

10 septembre 2020  
Cour d'appel de Grenoble  
RG n° 18/01226

Ch. Sociale -Section B

**Texte de la décision**

Entête

AMM

N° RG 18/01226

N° Portalis DBVM-V-B7C-JOF2

N° Minute :

Me David BALLY

la SCP VANDENBUSSCHE BENHAMOU & ASSOCIES

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

Ch. Sociale -Section B

ARRÊT DU JEUDI 10 SEPTEMBRE 2020

Appel d'une décision (N° RG F 15/1010)

rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de GRENOBLE

en date du 15 février 2018

suyant déclaration d'appel du 12 mars 2018

APPELANT :

M. [EA] [Y]

né le [Date naissance 1] 1955 à [Localité 9]

[Adresse 4]

[Localité 3]

représenté par Me David BALLY, avocat au barreau de GRENOBLE

INTIMEE :

Association MAGASIN CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN [Localité 2], prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège

[Adresse 5]

[Adresse 5]

[Localité 2]

représentée par Me Sandrine PONCET de la SCP VANDENBUSSCHE BENHAMOU & ASSOCIES, avocat au barreau de GRENOBLE

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Mme Blandine FRESSARD, Présidente,

M. Frédéric BLANC, Conseiller,

M. Antoine MOLINAR-MIN, Conseiller,

Assistés lors des débats de M. Fabien OEUVRAY, Greffier,

A l'audience du 03 juin 2020 tenue en publicité restreinte, en raison de l'état d'urgence sanitaire , Monsieur MOLINAR-MIN, conseiller est chargé du rapport.

Les parties ont été entendues en leurs observations.

Et l'affaire a été mise en délibéré à la date de ce jour à laquelle l'arrêt a été rendu.

## Exposé du litige

### FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

[EA] [Y] a été engagé à compter du 15 janvier 1996 par l'association CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], devenue l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], en qualité de directeur - statut cadre, groupe 9, niveau III, coefficient 500 - suivant contrat de travail écrit à durée indéterminée du 8 janvier 1996 soumis à la convention collective nationale de l'animation.

Monsieur [Y] a dû bénéficier d'un arrêt de travail à compter du 14 octobre 2014, et a pu reprendre ses fonctions en temps partiel thérapeutique à compter du 19 mai 2015.

L'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a notifié à Monsieur [Y] un avertissement le 2 avril 2015, en raison des circonstances d'un précédent engagement financier au nom de l'association.

Les 30 avril et 14 septembre 2015, Monsieur [Y] a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande d'annulation de l'avertissement qui lui a été notifié le 2 avril 2015 et d'une demande indemnitaire afférente, puis d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, et de demandes salariales et indemnitaires afférentes.

Par correspondance en date du 6 octobre 2015, [EA] [Y] a été convoqué par l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] à un entretien préalable à un éventuel licenciement disciplinaire, fixé au 16 octobre 2015, auquel il n'a pas assisté.

L'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a notifié à [EA] [Y] son licenciement pour faute grave par correspondance en date du 30 octobre 2015.

Les deux procédures ayant été jointes le 12 mai 2016, le conseil des prud'hommes de Grenoble - section encadrement, par jugement en date du 15 février 2018 dont appel, a :

' ANNULÉ l'avertissement notifié à [EA] [Y] le 2 avril 2015 ;

' DÉBOUTÉ celui-ci de ses demandes indemnitaires à ce titre ;

' DIT n'y avoir lieu à résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'association le CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN - LE MAGASIN ;

' DÉBOUTÉ [EA] [Y] de ses demandes à ce titre ;

' DIT que le licenciement d'[EA] [Y] ne repose pas sur une faute grave mais sur des causes réelles et sérieuses ;

' CONDAMNÉ le CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN - LE MAGASIN à payer à [EA] [Y] les sommes suivantes :

- 32 843,28 € au titre de l'indemnité de préavis,

- 3 284,32 € au titre des congés payés afférents,

- 31 286,76 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

lesdites sommes avec intérêts de droit à la date du 22 septembre 2015 ;

' RAPPELÉ que les sommes à caractère salarial bénéficiaient de l'exécution provisoire de droit, nonobstant appel et sans caution en application de l'article R. 1454-28 du code du travail dans la limite de 9 mois de salaire, la moyenne des trois derniers mois de salaire étant de 5 473,88 € bruts ;

' LIMITÉ à cette disposition l'exécution provisoire de la décision ;

' CONDAMNÉ l'association LE CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN - LE MAGASIN à payer à [EA] [Y] la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

' DÉBOUTÉ [EA] [Y] du surplus de ses demandes ;

' DIT qu'une copie du jugement serait transmise à Pôle Emploi par les soins du greffe,

' CONDAMNÉ l'association LE CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN - LE MAGASIN aux dépens.

La décision a été notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusés de réception en date des 17, 19 et 20 février 2018. [EA] [Y] en a interjeté appel par lettre recommandée de son conseil transmise le 12 mars 2018 au greffe de la présente juridiction.

## Moyens

Par conclusions reçues au greffe le 14 juin 2018, auxquelles il convient expressément de se référer pour un plus ample exposé des prétentions et moyens, [EA] [Y] demande à la cour d'appel de :

' ENJOINDRE à l'association Magasin - centre national d'art contemporain de [Localité 2] de communiquer sous peine d'astreinte de 1 000 € par jour de retard :

- le rapport d'évaluation du ministère de la culture et de la communication sur la convention quadriennale 2008-2011 (rédigé par Monsieur [X], inspecteur),

- les procès-verbaux des conseils d'administration du CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN postérieurs au 30 septembre 2015 (soit fin 2015 et année 2016),

- la copie du registre du personnel à jour ;

' ANNULER l'avertissement du 2 avril 2015 ;

' CONDAMNER l'association Magasin - centre national d'art contemporain de Grenoble à lui payer une somme de :

- 5 500 € à titre de dommages et intérêts,

- 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

A titre principal, sur la résiliation judiciaire,

' REFORMER totalement le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

' DIRE ET JUGER que l'association Magasin - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN a commis un ou plusieurs manquements graves rendant impossibles la poursuite de son contrat de travail ;

' CONDAMNER l'association Magasin - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN à lui payer une somme de :

- 32 843,28 € au titre du préavis,

- 3 284,32 € au titre des congés payés afférents,

- 31 286,76 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 5 500 € au titre de dommages et intérêts pour inobservation de la procédure de licenciement dans le cadre de la résiliation judiciaire,

- 131 700€ au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

- 65 700 € au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,

- 60 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile en 1ère instance,

- 15 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

A titre subsidiaire, sur le licenciement pour faute grave,

' CONFIRMER partiellement le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'association Magasin - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN au paiement de la somme de :

- 32 843,28 € au titre du préavis,

- 3 284,32 € au titre des congés payés afférents,

- 31 286,76 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, outre intérêts de droit calculés au taux légal à la date du 22 septembre 2015,

- 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Réformant pour le surplus et y ajoutant,

' DIRE ET JUGER que son licenciement ne repose ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse ;

' CONDAMNER par conséquent l'association Magasin - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN à lui payer les sommes de :

- 131 700 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

- 65 700 € au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,

- 58 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile en 1ère instance,

- 15 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

' CONDAMNER l'association Magasin - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN aux entiers dépens.



Par conclusions en réponse transmises par voie électronique le 3 septembre 2018, auxquelles il convient <sup>10 septembre 2020</sup> expressément de se référer pour un plus ample exposé des prétentions et moyens, l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] demande à la cour d'appel de :

' CONFIRMER le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de GRENOBLE le 15 février 2018 sauf en ce qu'il a dit que la faute reposait sur « des causes réelles et sérieuses » et non une faute grave ;

En conséquence :

' REJETER la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur formulée par Monsieur [Y] ;

' DIRE ET JUGER que le licenciement pour faute grave de Monsieur [Y] est bien-fondé ;

' CONDAMNER Monsieur [Y] à rembourser les sommes exécutoires perçues suite au jugement de première instance ;

' REJETER l'ensemble des demandes de Monsieur [Y] ;

A titre subsidiaire,

' REJETER ou réduire à de plus justes proportions les demandes de Monsieur [Y] ;

A titre subsidiaire,

' DIRE ET JUGER que le jugement de première instance a fait une mauvaise interprétation de la convention collective de l'Animation concernant la durée du préavis qui, pour les cadres classés en I (9) correspond à la durée légale de 2 mois ou, à titre infiniment subsidiaire, par faveur, à la durée conventionnelle de 3 mois ;

' CONDAMNER Monsieur [Y] au paiement de la somme de 3 500 euros à son profit au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

' CONDAMNER Monsieur [Y] aux entiers dépens.

## Motivation

SUR CE :

- Sur la communication de pièces par l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2]:

[EA] [Y] sollicite qu'il soit enjoint à l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] de communiquer, sous astreinte, le rapport d'évaluation du ministère de la culture et de la communication sur la convention quadriennale 2008-2011, les procès-verbaux des conseils d'administration du CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN postérieurs au 30 septembre 2015, ainsi que la copie du registre du personnel à jour.

