets auraient dû m'être soumis pour validation, vous avez renvoyé une nouvelle édition des budgets prévisionnels 2015 et 2016 validés par mes soins par courriel du 16 octobre 2015 après que nous ayons travaillé dessus ensemble.

Vous y avez laissé la mission précitée.

Or, la future Directrice a confirmé qu'elle vous avait clairement signifié en septembre 2015 :

- que la possibilité de cette mission n'était qu'à l'étude et ne pouvait correspondre qu'à des besoins effectifs et réels, ce qui devrait faire l'objet d'arbitrages,

- et que n'ayant pas donné son accord en ce qui concerne différentes pistes de missions possibles exposées par vos soins, ce travail ne pouvait faire partie des missions proposées.

Il n'avait donc pas à figurer dans le budget prévisionnel 2016.

Reconnaissant que ces budgets auraient dû être soumis au Directeur pour validation, vous avez renvoyé une nouvelle édition des budgets prévisionnels 2015 et 2016 validés par ses soins par un courriel du 16 octobre 2015 après avoir travaillé dessus avec lui.

La future Directrice vous a écrit le 21 octobre 2015 s'étonner que vous ayez inscrit au BP 2016, envoyé le 13 octobre 2015 par vos soins aux tutelles en vue du comité de suivi, un montant de 24.500 euros correspondant à une mission de février à juin 2016.

Ce n'est que dans la dernière version du budget 2016 que vous avez remise aux membres du comité lors de la réunion du 5 novembre 2015, mais non envoyé par mail, que vous avez daigné retirer la mission litigieuse et la somme correspondante.

- Vous avez pris l'initiative, en plus de l'inventaire général du matériel du Centre Dramatique National, d'organiser en octobre 2015 un tri du matériel rattaché aux spectacles créés par Johnny ... durant son mandat, en vue de la passation entre l'ancienne et la nouvelle direction en procédant pour ce faire à l'embauche d'intermittents et sans en référer, là non plus, aux principaux intéressés (la nouvelle directrice, le directeur sortant, ni la Secrétaire Générale).

Le directeur s'est étonné de ce procédé contraire aux usages, les discussions engagées au sujet du protocole de passation du matériel se déroulant dans un climat de transparence et de confiance qui ne nécessitaient pas la mise en place de cet inventaire, et vous a rappelé ne pas avoir été informé.

La future Directrice n'a pas non plus été informée de votre décision et elle a confirmé que cette initiative était inappropriée.

Vous avez tenté de justifier cette initiative par votre volonté de protéger les financements publics, créant ainsi un climat de suspicion et mettant en doute l'honnêteté de Johnny ... sur la répartition auprès des tutelles de manière injustifiée.

Vous avez transmis le 30 octobre 2015 à ce sujet un compte-rendu de la réunion du 28 octobre 2015 partial et lacunaire. Vous avez omis de mentionner les propos prononcés par certains des participants et avez fait état de dires non prononcés lors de la réunion.

- Vous avez également pris l'initiative d'organiser un RDV avec le maire. Vous avez déclaré à la Secrétaire Générale, Jessica ..., qui vous interrogeait sur l'objet de ce rendez-vous, qu'il s'agissait de pure courtoisie, " pour faire connaissance ".

Or, nous avons été récemment informés, le 5 novembre 2015 par Madame Evelyne Z, Vice-présidente et Présidente de la Commission Développement Culturel à l'agglomération de Montluçon, que vous aviez en réalité sollicité ce rendez-vous en indiquant à la mairie qu'il s'agissait de changer le statut juridique du Centre Dramatique National (de SCOP en SCIC) et qu'étonnée de votre demande, elle avait tenu elle-même ce rendez-vous le 9 octobre 2015.

Vous n'avez pas jugé utile de nous informer préalablement à la prise de ce rendez-vous, ni après sa tenue, et vous avez menti à la Secrétaire Générale sur le motif réel de cet entretien.

De plus, la future directrice à qui vous aviez suggéré un changement de statut vous avait indiqué en septembre 2015 qu'un tel changement n'entraîne pas dans les priorités du début de son projet, ce qu'elle vous a de nouveau confirmé dans son courriel du 21 octobre 2015.