Toutefois, en l'absence de tout incident préalable de communication de pièces au sens des articles 138 et 142 du code de procédure civile et de toute indication, par l'appelant, quant à l'opportunité de sa demande, notamment, la communication des pièces sollicitée n'apparaît pas à ce jour de nature à éclairer utilement la cour, de sorte qu'il convient de débouter [EA] [Y] de la demande qu'il forme de ce chef.

- Sur l'avertissement du 2 avril 2015 :

Il résulte des articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail que le juge du contrat de travail peut, au vu des éléments que doit fournir l'employeur et de ceux que peut fournir le salarié, annuler une sanction irrégulière en la forme, injustifiée, ou disproportionnée à la faute commise.

Il apparaît en l'espèce que l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a notifié à [EA] [Y] un avertissement par correspondance en date du 2 avril 2015 signée par [F] [W], en sa qualité de présidente du conseil d'administration de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], rédigée dans les termes suivants :

« En date du 10 février 2015, nous avons pris connaissance par mail reçu de Mr [C] [N], directeur des Editions JRP Ringier à [Localité 11], d'un contrat que vous avez signé le 12 septembre 2014, engageant le magasin - Cnac dans la commande de 400 exemplaires d'un ouvrage monographique [S] [A] : From 199A to 199D, pour un montant de CHF 15.000.

Cet engagement n'est pas conforme aux termes de votre contrat de travail qui stipule en son article 3, Gestion : « Les contrats concernant le personnel ainsi que tout acte engageant le CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN - Magasin devront obligatoirement comporter la signature du Président ».

Par le présent avertissement, je vous rappelle à vos obligations contractuelles ».

Dès lors que l'article 9 des statuts de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], dans leur rédaction issue de la modification des statuts lors des conseils d'administration extraordinaires des 17 mai, 29 octobre 2013 et 7 mai 2014, prévoit que « Le Président représente l'association dans tous les actes de la vie civile », [EA] [Y] n'apparaît pas valablement fondé à soutenir, en l'absence de toute disposition statutaire attribuant une telle compétence à un autre organe, que la présidente de l'association n'aurait pas eu compétence pour mettre en 'uvre une procédure disciplinaire à l'encontre de l'un de ses salariés - fut-ce à l'encontre de son directeur - sans mandat préalable du conseil d'administration ou du bureau.

Il convient de relever, sur le fond, qu'[EA] [Y] reconnaît expressément, dans ses écritures (p.9), être le seul signataire le 12 septembre 2014, au nom et pour le compte de l'association, d'un contrat d'édition portant sur quatre cents exemplaires d'un ouvrage monographique destiné à être diffusé en soutien d'une exposition de l'artiste [S] [A].

Or, il ressort de l'examen du compte-rendu de la séance du 19 mars 2015 du conseil d'administration de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] que son administrateur avait alors informé le conseil d'administration de la réception, un mois auparavant, d'un bon de commande relatif à l'acquisition auprès des éditions JRP RINGER, de quatre cents exemplaires d'une monographie de [S] [A], signé par [EA] [Y] en sa qualité de directeur, pour un montant de quinze mille francs suisses ne comprenant pas la rémunération de l'auteur de la monographie, à hauteur de trois mille euros.

[EA] [Y] n'apparaît pas fondé à soutenir que son employeur aurait préalablement eu connaissance des faits fautifs ainsi invoqués à son encontre, dès lors que l'évocation, en marge d'un communiqué de presse de mars 2014, de la commande d'un ouvrage destiné à être diffusé au moment de l'exposition consacrée à [S] [A] - sans aucune précision quant à la portée précise de l'engagement envisagé de ce chef - précédait de plusieurs mois la conclusion du contrat litigieux, le 12 septembre suivant.

Il ressort à l'inverse des éléments que verse aux débats l'employeur que c'est initialement par la réception par l'administrateur du contrat litigieux par courriel du 10 février 2015, soit moins de deux mois avant l'avertissement litigieux du 2 avril 2015, que l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a pu prendre connaissance de l'engagement pris en son nom par son directeur, dans des conditions qu'elle a alors entendu reprocher à l'intéressé dans les termes ci-dessus rappelés. Et la circonstance, mise en avant par [EA] [Y], que la présidente de l'association avait statutairement compétence pour arrêter les comptes en vue de leur présentation au conseil d'administration n'est, en tant que telle, nullement de nature à mettre en évidence que, ainsi qu'il le soutient, son employeur aurait en réalité eu connaissance avant le 10 février 2015 du contrat qu'il avait conclu avec les éditions JRP Ringier le 12 septembre 2014.

Pour autant, il convient de relever que le contrat de travail conclu le 8 janvier 1996 entre [EA] [Y] et l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] stipule notamment (article 3 : Gestion) que : « Le Président accorde au directeur la délégation des pouvoirs nécessaires à la gestion courante de l'association, notamment le pouvoir d'ordonnateur des dépenses, à l'exclusion de celui de payeur dévolu au trésorier et par délégation à l'administrateur chargé de veiller notamment à la faisabilité des dépenses au regard des recettes. Les contrats

concernant le personnel ainsi que tout acte engageant le Centre National d'Art Contemporain - Magasin <sup>10 septembre 2020</sup> devront obligatoirement comporter la signature du Président ».

Et, par acte de délégation en date du 19 mars 2010 dont il n'est ni allégué, ni établi qu'il aurait été rapporté à la date de la signature du contrat litigieux, le président de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a autorisé [EA] [Y], en qualité de directeur, « à engager toute dépense afférente à l'activité de l'association à hauteur de 15.000 Euros et sans limite de montant en ce qui concerne les charges sociales et les virements de salaire ».

Dès lors, au regard de la délégation ainsi consentie à [EA] [Y], et de la nature de l'engagement en cause, qui se rattachait effectivement à son activité, l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] n'était pas valablement fondée à faire reproche à son salarié de l'avoir engagée financièrement à hauteur de quinze mille francs suisses le 12 septembre 2014 sans obtenir la contresignature de sa présidente.

Et l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] ne peut aujourd'hui faire valablement grief à [EA] [Y] que la dépense qu'il a engagée le 12 septembre 2014 n'aurait pas été préalablement budgétée, alors que, dans les termes ci-dessus rappelés de la lettre d'avertissement du 2 avril 2015, elle n'avait pas entendu former de grief de ce chef à l'encontre de son salarié.

Il convient par conséquent, par substitution de motifs, de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a annulé l'avertissement décerné à [EA] [Y] le 2 avril 2015.

Or, les circonstances de délivrance de cet avertissement, alors qu'[EA] [Y] se trouvait en arrêt de travail depuis le 14 octobre 2014, comme son caractère injustifié, ont généré pour l'intéressé un préjudice moral que les seules pièces qu'il produit aux débats à cet égard permettent d'évaluer à la somme de mille euros, de sorte qu'il convient d'infirmier le jugement dont appel en ce qu'il l'a débouté de la demande indemnitaire qu'il formait et de condamner l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] à indemnisation de ce chef.

- Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail :

Il ressort des dispositions de l'article 1184 du code civil, dans leur rédaction applicable à la date du litige, qu'il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si l'inexécution par l'un des cocontractants de certaines des dispositions résultant d'un contrat synallagmatique présente une gravité suffisante pour en justifier la résiliation.

Tout salarié est ainsi recevable à demander devant le juge prud'homal la résiliation de son contrat de travail, s'il justifie de manquements de l'employeur à ses obligations nées de ce contrat, lorsque leur gravité rend impossible la poursuite de la relation de travail.

10 septembre 2020

Faisant reproche à [F] [W] de vouloir « transformer sa fonction (de présidente du conseil d'administration) en une fonction exécutive et opérationnelle » (ainsi qu'il ressort d'un courriel adressé le 10 septembre 2014 au président d'honneur de l'association), [EA] [Y] fait notamment valoir, au soutien de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, que l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] aurait gravement manqué à ses obligations nées de l'exécution du contrat de travail à raison de :

1°) son « ingérence par modes alternatifs de gouvernance », s'agissant de l'accaparement par Madame [W], nommée en qualité de présidente de l'association début 2013, de la totalité des pouvoirs au titre de la gestion courante de l'association et la gestion des rapports avec les délégués du personnel ;

2°) la modification unilatérale d'éléments essentiels du contrat de travail, s'agissant de sa mise à l'écart, par l'employeur, de la présentation des projets artistiques qui relevait de son champ de compétences défini contractuellement ;

3°) sa mauvaise foi dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, s'agissant de l'atteinte excessive portée à son droit au respect de sa vie personnelle par la transmission à des tiers d'informations relatives à son état de santé et à l'engagement de son action judiciaire, de l'obligation qui lui était faite de travailler durant son arrêt maladie, de la mise en cause de sa responsabilité vis à vis des délégués du personnel dans le conflit social et le déclenchement d'une grève et de la déstabilisation de l'institution par la tenue de conseils d'administration reposant sur des faits totalement inexacts, notamment relatée par le rapport de l'inspection générale des affaires culturelles (IGAC) d'avril 2015 ;

4°) le non-paiement des salaires, s'agissant de l'absence de toute rémunération entre le 17 mai 2015, date de sa reprise d'activité à temps partiel, et le 21 janvier 2016 en raison du retard de l'employeur dans la transmission des pièces utiles à la caisse primaire d'assurance maladie ;

5°) la violation par l'employeur de son obligation de sécurité, qui n'a jamais donné suite, autrement que par la délivrance d'un avertissement, à son alerte par correspondance du 19 mars 2015 sur les agissements harcelants dont il était victime et la souffrance au travail en résultant, l'a contraint à travailler durant son arrêt maladie, n'a pas respecté les préconisations du médecin du travail à compter de sa reprise du 17 mai 2015, et a médiatisé sa prise à partie par des délégués du personnel le 17 septembre 2015 ;

6°) la commission de faits de harcèlement moral :

Il convient de relever, à titre liminaire, qu'il ressort des statuts de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], tels qu'issus de la modification lors du conseil d'administration extraordinaire du 17 mai 2013, du 29 octobre 2013 et du 7 mai 2014 (article 9 - conseil d'administration ; article 10 - nomination et compétences du directeur), que :

- le conseil d'administration de l'association « élabore les grandes orientations de l'association conformément aux missions définies dans l'objet social ('), entend les rapports sur l'activité et la gestion de l'association ('), approuve les comptes de l'exercice clos, délibère sur les résultats ('), approuve le budget de l'exercice à venir et le projet artistique établi par le Directeur, approuve et modifie le règlement intérieur » ;

- le bureau de l'association « prépare les réunions du conseil d'administration et assure le suivi des missions définies par le conseil d'administration ('), établit l'ordre du jour des conseils d'administrations » ;

- le président « représente l'association dans tous les actes de la vie civile. (') Le ou les vice-présidents assure(ent) le fonctionnement de l'association conjointement avec le président et a (ont) la faculté de recevoir toute délégation pour représenter l'association » ;

- le directeur « a autorité sur le personnel, prépare et exécute le budget, il a seule compétence pour établir la programmation artistique du centre. Le directeur élabore, dans le respect des contraintes budgétaires, un projet artistique et culturel. Il le soumet à l'approbation du conseil d'administration. Après adoption du projet, il est responsable de sa mise en 'uvre. Pour ce faire, il bénéficie de la compétence d'un secrétaire générale. Tous deux peuvent recevoir toute délégation de pouvoir et de signature du président et du trésorier pour exercer leurs missions respectives. Le secrétaire général, dans le respect du projet artistique et culturel, prépare, exécute le budget et assure le fonctionnement administratif de la structure sous l'autorité du directeur. Pour le règlement des dépenses courantes, tous deux peuvent disposer d'une délégation de signature, limitée dans son montant. Il appartient au directeur de prendre toutes les mesures nécessaires à la réalisation des missions du centre national d'art contemporain. Lors du vote du budget, le directeur propose la création des emplois nécessaires aux missions du centre ou leur suppression éventuelle. Le directeur et le secrétaire général peuvent assister à toutes les réunions sur invitation du conseil d'administration à l'exception des réunions ayant pour objet leur situation personnelle ».

Le contrat de travail conclu le 8 janvier 1996 entre [EA] [Y] et l'association CNAC prévoyait déjà, s'agissant des prérogatives lui étant dévolues en qualité de directeur (article 3 - Gestion), que : « En assumant la charge d'un centre national d'art contemporain, le directeur aura en coopération étroite avec l'administrateur la responsabilité de la bonne marche de l'institution, par une gestion rigoureuse et transparente du budget, des moyens matériels et des ressources humaines mises à disposition. Il veillera à développer les ressources financières propres au Magasin qui viendront compléter les subventions publiques afin d'accroître la capacité d'action du Centre National d'Art Contemporain - Magasin. Le président accorde au directeur la délégation des pouvoirs nécessaires à la gestion courante de l'association, notamment le directeur exerce toutes les fonctions d'employeur par délégation du président ainsi que le pouvoir d'ordonnateur des dépenses, à l'exclusion de celui de payeur dévolu au trésorier et par délégation à l'administrateur chargé de veiller notamment à la faisabilité des dépenses au regard des recettes. Les contrats concernant le personnel ainsi que tout acte engageant le Centre National d'Art Contemporain - Magasin devront obligatoirement comporter la signature du président ».

Et, le 19 mars 2010, le président de l'association a « autorisé [EA] [Y], directeur du MAGASIN à engager toute dépense afférente à l'activité de l'Association à hauteur de 15.000 Euros et sans limite de montant en ce qui concerne les charges sociales et les virements de salaires ».

1°) Il ressort en premier lieu, s'agissant du grief tiré par [EA] [Y] de l'ingérence de la présidente dans l'exercice de ses prérogatives, des courriels échangés par [EA] [Y] avec [F] [W], [O] [P], présidente et administrateur de l'association, et [V] [I], directeur général de la société NOVA CONSULTING (pièces 11-0-1 à 11.37), que l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a engagé cette dernière société à compter de mai 2013 afin de définir et mettre en 'uvre un plan de développement économique, consistant principalement à rechercher de nouvelles sources de financement auprès de partenaires du secteur privé. Or, il résulte de l'examen des courriels précités que l'intervention de la société NOVA CONSULTING pour le compte de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] s'est faite, dans un premier temps au moins, hors de tout cadre contractuel formalisé.

Ainsi, au regard des énonciations qui précèdent et de la répartition statutaire (et contractuelle) des prérogatives entre le conseil d'administration et son président, d'une part, et le directeur de l'association, d'autre part, [EA] [Y] n'apparaît pas valablement fondé à faire grief à [F] [W], en qualité de présidente de l'association et du comité de suivi constitué pour accompagner la prestation confiée à cette société, d'être intervenue dans les échanges électroniques entre le directeur et le représentant de la société NOVA CONSULTING dans l'objectif - principalement - de parvenir à l'élaboration d'un cadre contractuel à la prestation fournie par cette société - s'agissant plus précisément de la définition du champ de son intervention, des objectifs à lui assigner et des modalités de sa rémunération.

Il apparaît en outre que, suite à l'intervention directe d'[O] [P], en qualité d'administrateur de l'association, dans l'exécution de la prestation confiée à la société NOVA CONSULTING, par courriel direct à son représentant ensuite du comité de suivi tenu le 17 février 2014 auquel ils avaient respectivement participé, et des difficultés en étant résultées dans les relations entre ces deux structures, [F] [W] a, par courriels des 10 et 17 avril 2014, rappelé à l'ensemble des intervenants concernés de l'association qu'il appartenait exclusivement à [EA] [Y] de négocier l'ensemble des aspects du contrat restant à formaliser avec la société NOVA CONSULTING. Et les échanges de courriels postérieurs ne permettent pas d'établir que l'un des membres du conseil d'administration de l'association, ou même sa présidente, aurait méconnu les prérogatives d'[EA] [Y] en qualité de directeur dans la formalisation et le suivi de la prestation confiée à la société NOVA CONSULTING.

Il apparaît par ailleurs que, par correspondance en date du 20 mai 2014, le directeur régional des affaires culturelles de Rhône-Alpes a sollicité de la présidente de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] qu'elle lui fasse parvenir une comptabilité analytique, au regard de la situation financière fragile et préoccupante de l'association révélée lors du conseil d'administration du 7 mai précédent.

Et, tant au regard des prérogatives lui étant statutairement reconnues dans les termes ci-dessus rappelées, que de sa responsabilité personnelle propre et de la circonstance que la correspondance du 20 mai 2014 lui avait été nominativement adressée en sa qualité de présidente du conseil d'administration de l'association, [EA] [Y] ne peut valablement arguer que le courriel adressé le 19 juin 2014 par [F] [W] au directeur régional des affaires culturelles de Rhône-Alpes pour accuser réception de sa correspondance du 16 juin 2014, contenant copie de celle du 20 mai précédent qui ne lui avait pas été transmise, constituerait « une nouvelle ingérence et une nouvelle pression » sur son travail et sa santé.

Il apparaît de même que, par courriels des 22 et 25 juillet 2014, la présidente de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a informé les membres du bureau ainsi qu'[EA] [Y] de ce qu'elle entendait les réunir en amont du conseil d'administration du 29 octobre suivant, afin - notamment - de finaliser un projet « d'optimisation de la coopération entre Bureau du CA et Direction ». Ensuite des indisponibilités de deux membres du

bureau - parmi lesquels le trésorier de l'association - aux dates de réunion du bureau envisagées courant septembre 2014 par courriel de la présidente du 1<sup>er</sup> septembre, [F] [W] a fait savoir aux membres du bureau, par courriel du 5 septembre 2014, qu'elle envisageait de fixer la réunion considérée le mardi 23 septembre, et a sollicité du trésorier que, nonobstant son absence éventuelle, il lui fasse parvenir une analyse de la situation financière ainsi qu'un état de la trésorerie de l'association. Et, au regard des prérogatives étant statutairement reconnues à l'intéressée, [EA] [Y] ne peut valablement soutenir que les échanges électroniques survenus ultérieurement entre la présidente et certains membres du bureau afin de parvenir à la fixation d'une date de réunion du bureau en amont du conseil d'administration du 29 octobre 2014, et les demandes multi-répétées d'[F] [W] au trésorier que lui soient transmis au plus tôt les informations et documents relatifs à la situation de la trésorerie et à l'état de la réalisation du budget de l'association, constituerait « une nouvelle ingérence parfaitement regrettable ».