Il en résulte que cette réflexion ne fait pas partie des chantiers en cours actuellement.

Ce n'est pas la première fois que vous manquez à vos obligations contractuelles et violez délibérément les règles internes qui vous imposent d'informer le directeur préalablement à de telles actions, voire à solliciter son autorisation.

A plusieurs reprises, vous avez été mise en garde à ce sujet.

- Au mois d'avril 2015, vous avez décidé seule de l'installation d'un proxy de surveillance des connexions et de contrôle internet dans le bâtiment contre l'avis de la direction.

Après un échange avec la secrétaire générale, celle-ci vous clairement répondu que ce système n'était pas adapté et que ce n'était pas la manière de faire. La secrétaire Générale vous a confirmé qu'elle allait m'en parler mais que d'ici ma consultation, il n'y avait pas lieu d'installer ce système. Malgré cela, vous avez quand même pris la décision de le faire installer, sans en avertir ni la secrétaire générale ni moi-même. Jessica ..., secrétaire générale, n'a découvert cette installation que par hasard. En effet, le local informatique se trouvant dans son bureau, lors de la visite de l'informaticien, elle a compris la raison de la présence au moment où il vous a posé une question sur une option de l'installation.

Sans cela, l'installation se serait faite sans qu'aucun membre de la direction n'en soit avisé.

A ce moment, Jessica ..., vous a indiqué que vous aviez fait installer ce système contre son avis et malgré mon opposition à l'installation d'un tel système.

Vous avez alors envoyé un courriel à l'équipe le 30 avril 2015 en prétendant qu'il s'agissait " d'empêcher l'accès aux sites de Hacking, pornographiques et de proxy " et indiqué que " le site était répertorié dans le journal mais que l'utilisateur ne pouvait pas être identifié ", laissant entendre qu'il n'y avait aucun risque juridique pour la structure, notamment au regard des règles fixées par la CNIL.

Le directeur a été contraint de vous signaler d'une part, que vous n'aviez pas jugé utile de solliciter son autorisation ni même de l'informer préalablement de cette installation.

De plus, il vous a fait remarquer que vous ne pouviez procéder cette installation sans informer les employés de l'entreprise.

En procédant comme vous l'avez fait, vous avez violé plusieurs des dispositions du code du travail, dont :

L'article L. 2323-32 du code du travail, qui prévoit que le contrôle de l'activité des salariés doit faire l'objet d'une information et consultation des représentants du personnel, préalablement à sa mise en oeuvre ; à défaut, il est illicite.

L'article L. 1222-4 du code du travail, qui prévoit qu'un employeur ne peut mettre en oeuvre des techniques et méthodes d'évaluation des salariés dont ils n'ont pas été préalablement informés, et la méconnaissance de cette obligation peut ouvrir droit au paiement de dommages-intérêts.

Vous dites avoir consulté une partie de l'équipe de manière informelle sur l'installation d'un tel système, toujours sans en avertir la direction. Ceci ne constitue pas en une consultation, d'autant plus que vous ne l'avez évoqué qu'avec certaines personnes représentantes du personnel, mais pas toutes.

Et surtout, vous avez évoqué ce système mais sans préciser que son installation était imminente.

Plutôt qu'une consultation au cas par cas, il aurait été nécessaire également d'échanger à ce sujet lors de la réunion d'équipe du mardi matin.

Pas plus que les deux délégués du personnel, les salariés du Centre Dramatique National n'ont été informés de l'existence de ce contrôle de leur activité.

Cette installation illégale a provoqué un tollé général et créé un climat de méfiance alors que jusque-là, les connexions des salariés se faisaient de manière raisonnable et en toute confiance.

Le proxy de surveillance des connexions et de contrôle internet a été désinstallé.

Par conséquent, non contente d'avoir fait procéder à cette installation malgré l'opposition de la direction, vous avez fait prendre un risque à la fois juridique et financier à la structure.

Il résulte de ce qui précède qu'en refusant de vous conformer aux instructions de l'employeur et en vous abstenant de solliciter son autorisation lorsqu'elle est requise, ou à tout le moins de l'informer, mais également en ne mettant en oeuvre les décisions de la direction qu'avec une mauvaise volonté certaine, vous faites preuve d'insubordination et perturbez le fonctionnement de la structure.

De manière générale, vous refusez de vous conformer aux instructions de la direction et vous choisissez de ne pas solliciter son autorisation lorsqu'elle est requise, ou de ne pas l'informer, et vous ne mettez en oeuvre les décisions de la direction qu'avec une mauvaise volonté certaine, ce qui perturbe le fonctionnement de la structure.

Ainsi, au moment de décider quelles seraient les conditions minimales requises pour les intermittents pour profiter de la mutuelle obligatoire des permanents, vous avez fait savoir que vous n'étiez pas d'accord avec les choix de la direction. A savoir que l'affiliation des intermittents étaient rattachée à un nombre d'heure minimum et que surtout, dans le cas des mois où l'intermittent ne travaille pas pour la structure, l'employé paierait lui-même l'entièreté de la cotisation et non 50/50 comme les mois où l'intermittent travaille dans la structure.

Cette décision de la direction était notamment fondée sur les retours de la comptabilité en charge de la gestion quotidienne des dossiers et qui faisait savoir la lourdeur de la proposition de prendre la cotisation en intégralité même les mois non-travaillés.

Vous étiez contre, vous l'avez fait savoir et Jessica ..., après discussions, vous a fait savoir qu'elle entendait vos arguments, qu'elle envisageait une adaptation possible plus tard dans le temps mais que pour le moment et le temps de voir comment ce système fonctionnait, la décision de la direction (après consultation des DP et même des intermittents concernés qui ont tous donné leur accord) était donc de ne pas prendre en charge la part patronale pour les mois non travaillés et ce pour la durée du premier contrat signé avec ADREA.

Vous lui avez dit que vous n'étiez pas d'accord et vous lui avez donc dit devant témoins " que si c'était comme cela, vous ne vous occupiez plus de ce dossier ".

Jessica ... vous a rappelé que ce dossier relevait de vos attributions.

Par ailleurs, nous sommes contraints de constater que de manière générale, vous gérez certains dossiers avec une approximation qui relève de la faute professionnelle (mise en place de la mutuelle obligatoire chaotique, gestion du budget général) :

- Ainsi, vous avez notamment communiqué à la Secrétaire Générale des informations qui se sont trouvées être soit fausses, soit approximatives, notamment sur les conditions d'accès aux intermittents à cette mutuelle.

Vous lui avez proposé d'étendre cette possibilité aux intermittents en ne lui communiquant pas tous les éléments au moment de la prise de décision, notamment la question de la portabilité des droits, ni ce que cela impliquait dans le cas précis des intermittents techniques qui travaillent assez régulièrement avec le Centre Dramatique National . Vous lui avez dit qu'AUDIENS n'avait pas encore fait de propositions et n'en ferait pas avant janvier et qu'ADREA faisait une proposition su rem ent plus intéressante que celle que ferait AUDIENS.

Or, après consultation, il s'est avéré que proposer la mutuelle obligatoire des permanents aux intermittents était une erreur car elle était très peu adaptée aux besoins de ces derniers.

Après un accord avec les DP et les intermittents concernés, n'étant pas satisfaite de la décision prise (à savoir que l'entreprise ne prenait en charge la part patronale que les mois ou l'intermittent avait travaillé un minimum de 4h dans l'entreprise) vous avez travaillé contre cette décision notamment en cherchant absolument à démontrer à la direction et aux personnes concernées que la direction était " hors-la-loi " du fait de la clause de portabilité et que selon votre lecture, tous les intermittents avaient le droit de faire valoir des droits à la portabilité à chaque fin de contrat.

Vous avez inscrit cette clause à l'ordre du jour de l'AG de la SCOP.

Le conseiller régional des SCOP vous a lui-même dit que ce genre de résolution n'avait pas sa place en tant que résolution car les associés de la SCOP n'ont pas le pouvoir de décider de ces sujets et donc de le voter.