En outre, les courriels que produit [EA] [Y] qui tendent à mettre en évidence qu'au cours de la période considérée, celui-ci a été sollicité à plusieurs reprises par ses subordonnés - s'agissant principalement de l'administrateur de l'association et, plus épisodiquement, de son assistante de direction - pour des informations urgentes pour le fonctionnement de l'association ne permettent pas d'étayer ses allégations selon lesquelles la présidente de l'association, ou même son employeur, l'aurait contraint à continuer à travailler durant l'arrêt de travail dont il a dû bénéficier entre le 14 octobre 2014 et le 19 mai 2015. Et il apparaît à l'inverse que, par courriel adressé à l'administrateur de l'association le 13 novembre 2014, [F] [W] a donné instruction à celui-ci de n'adresser d'éventuels courriels à [EA] [Y] pendant la durée de son arrêt-maladie que sur son adresse de messagerie professionnelle exclusivement, dès lors que l'intéressé lui semblait avoir « le libre choix de la consulter ou non », et qu'il semblait opportun que celui-ci soit « par précaution, mis en copie de tous les mails échangés au sujet de la gestion quotidienne du Magasin en son absence ».

Enfin, [EA] [Y] apparaît particulièrement mal fondé à soutenir que la présidente de l'association se serait ingérée dans les relations avec les représentants du personnel pour le déstabiliser alors que :

- aux termes des statuts de l'association, il avait, seul, « autorité sur le personnel », et bénéficiait contractuellement, en qualité de directeur, de « la délégation des pouvoirs nécessaires à la gestion courante de l'association, notamment le directeur exerce toutes les fonctions d'employeur par délégation du président » ;

- le conseil d'administration de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] avait été saisi le 7 décembre 2012 d'une alerte des salariés de l'association quant à la dégradation de leurs conditions de travail ;

- le médecin du travail avait, par correspondance en date du 3 juin 2013, alerté [EA] [Y], en qualité de directeur, sur l'état de santé de plusieurs salariés présentant des troubles en rapport avec leur travail, « Ces altérations de la santé (lui apparaissant) en rapport avec l'organisation du travail, les tâches confiées, le délai pour les réaliser, la circulation de l'information et les relations au travail » ;



- l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] avait régularisé le 10 septembre 2020  
13 décembre 2013  
une convention d'intervention ergonomique et psychosociale avec le service de santé au travail, dont la synthèse du 10 juillet 2014 a notamment laissé apparaître - en substance - de multiples manques et lacunes dans l'organisation du travail, et la mise en 'uvre, par les salariés de l'association, de stratégies d'adaptation souvent coûteuses en temps et en énergie, et pouvant présenter à moyen et long terme un risque pour leur santé en termes de « stress chronique, de surcharge mentale et émotionnelle, de fatigabilité, de surmenage voire d'épuisement professionnel, etc. » ;

- l'arrêt maladie dont il a dû bénéficier à compter du 14 octobre 2014 a, de fait, semblé mettre un terme aux démarches entreprises au sein de l'association ensuite de la restitution, par le service de santé au travail, de la synthèse élaborée le 10 juillet 2014 ;

- arguant notamment d'une « rupture définitive du dialogue entre l'équipe et son directeur, qui persiste à nier les questions de souffrance au travail et leurs causes managériales » et d'un « état d'épuisement atteint aux mois de septembre et octobre 2014 par l'équipe qui porte seule et dans l'urgence les projets de rentrée du MAGASIN », les représentants du personnel ont estimé devoir saisir officiellement les membres du conseil d'administration, lors de sa réunion du 29 octobre 2014, sur les risques psychosociaux auxquels étaient alors confrontés les salariés de l'association ;

- ses allégations selon lesquelles les conseils d'administration tenus au cours de l'arrêt maladie dont il a dû bénéficié auraient été « tronqués par un manque ou par de fausses informations transmises par Madame [W] » à son détriment, d'une part, et selon lesquelles celle-ci aurait instrumentalisé les délégués du personnel et certains salariés de l'association pour le déstabiliser, d'autre part, ne reposent sur aucune pièce probante.

Ainsi, la réalité du grief formé par [EA] [Y] à l'encontre de son employeur du chef de l'ingérence de la présidente dans ses prérogatives n'est pas établie.

2°) Il convient en second lieu de rappeler, s'agissant du grief tiré par [EA] [Y] de sa mise à l'écart, par l'employeur, de la présentation des projets artistiques qui relevait de son champ de compétences défini contractuellement, que l'article 10 des statuts de l'associations MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] stipule que le directeur « a seul compétence pour établir la programmation artistique du centre. Le directeur élabore, dans le respect des contraintes budgétaires, un projet artistique et culturel. Il le soumet à l'approbation du conseil d'administration. Après adoption du projet, il est responsable de sa mise en 'uvre ».

Il convient pourtant de constater, s'agissant de la programmation artistique du MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] pour l'année 2015, que le compte-rendu du conseil d'administration de l'association du 7 mai 2014, qui se limite à cet égard à porter mention (8° Programmation artistique - information) d'une présentation par l'intéressé de la programmation de l'été et du mois de septembre 2014 et de l'accueil « en fin d'année » de l'exposition de l'artiste indien [M] [J], contredit ses allégations selon lesquelles il aurait, alors, effectué une présentation de la programmation artistique et culturelle de l'association pour les douze mois à venir.

Il ressort ainsi de l'examen des pièces qu'il produit aux débats, s'agissant notamment, et plus particulièrement, du

compte-rendu du conseil d'administration du 29 octobre 2014, alors qu'[EA] [Y] avait dû être placé en <sup>10 septembre 2020</sup> arrêt de travail à compter du 10 octobre précédent, que le conseil d'administration n'avait à cette date été saisi d'aucune demande de l'intéressé d'approbation du projet artistique et culturel de l'établissement pour l'année à venir.

Et ce n'est que par courriel du 18 décembre 2014, à la veille de la tenue d'un conseil d'administration extraordinaire dont la tenue avait été décidée le 29 octobre précédent à cette fin exclusive, qu'[EA] [Y] a sollicité de la secrétaire de direction de l'association qu'elle transmette aux membres du bureau (parmi lesquels deux membres avaient déjà été rendus destinataire en copie de sa correspondance) une note de synthèse sur la programmation artistique qu'il envisageait pour l'année 2015.

Or, même à la considérer établie, ce que les pièces que produit [EA] [Y] ne permettent pas de caractériser, la circonstance qu'[F] [W] se serait immiscée, en qualité de présidente, dans la programmation artistique de l'institution pendant la durée de l'arrêt de travail dont il a dû bénéficier entre le 10 octobre 2014 et le 19 mai 2015 ne pourrait caractériser une méconnaissance des prérogatives statutaires et contractuelles lui étant reconnues, alors que :

- ainsi qu'il ressort des énonciations qui précèdent, aucune approbation de la programmation artistique n'a pu être obtenue du conseil d'administration pour l'année 2015,

- son contrat de travail se trouvait suspendu pendant la période considérée.

Il apparaît parallèlement, s'agissant de la programmation artistique pour l'année 2016, qu'[EA] [Y] a adressé à la secrétaire de direction de l'association, par courriel du 30 juin 2015 dont il a rendu destinataire l'administrateur de l'association en copie, un courriel détaillant les principaux projets qu'il envisageait pour l'année 2016 aux fins de transmission au représentant de la région Rhône-Alpes.

Pour autant, [EA] [Y] s'est de nouveau abstenu de solliciter l'approbation du conseil d'administration quant au projet artistique et culturel qu'il formait pour l'année 2016.

Lors de sa réunion du 30 septembre 2015, à laquelle l'intéressé n'a pas participé, le conseil d'administration, au vu de la situation budgétaire de l'association, a décidé à l'unanimité de limiter à deux expositions majeures, dotées d'un budget de 90 000 € chacune, la programmation culturelle et artistique de l'association pour l'année 2016.

Parallèlement, le conseil d'administration a constaté qu'[EA] [Y] avait engagé l'association pour l'organisation, en février 2016, d'une exposition « ZIGZAG », par convention conclue avec [L] [U] en qualité de commissaire d'exposition, que n'avait pas régularisée sa présidente, et par convention de partenariat avec le centre national des arts plastiques.

Et, à l'issue des échanges intervenus, le conseil d'administration, considérant l'altercation survenue le 10 septembre 2020 précédent entre [L] [U] et une salariée, l'« invalidité du contrat » au regard de son ouverture éventuelle vers un complément de coûts indéterminé et non-budgété, et de sa personnalisation en ce qu'il prévoit qu'il ne peut s'exécuter que si Monsieur [Y] est, exclusivement, l'interlocuteur de Monsieur [U], et « l'absence du directeur », a décidé de ne pas approuver le contrat ainsi conclu, et de mandater sa présidente pour en revoir les conditions.

Il résulte des énonciations qui précèdent qu'[EA] [Y], qui s'est abstenu de saisir son conseil d'administration - ainsi qu'il y était pourtant tenu statutairement - d'une demande d'approbation du projet artistique et culturel pour les années 2015 et 2016, n'apparaît pas fondé à soutenir que son employeur aurait modifié unilatéralement des éléments essentiels de son contrat de travail en reprenant la gestion directe des projets artistiques qu'il envisageait.

3°) [EA] [Y] soutient, en troisième lieu, que son employeur aurait fait preuve de mauvaise foi dans l'exécution de son contrat de travail, en portant atteinte de façon excessive à son droit au respect de sa vie personnelle par la transmission à des tiers d'informations relatives à son état de santé et à l'engagement de son action judiciaire, en lui faisant obligation de travailler durant son arrêt maladie, en mettant en cause sa responsabilité vis-à-vis des délégués du personnel dans le conflit social et le déclenchement d'une grève, et en déstabilisant l'institution par la tenue de conseils d'administration reposant sur des faits inexacts.

Il convient toutefois de relever que :

- les informations transmises par [F] [W], en qualité de présidente de l'association, par courriel du 2 juillet aux membres du bureau et correspondance du 16 juillet 2015 au représentant de l'organisation syndicale qui l'avait alertée sur la souffrance au travail de certains salariés de l'association, question relevant du champ de compétence du directeur, sont restées limitées au strict énoncé des restrictions d'aptitude émises par le médecin du travail quant à la reprise d'[EA] [Y] à l'issue de l'arrêt de travail dont il a dû bénéficier, à l'exclusion de toute information ou appréciation de nature médicale ;

- les allégations - au demeurant imprécises - d'[EA] [Y] selon lesquelles son employeur aurait informé « des tiers » de ce qu'il avait engagé une action judiciaire en résiliation de son contrat de travail, d'une part, aurait mis en cause sa responsabilité dans le déclenchement d'un conflit social au sein de l'établissement, d'autre part, et aurait délibérément transmis des informations inexacts aux membres du conseil d'administration, enfin, ne sont pas corroborées par la production de pièces justificatives ou, s'agissant de ces dernières allégations, suffisamment probantes pour en établir la réalité ;

- les énonciations qui précèdent conduisent à considérer que la réalité de ses allégations selon lesquelles son employeur l'aurait contraint à travailler durant l'arrêt dont il a dû bénéficier pour maladie n'est pas établie.

Il doit ainsi être considéré que le grief tiré par [EA] [Y] de l'exécution déloyale de son contrat de travail par l'employeur n'est pas établi.

4°) Il apparaît en quatrième lieu, s'agissant du grief tiré par [EA] [Y] du retard dans la perception des revenus de substitution pendant la période s'étendant du 17 mai 2015, date de sa reprise d'activité à temps partiel thérapeutique, et le 21 janvier 2016, que le bulletin de salaire qui lui a été délivré pour le mois de janvier 2016 par son employeur porte mention du versement au 21 janvier 2016 d'indemnités journalières du régime de prévoyance à hauteur de 10 213,86 € bruts relatives à la période du 16 mai au 31 octobre 2015.

Il apparaît néanmoins que, par télécopies des 24 mars, 26 juin et 2 octobre 2015 et courriel du 14 décembre 2015, l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a transmis à la société HUMANIS PREVOYANCE, gestionnaire du régime de prévoyance complémentaire, les décomptes des indemnités journalières de sécurité sociale successivement perçues par [EA] [Y] pour la période de janvier à novembre 2015. Et, en réponse à la demande de l'organisme gestionnaire formée par correspondance datée du 15 octobre 2015, l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a transmis par courrier à la société HUMANIS PREVOYANCE, dès le 21 octobre 2015, la copie des bulletins de salaire délivrés à [EA] [Y] pour la période de mai à août 2015.

Il ressort de ces énonciations que, contrairement à ce qu'il soutient, [EA] [Y] n'a subi aucun retard, au cours de la période considérée, dans le versement des revenus de remplacement auxquels il pouvait prétendre de la caisse primaire d'assurance maladie de l'Isère. D'autre part, aucun manquement ni retard ne semble devoir être imputé à l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] dans le retard de versement, ci-dessus mis en évidence, des indemnités complémentaires de prévoyance auxquelles il pouvait également prétendre.

5°) Il apparaît en cinquième lieu, s'agissant du grief tiré par [EA] [Y] du harcèlement moral dont il dit avoir été victime, que l'intéressé dénonce avoir été victime d'agissements répétés de la présidente de l'association, à compter de sa nomination début 2013, ayant pour effet de dégrader son état de santé, s'agissant plus particulièrement de :

- son comportement intrusif à l'occasion de la gestion du contrat NOVA CONSULTING, ayant été source de tensions inutiles ;
- les pressions exercées par celle-ci ensuite de la réception de la correspondance administrative du 20 mai 2014 ;
- son comportement outrancier à l'occasion de la préparation du conseil d'administration du 29 octobre 2014 ;
- l'obligation qui lui a été faite de continuer à travailler pendant son arrêt de travail ;
- le non-respect des préconisations du médecin du travail à l'occasion de la prescription d'un temps partiel thérapeutique

entre mai et août 2015 ;

- l'avertissement qui lui a été notifié le 2 avril 2015 ;

- la restriction en mai 2015 de ses prérogatives, en réduisant de 15 000 à 10 000 € le périmètre de la délégation d'autorisation d'engager des dépenses au nom de l'association dont il bénéficiait ;

- l'absence de saisine des délégués du personnel suite à l'alerte dont il l'avait saisie quant à la dégradation de son état de santé le 19 mars 2015 ;

- l'information des délégués du personnel de l'engagement par ses soins d'une procédure en résiliation judiciaire du contrat de travail ;

- et l'absence d'information claire et détaillée du conseil d'administration.

Il convient néanmoins de constater que les trois premiers griefs ainsi énoncés ne sont appuyés par [EA] [Y], au soutien de ses allégations relatives au harcèlement moral dont il prétend avoir été victime, sur aucun fait précis et matériellement vérifiable.

Il ressort par ailleurs des énonciations qui précèdent que le grief tiré par [EA] [Y] de l'obligation qui lui aurait été faite par son employeur de travailler pendant l'arrêt maladie dont il a dû bénéficier ne peut être considéré comme établi.

Par ailleurs, s'il apparaît que le médecin du travail, à l'issue de la visite de reprise du 20 mai 2015, a estimé qu'[EA] [Y] était apte à la reprise de son poste « à temps (partiel) thérapeutique sur la base d'un jour de travail par semaine pour des tâches en rapport avec les projets artistiques de fin 2015 début 2016 », l'intéressé s'abstient de préciser ses allégations quant au non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ainsi formulées, et n'appuie ses allégations de ce chef sur la production d'aucune pièce probante.

Il ressort toutefois des énonciations qui précèdent que l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a notifié à [EA] [Y], par correspondance du 2 avril 2015 adressée sur son lieu de travail alors qu'il se trouvait en arrêt de travail, un avertissement pour un motif injustifié.

Et il apparaît que, par acte du 17 juin 2015, la présidente de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a révoqué l'ensemble des délégations de pouvoirs et de signatures précédemment consenties aux membres de l'association, s'agissant notamment de la délégation faite à [EA] [Y] du pouvoir d'engager l'association à hauteur d'une somme maximale de 15 000 € dans les termes ci-dessus rappelés, et a donné délégation à l'intéressé, en sa qualité de directeur, « pour engager toute dépense afférente à l'activité de l'association à hauteur de 10.000 euros, sans limite de montant en ce qui concerne les charges sociales et sous réserve d'information en temps réel du Conseil d'Administration ».

A l'inverse, [EA] [Y] ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe à ce stade, de ce que son employeur n'aurait pas saisi les délégués du personnel de sa situation ensuite de la correspondance de son conseil du 19 mars 2014 dénonçant le harcèlement moral dont il disait être victime. En outre, les échanges de correspondances officielles qu'il produit sont insuffisants, à eux-seuls, à établir que son employeur, et plus particulièrement [F] [W], aurait personnellement informé

les délégués du personnel de l'association du projet de l'intéressé de saisir le juge prud'homal d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Enfin, le grief tiré par [EA] [Y] de l'absence d'information claire et détaillée du conseil d'administration par sa présidente ne repose sur aucun fait précis, matériellement vérifiable, tandis que les énonciations qui précèdent conduisent à considérer comme infondées ses allégations relatives à l'abstention volontaire de la présidente de transmettre au conseil d'administration les informations relatives à « la préparation des projets artistiques ».