Durant votre mise à pied, pour des besoins de suivi de gestion de la structure et en prévision de la préparation des paies et donc des primes de Noël, le service comptable s'est plongé dans le budget pour vérifier si ces primes avaient bien été budgétisées pour les comédiens permanents. C'était le cas.

En revanche, une interrogation demeure dans la construction de ce budget 2015 et de sa tenue sur le document UNIDO du ministère.

Lorsque le directeur vous a demandé lors de l'entretien préalable si le montant des salaires des comédiens permanents était bien comptabilisé dans l'onglet " détail structure ", dans la partie consacrée à la masse salariale (salariés permanent), à la partie Rémunération du personnel artistique, vous le lui avez confirmé.

Or, il y a une erreur dans le calcul des charges afférentes aux comédiens permanents dans l'onglet détails structure du budget UNIDO.

En effet, la somme notée correspond au calcul de 3 comédiens calculés sur 11 mois + prime de Noël et d'une comédienne calculée sur 4,5 mois + prime de Noël, alors qu'elle travaille bien, comme les autres, 11 mois sur l'exercice 2015 comme le stipule son contrat.

Par conséquent, nous allons nous retrouver avec un différentiel d'un peu plus de 20.000 euros (différentiel de salaire chargé sur 6,5 mois de plus) par rapport à votre dernière présentation du budget 2015 alors que la règle édictée par le ministère durant les périodes de passation impose que le budget de fin d'exercice du directeur sortant ne présente pas un solde négatif, ce qui risque de ne pas être le cas.

Non-respect de l'obligation de discrétion et de confidentialité :

Vous n'êtes pas sans savoir qu'en tant que salariée, vous êtes tenue d'une obligation générale de discrétion et de confidentialité. Force est de constater que vous ne respectez pas cette obligation en vous épanchant de manière non professionnelle auprès des employés, notamment lorsque vous n'êtes pas d'accord avec une décision de la direction (notamment proxy, mutuelle).

Injures à l'égard de collègues et du Directeur :

Vous avez récemment déclaré devant témoin que le directeur était " un con ". En outre, lors de la réunion du 28 octobre 2015 au sujet de la passation à venir, devant témoins, à la Secrétaire Générale qui vous interrogeait sur les raisons de l'organisation de l'inventaire précité dans des conditions non conformes aux usages, vous avez déclaré : " tu es suffisamment vicieuse pour organiser cela ", " Putain, arrêtez votre parano ", " Les langues de pute, j'en aie ras le bol ".

Nous considérons que ces comportements sont particulièrement graves et inacceptables dans le cadre de vos fonctions d'Administratrice et qu'ils sont également constitutifs d'insubordination nuisant au bon fonctionnement du Centre Dramatique National .

Nous considérons que ces faits, pris isolément ou cumulativement, constituent une faute grave rendant impossible votre maintien, même temporaire, dans l'entreprise.

Au cours de notre entretien, vous n'avez pas souhaité apporter d'explications.

Au vu des éléments recueillis au cours de l'ensemble de la procédure, et après réflexion, votre maintien dans l'entreprise s'avérant impossible, nous avons décidé de vous notifier par la présente la rupture anticipée de votre contrat à durée déterminée pour faute grave (') ".

L'article 2 du contrat de travail de Mme Z prévoyait que celle-ci exerçait ses attributions sous la responsabilité du directeur artistique.

Il convient de préciser en premier lieu que contrairement à ce que soutient Mme Z, pour justifier des initiatives prises dans le cadre de ses fonctions, le poste de directeur du Centre National Dramatique n'a pas été vacant à compter du 1er août 2015 : en effet, il ressort des pièces produites (pièce n° 19 et 20 de l'appelante, pièces n° 47 à 49, 50 à 53 de l'intimée) que M. ... cumulait les fonctions de directeur du Centre Dramatique National de Montluçon, auxquelles il avait été nommé dans le cadre d'un contrat de décentralisation dramatique, conclu pour une durée de trois ans du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014, prolongé jusqu'au 31 décembre 2015 par avenant signé le 28 mai 2014, et celles de gérant de la SCOP, auxquelles il avait été élu par résolution de l'assemblée générale du 9 décembre 2011, pour une durée de quatre ans. Si, pour des raisons liées à la possibilité pour M. ... de retrouver un statut d'intermittent du spectacle après le 31 décembre 2015, un contrat à durée déterminée d'usage lui a été proposé à partir du 1er août 2015, il n'en demeure pas moins que celui-ci a continué à exercer ses doubles fonctions jusqu'à la fin de l'année 2015, Mme W ayant été nommé pour lui succéder à la direction du centre, à partir du 1er janvier 2016.