Ainsi, les deux faits dont [EA] [Y] établit la matérialité, dans les circonstances ci-dessus précisées, même pris dans leur ensemble, sont insuffisants à laisser présumer l'existence du harcèlement moral qu'il dénonce.

6°) Enfin, il convient de rappeler en sixième et dernier lieu, s'agissant du grief tiré par [EA] [Y] de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité, qu'il résulte des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Et il incombe en cas de litige à l'employeur, tenu d'assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité mise à sa charge par les dispositions précitées, de justifier qu'il a pris les mesures suffisantes pour s'acquitter de cette obligation.

Il apparaît à cet égard que, par correspondance en date du 19 mars 2015, le conseil d'[EA] [Y] a interpellé la présidente de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] sur « la répétition de plusieurs faits précis et matériellement vérifiables dont (elle était) responsable (ayant) entraîné l'altération de la santé de Monsieur [EA] [Y], faits qui par conséquent sont constitutifs de harcèlement moral ».

Or, si les griefs formulés à ce stade par [EA] [Y] au titre du harcèlement moral dont il estimait être victime restaient particulièrement imprécis dans la correspondance précitée, l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] s'abstient de justifier des suites qu'elle aurait entendu donner à l'alerte dont elle avait ainsi été saisie par son salarié - qui se trouvait en arrêt de travail depuis le 14 octobre 2014 à raison d'un état d'« épuisement physique et psychique » - sur la dégradation afférente de son état de santé. Et, par correspondance en date du 2 avril suivant, l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] a même notifié à [EA] [Y] un avertissement, dont il ressort des énonciations qui précèdent qu'il procédait d'un motif injustifié et a généré pour celui-ci un préjudice moral évalué dans les termes qui précèdent.

Pour autant, il convient de relever qu'[EA] [Y], en qualité de représentant de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], avait personnellement conclu le 13 décembre 2013 avec le service de santé au travail ALPES SANTE TRAVAIL - [Localité 2], le médecin du travail de l'association, et Mesdames [D] ET [TL], respectivement ergonome et psychologue du travail, une convention d'intervention ergonomique et psychosociale ayant notamment pour objectif « la prévention et la préservation de la santé des salariés ». Et, à l'issue d'une première phase d'intervention, à laquelle il avait été personnellement associé, conclue par la synthèse de l'état des lieux et des pistes de prévention en santé au travail qui lui avait été transmise le 10 juillet 2014, il ressort des pièces qu'il produit lui-même aux débats qu'[EA] [Y] avait été personnellement impliqué - jusqu'à l'arrêt de travail dont il a dû bénéficier à compter du 10

Il convient de relever, par ailleurs, qu'[EA] [Y] a pu bénéficier d'un suivi régulier par le médecin du travail, approfondi par de multiples échanges avec le médecin traitant et les représentants de l'employeur, notamment à l'occasion des examens du 30 avril, 20 mai et 3 août 2015 à l'issue desquels il a été estimé apte à son poste sous réserve d'un aménagement en temps partiel thérapeutique.

Et, tandis qu'[EA] [Y] pointe les interventions intempestives et l'ingérence constante de la présidente de l'association, sa remise en cause de ses compétences et la réduction corrélative de ses prérogatives dans la direction exécutive de l'association comme étant, essentiellement, à l'origine de la dégradation de son état de santé, il ressort de la fiche d'aptitude médicale établie par le médecin du travail le 20 mai 2015 qu'[EA] [Y] était apte, à cette date, à une reprise de son poste après aménagement « à temps (partiel) thérapeutique sur la base d'un jour de travail par semaine pour des tâches en rapport avec les projets artistiques de fin 2015 début 2016 ».

Pourtant, l'« avenant au contrat de travail suite au passage à temps partiel thérapeutique » régularisé le 2 juin 2015 entre [EA] [Y] avec l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], qui porte « transformation à temps partiel de l'emploi » de l'intéressé à compter du 19 mai 2015, précise notamment (article 3 - fonctions) que celui-ci « continuera à occuper son emploi de directeur ». Or, l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] ne justifie pas qu'elle aurait corrélativement adapté l'emploi de l'intéressé en procédant, conformément aux préconisations du médecin du travail, à la limitation des prérogatives fonctionnelles lui étant dévolues.

Mais, si l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] ne justifie pas qu'elle aurait effectivement respecté les termes de l'obligation de sécurité et de prévention mise à sa charge par les dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail en procédant à l'aménagement du poste de son salarié en pleine conformité avec les préconisations du médecin du travail au cours de la période du 20 mai au 3 août 2015, le médecin du travail, à l'issue de son examen du 3 août 2015, a estimé [EA] [Y] apte à son poste « sur la base de 2 jours par semaine », sans autre restriction fonctionnelle.

Et, la relation de travail s'est ainsi poursuivie dans les termes de l'avenant n°2 au contrat de travail, régularisé le 3 août 2015, portant la durée hebdomadaire de travail d'[EA] [Y] à 14 heures, réparties sur deux jours, celui-ci continuant « à occuper son emploi de directeur ».

Ainsi, en l'absence de toute pièce complémentaire de l'intéressé susceptible d'établir l'existence d'une incidence concrète, effective, du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité sur l'exécution ultérieure du contrat de travail, ou même de toute allégation circonstanciée de l'appelant de ce chef, il résulte de l'ensemble des énonciations qui précèdent qu'il ne peut être considéré que le seul manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles dont [EA] [Y] établit la réalité, dans les circonstances précisées ci-dessus, aurait revêtu une gravité telle qu'elle aurait empêché la poursuite de la relation de travail.

Il convient, par conséquent, de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté [EA] [Y] de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de ses demandes indemnitaires et salariales afférentes.

- Sur la rupture du contrat de travail :

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-1, L. 1232-6, L. 1234-1 et L. 1235-2 du code du travail qu'il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'une part, et de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis, d'autre part. En cas de saisine du juge, la lettre de licenciement fixe alors les limites du litige à cet égard.

Les motifs invoqués par l'employeur doivent être précis, objectifs et vérifiables et il ressort de l'article L. 1235-1 du code du travail qu'il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux.

Au cas particulier, la lettre de licenciement adressée à [EA] [Y] le 30 octobre 2015 est rédigée dans les termes suivants :

« Le Conseil d'Administration s'est réuni le 30 septembre 2015 pour examiner la situation du Magasin et à cette occasion m'a donné, à l'unanimité mandat de prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier au profond malaise qui atteint l'Institution et en affecte tout particulièrement le personnel.

C'est dans ce cadre, que nous vous avons convoqué par un courrier recommandé en date du 6 octobre 2015 pour un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement.

(')

Compte tenu des événements et problèmes à régler, le Conseil d'Administration s'est une nouvelle fois réuni le 28 octobre 2015 et a donc statué sur la base des éléments qui étaient à sa disposition, des témoignages recueillis, des enquêtes internes qui ont pu être réalisées et des échanges avec les Délégués du Personnel.

J'ai le regret de vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave, cette faute grave étant particulièrement caractérisée au regard des éléments recueillis.

Nous nous permettrons dans un premier temps de faire un bref rappel de votre présence dans l'Institution.

Vous avez été embauché par contrat du 8 janvier 1996 en qualité de Directeur-Cadre dans le cadre de la Convention Collective à l'Animation Socioculturelle applicable au Magasin.

L'article 3 du contrat a attiré notamment votre attention sur l'exigence d'une bonne marche de l'Institution par une gestion rigoureuse et transparente du budget, des moyens matériels et des ressources humaines.

Vous bénéficiiez pour réaliser cette mission d'une délégation de pouvoirs accordée par le Président nécessaire à la gestion courante de l'Association et vous exerciez en particulier les fonctions d'employeur par délégation du Président.

Vous aviez enfin la responsabilité de respecter le projet artistique triennal qui aura été présenté et négocié avec le



Conseil d'Administration, ce dernier devant l'approuver.

S'il n'est pas contestable que le Magasin - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN a pu connaître un développement et un rayonnement international par les actions conjuguées du Conseil d'Administration et de vous-même, force est de constater que durant les semaines qui ont précédé puis suivi votre déclaration d'accident du travail en date du 17 septembre 2015, la situation s'est nettement et fortement dégradée.

#### 1) Attitude d'opposition systématique à l'égard du Conseil d'Administration et de sa Présidence

Vous avez développé une propension à vous affranchir de tout contrôle même a posteriori de la part du Conseil d'Administration et de sa Présidence.

Si vous bénéficiez d'une autonomie pour définir les projets artistiques du Magasin, nous vous rappelons que ces projets artistiques doivent être soumis au Conseil d'Administration notamment en raison des implications et des conséquences financières qu'ils peuvent engendrer.

Le budget de l'Association n'étant pas extensible et voire même contraint, il est tout à fait normal que vous deviez soumettre les projets qui, si sur un plan artistique sont de votre seule compétence, restent cependant soumis aux exigences administratives et financières de l'Association.

La Présidence et le Conseil d'Administration vous ayant à plusieurs reprises rappelé cette exigence, vous avez ouvertement remis en cause ce fonctionnement en portant même parfois sur la place publique, par voie de presse notamment, votre désaccord avec l'Institution.

A ce titre, nous avons été amenés à vous rappeler votre obligation de réserve notamment par un courriel en date du 19 septembre 2015.

Malgré tout, vous vous êtes largement livré à des opérations de dénigrement systématiques du Conseil d'Administration et de sa Présidence par le biais de nombre de médias en donnant interviews et livrant confidences (Quotidien de l'Art du mercredi 23 septembre 2015, Dauphiné Libéré,...).

Les différends qui vous opposent au Conseil d'Administration et à la Présidence ne peuvent par définition être mis sur la place publique et vous êtes tenu en tout état de cause à une obligation de loyauté à l'égard de votre employeur même si vous avez pu oublier par le passé que vous aviez un employeur....

Pour mémoire, vous aviez déjà tenté de manipuler un certain nombre de salariés et les Délégués du personnel en tentant de les opposer à la Présidente et au Conseil d'Administration puisque par un mail du 30 mai 2014, vous aviez invité les salariés à ne s'adresser qu'à vous et à ne jamais interpellier les membres du Conseil d'Administration en cas de difficulté et même de vous saisir si cela devait être démenti....

#### 2) Manquements à votre obligation de loyauté

De manière plus accessoire, mais significative, nous notons que vous avez abondamment utilisé les moyens logistiques et notamment de téléphonie (téléphone portable) alors même que vous êtes en arrêt maladie depuis le 14 octobre 2014, le total des factures de téléphonie portable s'élevant à près de 2.000,00 € alors que ce portable vous a été confié à des fins strictement professionnelles.

Nous avons pu également relever qu'en dépit d'un « mi-temps thérapeutique » particulièrement restrictif et qui avait

10 septembre 2020  
donc pour objet pour la Médecine du Travail de vous permettre de vous reposer, vous n'avez pas hésité à poursuivre des activités professionnelles parallèles, en dehors de votre contrat de travail avec le Magasin : préparation - au titre de commissaire - de l'exposition [T] [E] devant ouvrir au [7] début 2016, visite guidée le 6 septembre 2015 de la Fondation [8] à [Localité 6], et très récemment encore, alors que vous êtes en accident du travail (lequel a fait l'objet d'une lettre de réserve adressée à la CPAM le 18 septembre 2015) en reprenant une activité d'enseignement à l'Ecole d'art de [Localité 10] et en étant au programme des conversations de la FIAC 2015, le samedi 24 octobre, Auditorium du [7], au titre de Directeur du Magasin de [Localité 2], et Directeur de la Collection « Archives ».

En poursuivant des activités professionnelles alors même que vous êtes en arrêt de travail, et insusceptible même de participer à l'entretien préalable pour lequel vous avez été convoqué, vous avez à l'évidence violé une obligation de loyauté fondamentale qui ne peut que nous interpellier.

### 3) La situation de souffrance au travail des personnels du Magasin

Nous avons dû déjà relever dans le passé des difficultés pour lesquelles nous avons été saisis par la Médecine du Travail en la personne du Docteur [WR] [G] qui vous avait rendu directement destinataire (lettre du 03 juin 2013) d'une alerte sur l'état de santé de plusieurs salariés, ces altérations étant à l'époque directement liées à l'organisation du travail, des tâches confiées, des délais pour les réaliser, et des conditions de circulation de l'information et de la relation de travail.

Le Médecin du Travail indiquait alors que vous aviez déjà été alerté de cette situation en août 2008, qu'un rendez-vous avait été pris à l'époque avec le Président [R] et vous-même en novembre 2009.

Vous conviendrez qu'à l'époque la Présidente que je suis n'était pas en poste, bien que vous ayez abondamment par voie de presse, expliqué que ces difficultés d'organisation pouvaient être liées à ma présence.

Nous constatons que ces problématiques de souffrance au travail ont ressurgi puisque j'ai été personnellement saisie en juillet 2014 par la même Médecine du Travail. Et plus récemment encore au printemps 2015.

Jusqu'à ce qu'en septembre 2015, les salariés se soient massivement mis en grève en indiquant qu'ils ne pouvaient supporter la perspective de votre retour après arrêt de travail considérant dans un communiqué du 18 septembre 2015 que leur mal être s'expliquait essentiellement par les méthodes de travail que vous aviez instaurées dans l'Institution, leurs conséquences néfastes sur leur santé et les risques induits au regard de la pérennité de la structure.

Le communiqué du 18 septembre 2015 indiquait que vous n'aviez pas hésité à mener des actions directes ou indirectes à l'encontre du travail fourni par l'équipe et ce compris pendant les périodes où vous étiez en arrêt maladie.

Ce mouvement de grève qui s'est déclenché d'ailleurs juste après l'inauguration de l'exposition consacrée à [B] [K] a eu des répercussions sur le fonctionnement de l'Institution, sur sa notoriété, et bien sûr sur le fonctionnement des équipes.

Le 29 septembre 2015, nous avons été mis en demeure par l'Inspection du Travail dans le cadre de notre obligation de sécurité posée par l'article L. 4121-1 du Code de Travail de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Le Conseil d'Administration qui représente donc l'exécutif de l'Association, a dû prendre ses responsabilités et dans le cadre de sa réunion du 28 octobre 2015, a décidé, à l'unanimité, de prononcer votre licenciement pour faute grave caractérisée ».

Il convient de relever, liminairement, qu'ainsi qu'il ressort des énonciations qui précèdent, l'article 9 des statuts de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], dans leur rédaction issue de la modification des statuts lors des conseils d'administration extraordinaire des 17 mai, 29 octobre 2013 et 7 mai 2014,

prévoit que « Le Président représente l'association dans tous les actes de la vie civile ».

Aussi [EA] [Y] n'apparaît-il pas valablement fondé à soutenir, en l'absence de toute disposition statutaire attribuant une telle compétence à un autre organe tandis que son contrat de travail rappelle que les prérogatives d'employeur lui étant dévolues l'ont été par délégation du président, que la présidente de l'association n'aurait pas eu compétence pour mettre en 'uvre une procédure disciplinaire à son encontre sans mandat préalable du conseil d'administration ou du bureau. Et il ressort même surabondamment, à cet égard, du compte-rendu du conseil d'administration de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] du 30 septembre 2015, qu'à l'issue des débats relatifs aux conséquences du mouvement de grève entamé le 17 septembre précédent par onze salariés de l'association, au cours desquels avait été débattue l'opportunité d'une mise à pied et d'une rupture du contrat de travail d'[EA] [Y], « Mandat (a été) donné à l'unanimité à la Présidente pour prendre les mesures nécessaires et utiliser tout moyen utile pour mettre fin à une situation inacceptable, le recours à une procédure à l'encontre du directeur n'étant pas exclu ».

Parallèlement, il convient de rappeler à titre préalable qu'il résulte des dispositions précitées de l'article L. 1232-6 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, que la lettre d'annonce des motifs du licenciement fixe les termes du litige, de sorte que l'employeur ne peut invoquer un autre motif que ceux qu'il a notifiés au salarié dans cette lettre. Il en ressort que l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] n'est pas fondée à faire grief à [EA] [Y], à l'occasion de la procédure prud'homale, d'un « refus de présenter un programme artistique budgété dans une situation financière contrainte » qu'elle n'avait pas estimé devoir invoquer à l'appui de la mesure de licenciement notifiée par la lettre ci-dessus relatée du 30 septembre 2015.

Pour autant, au soutien du grief tiré par l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] d'opérations de dénigrement du Conseil d'Administration et de sa Présidence auprès de différents médias de la part de son salarié, celle-ci verse aux débats copie d'un article paru dans l'édition du 23 septembre 2015 du Quotidien de l'Art, et d'un article publié dans l'édition du 19 septembre 2015 du journal Le Dauphiné libéré.

Or, si les seuls propos susceptibles d'être attribués à [EA] [Y] qui sont relatés dans le premier cité ne paraissent pas susceptibles de caractériser le grief de dénigrement imputé à ce salarié, il apparaît que l'intéressé a transféré celui-ci, par courriel du 22 septembre 2015, à trente-trois destinataires appartenant tant au conseil d'administration de l'association qu'à de multiples représentants des collectivités publiques de tutelle (ville de [Localité 2], département de l'Isère, direction régionale des affaires culturelles et ministère de la Culture). Et la transmission - sous le titre « Pour information » - que n'accompagnait aucun message de son auteur, de cet article de presse décrivant le conflit aigu existant entre les onze salariés grévistes de l'association à l'encontre de son directeur autour de sa « méthode de management » et sa gestion financière, les griefs formés par ce dernier à l'encontre de la présidente de l'association et les circonstances détaillées de son interpellation de la ministre à ce sujet, l'introduction par ses soins d'une procédure en résiliation judiciaire du contrat de travail, comme l'existence de « dysfonctionnements du Magasin (') suffisamment inquiétants et chronique pour que (') la direction générale des affaires culturelles Rhône-Alpes ait annoncé son souhait de diligenter une mission de l'Inspection générales des affaires culturelles », caractérise un manquement d'[EA] [Y] aux obligations de réserve et de loyauté auxquelles il était tenu à raison du contrat de travail qui le liait à l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2].