Il sera observé encore que Mme Z soutient que certains griefs sont inopérants alors qu'elle n'était soumise par aucun lien de subordination à la secrétaire générale, Mme Toutefois, si effectivement le contrat de travail signé par Mme Z ne faisait aucune référence à l'existence d'un rapport hiérarchique entre elle-même et la secrétaire générale, il ne peut en être déduit, ainsi que le fait l'appelante, qu'elle " détenait seule le pouvoir de gestion " (sic), ou encore qu'elle ne devait pas, dans certains domaines, rendre des comptes à la secrétaire générale ou au moins la consulter, alors que celle-ci était chargée notamment, d'après les dispositions de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 concernant les emplois autres qu'artistiques, à laquelle Mme Z elle-même se réfère, " de coordonner les activités de différents services au niveau immédiatement sub-directorial ". À cet égard, M. ..., ancien administrateur, décrit l'organisation du " trio de direction ", expliquant que s'agissant tant des questions de ressources humaines et des choix de gestion, que des budgets prévisionnels de la société présentés aux partenaires publics, que de la politique des ressources humaines, la chaîne de décision supposait " un travail préparatoire en amont effectué par l'administrateur, un va-et-vient au sein du trio de direction, une prise de décision collective, un passage dans l'opérationnel par l'administrateur une fois la décision collective prise ". Il ajoute " qu'en aucun cas l'administrateur n'est amené à décider seul d'arbitrages budgétaires qui engageraient la structure dans ses choix décisionnels, ni d'installation de logiciels ou d'organisation de rendez-vous avec les partenaires, ni d'engagement de procédure pour un changement de statut du CDN ", et encore " bien évidemment en cas de désaccord entre les membres du trio, la voix du directeur est prépondérante. Je précise également qu'en cas d'absence du directeur, c'est la voix de la secrétaire générale, qui le substitue, qui est prépondérante ". M. ... affirme enfin que cette procédure organisationnelle était connue de Mme Z.

Les griefs formulés à l'encontre de Mme W sont les suivants :

-La communication le 13 octobre 2015 du budget 2015 et du budget prévisionnel 2016 aux autorités de tutelle du Centre Dramatique National en vue du comité de suivi du 5 novembre 2015, sans validation préalable par le directeur et/ou la secrétaire générale :

Mme Z ne conteste pas la réalité de ce fait, mais justifie sa démarche par le fait qu'elle devait transmettre les budgets en temps utile au comité de suivi et que, la direction étant vacante, il lui appartenait d'agir en sa qualité d'administrateur. Il résulte toutefois des développements précédents qu'au mois d'octobre 2015, M. ... exerçait toujours les fonctions de directeur. En outre, Mme Z ne conteste pas avoir dû en définitive travailler à nouveau sur ces budgets, dont elle a adressé le 16 octobre 2015 aux autorités de tutelle une nouvelle version, cette fois validée par M.

Ce fait a ainsi valablement été retenu comme fautif dans la lettre de licenciement.

-L'intégration dans les projets de budget d'une ligne budgétaire pour un montant de 24'500 euros pour une mission temporaire la concernant, et qui n'avait été décidée ni dans son principe ni dans son montant :

Mme Z ne conteste pas ce fait, qu'elle justifie en expliquant que le principe d'une telle mission avait été évoqué, ce qu'elle ne démontre pas.

Les attestations et courriels produits par l'intimée permettent au contraire d'établir que Mme Z, interrogée par le directeur sur cette somme apparaissant en charges exceptionnelles, a dans un premier temps donné une réponse évasive, puis qu'elle a affirmé que Mme W, la future directrice, souhaitait lui confier une mission temporaire pour étudier les possibilités de changement de statut de la société, ce que Mme W a ensuite démenti, et enfin que la dernière version du budget prévisionnel présentée par Mme Z ne mentionnait plus cette dépense prévisionnelle.

Ce fait a ainsi valablement été retenu comme fautif dans la lettre de licenciement.

-L'organisation d'un tri du matériel rattaché aux spectacles créés par M. ..., et l'embauche à cette fin d'intermittents, sans avoir au préalable avisé le directeur, la secrétaire générale, et la future directrice, outre la tenue de propos jetant la suspicion sur l'honnêteté de M. ... :

Les deux parties exposent que dans le cadre d'une passation de direction au sein d'un Centre Dramatique National, des discussions sont engagées entre l'ancienne et la nouvelle direction dans le cadre d'un protocole quant à la répartition du matériel rattaché aux spectacles, l'usage permettant à l'ancien directeur d'en emporter une partie, éventuellement dans le cadre d'un rachat.

Mme Z ne conteste pas avoir, dans la perspective de cette passation, fait procéder à un tri du matériel par une intermittente embauchée à cette fin. Elle justifie cette initiative par le fait que la disparition d'éléments figurant à l'actif de la société pourrait caractériser le délit d'abus de biens sociaux.

Si une telle démarche, qui n'est pas étrangère aux attributions de l'administrateur, peut dans l'absolu revêtir une certaine utilité, il ressort des attestations produites qu'elle est toutefois contraire aux usages, et surtout qu'en l'occurrence Mme Z, d'une part n'a pas estimé devoir avertir M. ... de son initiative, alors que des discussions étaient en cours pour parvenir au protocole, d'autre part a tenu des propos, notamment auprès de Mme ..., de nature à jeter la suspicion sur l'honnêteté du directeur, déclarant qu'elle " n'avait pas confiance en lui sur certains éléments ".

Dans ce contexte, l'attitude de Mme Z, qui ne produit aucun élément permettant de considérer qu'un doute pouvait exister quant au bon déroulement des opérations de passation de matériel entre les deux directions, a valablement été retenue comme un fait fautif dans la lettre de licenciement.

-L'organisation d'un rendez-vous avec la mairie de Montluçon afin d'évoquer le changement de statut juridique du Centre National Dramatique (de SCOP en SCIC) :

Il ressort de l'attestation de Mme ... que M. ... a appris par hasard, le 5 novembre 2015, à l'occasion du comité de suivi, par la présidente de la commission développement culturel de la communauté de l'agglomération Montluçonnaise, que Mme Z, accompagnée du commissaire aux comptes du centre, s'était rendue à un rendez-vous à la Mairie, qu'elle avait sollicité, afin d'évoquer le changement du statut juridique du centre.

Mme Z justifie, par la production du procès-verbal d'assemblée générale ordinaire du 19 novembre 2015, de l'adoption d'une résolution afin de confier à l'union régionale des SCOP d'Auvergne une proposition d'étude sur la transformation de la SCOP en SCIC.

Pour autant, elle ne conteste pas ne pas avoir avisé M. ... de son initiative d'entreprendre une réflexion sur ce sujet avec un partenaire public, ni qu'il aurait effectivement été opportun d'échanger à ce sujet avec la direction, mais justifie son silence à cet égard uniquement par le fait que M. ... n'était plus directeur, ce qui est inexact, comme cela a déjà été rappelé plus haut, et que Mme W n'était pas encore directrice. Il apparaît en outre que Mme W, avec laquelle Mme Z avait des échanges, notamment dans la perspective de détermination de la mission qu'elle souhaitait se voir confier à l'issue de son contrat à durée déterminée à l'arrivée de la nouvelle direction, a, dans un courriel du 21 octobre 2015, clairement indiqué à cette dernière que les éléments dont elle disposait ne lui permettaient pas de considérer qu'un changement de statut de la société était souhaitable, et qu'en toute hypothèse cette question n'entraînait pas dans les priorités du début de son mandat et n'avait pas à être étudiée avant 2017.

Dans ce contexte, l'attitude de Mme Z, non transparente vis-à-vis de la direction, a justement été reconnue comme fautive dans la lettre de licenciement.