Il apparaît en outre que le second était accompagné de la retranscription sous la plume du journaliste [H] [Z], sous la forme de multiples citations directes notamment, de propos lui ayant été tenus par [EA] [Y] sur le conflit l'opposant à son employeur.

Et la mise en cause publique de son employeur par voie de presse à cette occasion, à raison de « harcèlements continus avec des manquements extrêmement graves par rapport à (s)on contrat de travail », ou de l'instrumentalisation à son encontre des salariés de l'association, personnellement imputée par lui à la présidente de l'association, caractérise un manquement d'[EA] [Y] à son obligation contractuelle de réserve et de discrétion.

Or, en ce qu'il s'inscrivait dans le contexte de précédentes prises à partie des représentants du personnel entre le 30 mai et le 29 octobre 2014 dans les relations conflictuelles qu'il entretenait avec la présidente quant à la gouvernance de l'association, qu'il était susceptible de gravement porter atteinte à l'image de l'association auprès du public et de ses collectivités publiques de tutelle, et s'inscrivait dans le contexte d'un mouvement collectif d'ampleur au sein de l'établissement, déclenché le 17 septembre précédent, précisément pour obtenir son « départ imminent » à raison de sa « gestion humaine et financière », ces manquements d'[EA] [Y] à ses obligations nées du contrat de travail conclu avec l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] étaient d'une gravité telle qu'ils empêchaient, à eux seuls, la poursuite de la relation de travail, même pendant la durée limitée du préavis.

Il apparaît par ailleurs, de façon surabondante, que le 17 septembre 2015, onze salariés de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] ont fait valoir leur droit de grève avec effet immédiat, au motif suivant : « Au vu de la situation actuelle, nous dénonçons à nouveau les conséquences directes et les traumatismes sur la santé des salariés dus à la mise en danger de la structure et la pression morale exercée sur les salariés, imputables au directeur, Monsieur [EA] [Y] », et pour demander que « des mesures immédiates et efficaces soient prises pour que les salariés soient mis à l'abri des dangers que représentent actuellement leurs conditions de travail, conditions déjà largement explicitées dans le courrier lu par les délégués du personnel en conseil d'administration du 29 octobre 2014 » ainsi que « le départ imminent du directeur Monsieur [EA] [Y], dont la gestion humaine et financière continue de constituer un grave danger pour la santé des salariés et pour la pérennité de la structure ».

Parallèlement, l'inspecteur du travail, par correspondance en date du 29 septembre 2015 adressée au directeur de l'association, a interpellé [EA] [Y] - en arrêt de travail depuis le 17 septembre précédent - sur « la situation de danger grave et imminent ayant amené une salariée de l'établissement à exercer son droit de retrait » et l'obligation pesant sur l'employeur de procéder sans délai à une enquête et à prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette situation au terme de l'article L. 2313-2 du code du travail.

Or, il apparaît que :

- par correspondance en date du 3 juin 2013 faisant état de précédents échanges avec l'intéressé en août 2008, le médecin du travail avait interpellé [EA] [Y] sur l'altération de l'état de santé de plusieurs salariés de l'association « en rapport avec l'organisation du travail, les tâches confiées, le délai pour les réaliser, la circulation de l'information et les relations au travail » ;

- l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] avait ainsi été amenée à régulariser, le 13 décembre 2013, une convention d'intervention ergonomique et psychosociale avec le service de santé au travail, dont la synthèse du 10 juillet 2014 avait notamment laissé apparaître - en substance - de multiples manques et lacunes dans l'organisation du travail, et la mise en 'uvre, par les salariés de l'association, de stratégies d'adaptation souvent coûteuses en temps et en énergie, et pouvant présenter à moyen et long terme un risque pour leur santé en termes de

« stress chronique, de surcharge mentale et émotionnelle, de fatigabilité, de surmenage voire d'épuisement professionnel, etc. » ;

- de nouveau, les représentants du personnel avaient estimé devoir saisir officiellement les membres du conseil d'administration, lors de sa réunion du 29 octobre 2014, sur les risques psychosociaux auxquels étaient alors confrontés les salariés de l'association du fait de la « rupture définitive du dialogue entre l'équipe et son directeur, qui persiste à nier les questions de souffrance au travail et leurs causes managériales » et d'un « état d'épuisement atteint aux mois de septembre et octobre 2014 par l'équipe qui porte seule et dans l'urgence les projets de rentrée du MAGASIN » ;

- par nouvelle correspondance en date du 4 février 2015, le médecin du travail a interpellé la présidente de l'association sur le fait que le collectif de salariés rencontré le 27 janvier précédent « déjà mis à mal dans le passé par un contexte managérial et organisationnel difficile, est aujourd'hui en très grande difficulté et en souffrance » ;

- certains salariés de l'association, par correspondance en date du 12 mai 2015 adressée en copie au directeur et à l'administrateur de l'association, ont souhaité interpeller la présidente et les membres du conseil d'administration sur le fait qu'[EA] [Y], pendant la durée de l'arrêt maladie dont il avait dû bénéficier depuis le 10 octobre 2014, avait mené « des actions directes ou indirectes à l'encontre du travail fourni par l'équipe et le conseil d'administration, qui s'efforçaient de faire fonctionner le centre d'art et d'assainir une situation budgétaire alarmante résultat d'un défaut de gestion cumulé sur plusieurs années », et que son maintien dans les fonctions de directeur constituait, à leur sens, « encore davantage que par le passé, un danger pour le MAGASIN et l'équipe ».

Pourtant, en dépit des alertes graves dont il avait successivement été saisi en qualité de directeur et, en tant que tel, délégataire des prérogatives du président de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] en qualité d'employeur, [EA] [Y] s'est, de façon persistante, abstenu de mettre en 'uvre les mesures d'organisation et de gestion propres à préserver l'état de santé des salariés placés sous sa responsabilité.

Et, la situation de souffrance au travail très inquiétante d'une partie significative des salariés de l'association, révélée par le mouvement de grève initié le 17 septembre 2015 d'une grande partie du personnel de l'association puis la correspondance de l'inspecteur du travail du 29 septembre suivant, caractérise, au regard de l'ensemble des énonciations qui précèdent, un manquement fautif d'[EA] [Y], en sa qualité de directeur de l'association, à ses obligations nées du contrat de travail, d'une gravité telle qu'elle justifiait également, à elle-seule et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur au soutien du licenciement, la rupture immédiate de la relation de travail.

Il convient, par conséquent, d'infirmier le jugement déferé, et de débouter l'intéressé des demandes indemnitaires et salariales qu'il formait au titre de la rupture du contrat de travail.

Il convient de rappeler que le présent arrêt, en ce qu'il infirme certaines dispositions du jugement portant condamnation de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2], sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au versement de diverses sommes, constitue le titre exécutoire permettant d'obtenir la répétition des sommes indûment versées, de sorte que sa demande tendant à la condamnation d'[EA] [Y] à rembourser les sommes exécutoires perçues suite au jugement de première instance se trouve privée d'objet.

[EA] [Y], qui succombe partiellement à l'instance, sera tenu d'en supporter les entiers dépens.

L'équité, au regard des circonstances de l'espèce qui ressortent des éléments de fait ci-dessus rappelés, ne justifie pas qu'il soit fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement et contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DEBOUTE [EA] [Y] de sa demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] de communiquer sous astreinte divers documents en sa possession ;

CONFIRME le jugement déféré en ce qu'il a annulé l'avertissement délivré à [EA] [Y] par l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] le 2 avril 2015 et débouté [EA] [Y] de sa demande tendant à la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et de ses demandes indemnitaires et salariales afférentes ;

INFIRME le jugement dont appel pour le surplus et, statuant de nouveau des chefs infirmés,

CONDAMNE l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] à verser à [EA] [Y] la

somme de mille euros (1 000 €) nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral <sup>10 septembre 2020</sup> suivi du cri de l'avertissement injustifié dont il a fait l'objet ;

DÉBOUTE [EA] [Y] de l'intégralité de ses demandes afférentes à la rupture de son contrat de travail ;

CONSTATE que la demande de l'association MAGASIN - CENTRE NATIONAL D'ART CONTEMPORAIN DE [Localité 2] tendant à la condamnation d'[EA] [Y] à rembourser les sommes exécutoires perçues suite au jugement de première instance est sans objet ;

DÉBOUTE les parties de leurs demandes fondées sur l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE [EA] [Y] au paiement des entiers dépens de première instance et d'appel.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Mme Blandine FRESSARD, présidente et par Madame Chrystel ROHRER, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GreffierLa Présidente

## **Décision de la Cour de cassation**

Cour de cassation Chambre sociale 12 juillet 2022

**VOIR LA DÉCISION** 

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 12-07-2022
- Cour d'appel de Grenoble 13 10-09-2020