-La décision prise unilatéralement d'installer un proxy de surveillance des connexions et de contrôle Internet dans le bâtiment, contre l'avis de la direction au mois d'avril 2015 :

Mme Z soutient que ces faits sont prescrits. Toutefois, ainsi que le rappelle l'intimée, l'employeur est fondé à prendre en considération un fait antérieur de plus de deux mois si le comportement fautif du salarié s'est poursuivi. En l'occurrence, ce fait peut être évoqué au soutien du licenciement, alors que des faits ultérieurs, liés à des prises d'initiatives par Mme Z sans accord préalable de la direction sont retenus à son encontre.

Mme Z fait valoir d'une part qu'elle n'a contrevenu à aucune disposition légale alors que l'installation d'un serveur proxy avait seulement pour objectif d'empêcher certains salariés de consulter des sites pornographiques, mais non de suivre leurs communications, d'autre part qu'elle n'avait pas à recueillir l'accord de la secrétaire générale pour décider de la mise en place d'un tel dispositif.

Il convient de préciser qu'un serveur proxy est un dispositif matériel et logiciel permettant de contrôler et sécuriser les accès à Internet des utilisateurs dans un réseau, notamment en gérant

les droits d'accès au Web par profil utilisateur, par exemple en restreignant l'accès à certains sites, mais également de surveiller les accès Internet à travers l'historique de navigation de chaque utilisateur dans la mesure où le serveur proxy peut enregistrer les logs des sites visités et des pages vues.

Dès lors, si l'employeur peut décider de fixer les conditions et limites de l'utilisation d'Internet, notamment par la mise en place d'une solution proxy, il lui appartient d'informer les salariés des modalités de contrôle, notamment de la finalité du dispositif et de la durée pendant laquelle les données de connexion sont conservées. En outre, en application de l'article L2323-32 du code du travail, le comité d'entreprise doit avoir été préalablement consulté et informé.

Or, Mme Z ne conteste pas avoir ordonné la mise en place par le prestataire informatique d'un serveur proxy sans aucune information préalable des salariés et du comité d'entreprise.

Par ailleurs, si effectivement la seule opposition de Mme ... à l'installation d'un tel dispositif ne suffisait pas à décider de la pertinence de sa mise en place, Mme Z ne conteste pas en l'espèce n'avoir pas davantage consulté la direction à ce sujet, alors en outre que Mme ... précise dans son attestation qu'après avoir fait part de sa réticence à Mme Z quant à la nécessité de prévoir un filtrage des accès Internet des salariés, elle l'a avertie qu'elle consulterait le directeur à ce sujet. Pour autant, Mme Z, sans attendre l'autorisation de la direction, a pris la décision de faire procéder à l'installation de ce système, étant précisé que compte tenu du désaccord que le directeur a ensuite manifesté, le serveur a dû être désinstallé.

Il apparaît en conséquence que Mme Z en prenant seule l'initiative de mettre en place une solution destinée à limiter et filtrer les accès Internet des salariés a commis une faute qui a à juste titre été retenue à son encontre dans la lettre de licenciement.

-Le refus de se conformer aux instructions de la direction :

La société Théâtre des Ilets justifie par l'attestation de Mme ..., et de M. ..., comptable, que des difficultés sont intervenues au moment de la mise en place de la mutuelle d'entreprise obligatoire, Mme Z étant en désaccord avec la décision de la direction sur la question de l'intégration des intermittents dans la prise en compte des remboursements et ayant en définitive refusé de continuer à s'occuper de ce dossier, qui, comme elle l'explique elle-même dans ses écritures, relevait pourtant bien de ses attributions.

Mme Z ne conteste pas ces faits, notamment son refus de gérer le dossier en raison de son désaccord sur la solution retenue par la direction, et se borne à expliquer que la mise en place d'une mutuelle est imposée par la loi et lui incombait en sa qualité d'administratrice.

Le refus de Mme Z de suivre les instructions de la direction sur un dossier qu'elle devait gérer a justement été retenu comme fautif dans la lettre de licenciement.

-Les erreurs commises dans la présentation budgétaire dans le document analytique UNIDO :

La société reproche à Mme Z une gestion approximative de certains dossiers et développe dans ses écritures des explications précises et étayées par les pièces n°24, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46 (attestation de M. ..., budget UNIDO 2016, budget provisoire 2015, budget comparé spectacle Peer Gynt, contrats et avenants spectacle Docteur ..., budget comparé

accueil spectacle Le vivier des noms et spectacle Docteur ..., contrat Sens Fracas, contrats de cessions et devis, documents AFDAS [Assurance Formation des Activités du Spectacle]) sur les erreurs ou l'estimation inexacte de certains coûts notamment sur la budgétisation des paies des salariés permanents, la prise en compte sur certains spectacles des frais de communication, des salaires des personnels pour la création des costumes et décors, des frais annexes, des frais de formation, des autres produits de gestion, telles les recettes du bar, des coûts d'accueil des spectacles, des frais d'embauche d'intermittents techniques, des frais de location de matériel technique, du prix de cession de certains spectacles.

Elle explique, là encore pièces à l'appui, qu'en raison de ces nombreuses erreurs, le Centre Dramatique National s'est retrouvé avec un différentiel négatif d'environ 200'000 euros sur son dernier budget prévisionnel 2015, ce qui a conduit à un déficit de 136'749 euros après le versement d'une aide exceptionnelle de l'État, et a fragilisé le centre dans son fonctionnement durant toute l'année 2016.

Or, Mme Z, qui ne formule aucune observation sur les pièces produites, ne conteste pas la réalité des erreurs qui lui sont imputées, ni les conséquences des inexactitudes constatées, puisqu'elle se borne à indiquer que ces erreurs " ne sauraient à l'évidence constituer une faute grave surtout lorsque l'on sait la difficulté technique que cela représente ".

-Le non-respect de l'obligation de discrétion et de confidentialité :

La société Théâtre des Ilets soutient que Mme Z s'est épanchée de manière non professionnelle auprès des employés lorsqu'elle n'était pas d'accord avec une décision de la direction.

Elle produit à l'appui de cette affirmation l'attestation de Mme ..., chargée de relations au Centre National Dramatique, qui explique qu'à l'issue d'une réunion concernant la mise en place de la mutuelle, Mme Z a déclaré : " puisque c'est comme ça, je ne m'occuperai plus de ce dossier à partir de maintenant ".

Cette pièce est toutefois insuffisante pour démontrer que Mme Z aurait manqué à son obligation de discrétion et de confidentialité, et ce grief ne peut être retenu pour démontrer l'existence d'une faute commise à ce titre par la salariée.

- Les injures proférées à l'égard de collègues et du directeur :

La société intimée produit plusieurs attestations qui démontrent que Mme Z a tenu à l'égard de collègues et du directeur des propos insultants (pièces n° 23 à 25,45).

Mme Z ne conteste pas avoir tenu les propos qui lui sont imputés, attribuant ses réactions inadéquates au fait qu'elle aurait été " poussée à bout ", ce qui n'est nullement établi par les éléments du dossier.

Il ressort de l'ensemble de ces explications qu'à l'exception du grief lié au non-respect par Mme Z de son obligation de confidentialité, la réalité des fautes qui lui sont reprochées aux termes de la lettre de rupture du contrat de travail est établie, et que les manquements ainsi caractérisés étaient suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail.

Le jugement qui a considéré que la lettre de rupture des relations contractuelles valait lettre de

licenciement et que le licenciement reposait sur une faute grave et a débouté en conséquence Mme Z de toutes ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail sera confirmé.

- Sur les dépens et les frais irrépétibles :

Mme Z devra supporter les entiers dépens d'appel ce qui exclut qu'elle puisse prétendre bénéficier des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Il serait en revanche inéquitable de laisser la société Théâtre des Ilets supporter l'intégralité des frais qu'elle a dû exposer pour faire assurer la défense de ses intérêts. Mme Z sera condamnée à lui payer une indemnité de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en dernier ressort,

CONFIRME le jugement entrepris,

Condamne Mme Z à payer à la société Théâtre des Ilets la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne Mme Z à supporter les dépens d'appel.

Ainsi fait et prononcé lesdits jour, mois et an.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT