

Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 2 octobre 2019
N° de pourvoi: 17-28940**
Non publié au bulletin

Rejet

M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Foussard et Froger, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 11 octobre 2017), que M. B... a été engagé le 16 août 1988 en qualité de directeur d'établissement par l'association Maison familiale rurale d'éducation et d'orientation de Saint-Symphorien en Hédé ; que contestant son licenciement par lettre du 30 janvier 2012, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer diverses sommes à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires outre congés payés afférents, et au titre du repos compensateur outre congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que le juge doit vérifier précisément les conditions réelles d'emploi du salarié concerné ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que M. B... n'avait pas la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, après avoir constaté qu'il disposait d'une « autonomie indiscutable dans la gestion de l'établissement », avait la responsabilité de l'animation et de la gestion du personnel, et bénéficiait, en sa qualité de directeur, d'une rémunération se situant parmi les niveaux les plus élevés, au motif inopérant qu'il exerçait ses fonctions sous le contrôle du conseil d'administration de l'association et de son président, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 3111-2, du code du travail ;

2°/ qu'un directeur d'une association exploitant une maison familiale rurale d'éducation et d'orientation est, par application de la convention collective nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation, titulaire de pouvoirs propres au titre de ses missions de formation, animation et d'éducation, de permanent de l'association et de gestion de l'établissement, lesquels le conduisent notamment à veiller au bon fonctionnement de l'association, à garantir l'application des statuts de l'association, à s'assurer de la participation de l'association aux activités institutionnelles, à valoriser les compétences de l'équipe, notamment par la délégation de responsabilité, ce en étant responsable de la bonne gestion de l'établissement dont il assume personnellement la responsabilité de l'organisation, de l'équipe de formateurs et des autres membres du personnel et du respect des règles juridiques et administratives en vigueur ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que M. B... ne pouvait avoir la qualité de cadre dirigeant en retenant, par un motif inopérant, que M. B... n'était titulaire d'aucune délégation de pouvoir bien qu'il était titulaire de pouvoirs propres au titre de ses missions conventionnelles, le conduisant notamment à valoriser les compétences de l'équipe notamment par la délégation de responsabilité, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 3111-2, du code du travail, ensemble de l'article III de la convention collective nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation ;

3°/ qu'en s'abstenant de rechercher si M. B..., qui disposait du choix dans l'accomplissement des demi-journées de présence auxquelles il était tenu, ne bénéficiait pas d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, la cour d'appel la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2, du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le contrat de travail du salarié, engagé en qualité de directeur, prévoyait qu'il devait être présent au sein de la structure dix demi-journées par semaine et fait ressortir qu'en application du règlement intérieur de l'association le directeur ne pouvait signer des chèques que sur autorisation du conseil d'administration et dans la limite d'un montant fixé par celui-ci, que les conditions d'emploi des salariés et les salaires étaient fixés par le conseil d'administration, que les contrats de travail étaient signés par le président du conseil d'administration, le directeur n'ayant que le pouvoir de proposer des recrutements, la cour d'appel a pu en déduire, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que l'intéressé n'avait pas la qualité de cadre dirigeant et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, et de le condamner à payer diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il entre dans les attributions du président d'une association, en sa qualité de représentant légal de celle-ci, de mettre en oeuvre la procédure de licenciement du directeur de l'association, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement de M. B... n'était pas intervenu régulièrement et devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse tout en constatant qu'il avait été prononcé par M. V..., président de l'association, et que les statuts, autant que le règlement intérieur, étaient muets sur l'organe de l'association compétent pour licencier le directeur, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce ;

2°/ que le fait d'octroyer au conseil d'administration d'une association le pouvoir de nommer le directeur de l'association de concert avec des personnes morales extérieures à celle-ci est sans effet sur le pouvoir de mettre en oeuvre la procédure de licenciement à son égard, ce pouvoir demeurant, en l'absence d'attribution expresse de cette compétence à un autre organe, dans les attributions du président, représentant légal de l'association ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement de M. B... n'était pas intervenu régulièrement et devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse tout en constatant qu'il avait été prononcé par M. V..., président de l'association, et que les statuts, autant que le règlement intérieur, étaient muets sur la personne ou l'organe compétent pour licencier le directeur, en s'appuyant sur le motif erroné selon lequel, dès lors que le conseil d'administration de l'association choisit et engage le directeur en accord avec l'Union nationale des maisons familiales rurales et après avis de la fédération départementale ou à défaut régionale, il lui appartient également de mettre en oeuvre la procédure de licenciement du directeur, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce ;

Mais attendu qu'ayant constaté que, selon l'article 2.2 du règlement intérieur de l'association Maison familiale rurale d'éducation et d'orientation de Saint-Symphorien en Hédé, le pouvoir d'engager le directeur appartient au conseil d'administration, la cour d'appel en a déduit à bon droit que celui-ci ne pouvait être démis de ses fonctions que sur décision du conseil d'administration ;

Et attendu qu'ayant constaté que le conseil d'administration n'avait pas été régulièrement convoqué à cette fin, la cour d'appel en a exactement déduit que le manquement à la règle édictée par l'article 2.2 du règlement intérieur, insusceptible de régularisation, rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Maison familiale rurale d'éducation et d'orientation de Saint-Symphorien en Hédé aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association Maison familiale rurale d'éducation et d'orientation de Saint-Symphorien en Hédé à payer à M. B... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux octobre deux mille dix-neuf. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour l'association Maison familiale rurale d'éducation et d'orientation de Saint-Symphorien en Hédé

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure EN CE QU'IL a condamné l'association MAISON FAMILIALE ET RURALE D'EDUCATION ET D'ORIENTATION de [...] à payer diverses sommes à M. B... à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires outre congés payés afférents, au titre du repos compensateur, outre congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE Pour débouter M. B... de ses demandes de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, de contrepartie en repos obligatoire et d'indemnité pour travail dissimulé, les premiers juges ont retenu que le salarié avait la qualité de cadre dirigeant ; que M. B... maintient devant la cour qu'il n'était pas cadre dirigeant, alors que la MFR soutient le contraire ; que l'article L 3111-2 du code du travail dispose : « Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont

confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.» ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ; que la fonction réellement occupée par le salarié doit en conséquence être examinée au regard de chacun des trois critères précités afin de vérifier si l'intéressé participait à la direction de l'entreprise ; que si M. B..., en sa qualité de directeur, disposait d'une autonomie indiscutable dans la gestion de l'établissement et avait la responsabilité de l'animation et de la gestion du personnel, et si l'on peut raisonnablement penser qu'en sa qualité de directeur, sa rémunération au sein de l'association, qui reste une structure de taille limitée, se situait parmi les niveaux les plus élevés, il n'en demeure pas moins qu'il exerçait ses missions sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration et du président auxquels il devait rendre compte de son travail comme stipulé dans son contrat de travail et dans le règlement intérieur, lequel rappelle que : - « Le conseil d'administration est responsable de la gestion financière et contrôle l'action du directeur sur ce point », - « Le trésorier et le président ont la signature du ou des comptes bancaires de l'association. Le directeur pourra signer des chèques sur autorisation du conseil d'administration et dans la limite d'un montant fixé par celui-ci », - la composition de l'équipe pédagogique définie en fonction des formations, du nombre de classes et des effectifs des élèves est effectuée par le conseil d'administration, en collaboration avec le directeur, - le conseil d'administration fixe les conditions d'emploi des salariés et les salaires, et valide les plans de formations du personnel présentés par le directeur, - si le directeur fait des propositions en terme de recrutement de personnel, c'est le président du conseil d'administration qui signe les contrats de travail pour le compte du conseil d'administration, - ce n'est que si le président ne soumet pas un point de désaccord important au conseil d'administration qu'il peut prendre l'initiative de le faire lui-même, - le directeur ne peut engager l'association qu'avec l'accord du conseil d'administration, - s'il assiste aux réunions d'assemblée générale et du conseil d'administration, sa voix n'est que consultative ; qu'il sera en outre observé que M. B... n'était titulaire d'aucune délégation de pouvoir, que son contrat de travail prévoyait qu'il devait être présent au sein de la structure dix demi-journées par semaine, et que la gestion de ses congés n'est évoquée dans aucune pièce du débat ; qu'en l'état de ce qui précède, il ne saurait lui être reconnu la qualité de cadre dirigeant et il est en droit d'obtenir le paiement des heures supplémentaires accomplies ;

ET AUX MOTIFS QUE compte tenu de ce qui précède et de l'absence de discussion sur les montants réclamés, en toute hypothèse justifiés, il sera fait droit à la demande en paiement de M. B..., pour un montant total de 121.470,77 € brut, auquel s'ajoute 12 147,07 € brut pour les congés payés afférents ; qu'il résulte des développements précédents que le salarié n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de repos compensateur afférent aux heures accomplies au-delà du contingent annuel, lequel, en l'absence de contingent fixé par la convention collective applicable, est fixé à 220 heures par an (article L 3121-11 et D 3121-14-1 du code du travail) ; qu'il a donc droit à l'indemnisation du préjudice subi, lequel comporte à la fois le montant de l'indemnité de repos compensateur et le montant de l'indemnité de congés payés afférents ; que dans les entreprises d'au plus 20 salariés, comme en l'espèce, la contrepartie en repos obligatoire est égale à 50% pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel ; qu'en l'état des éléments soumis à l'appréciation de la cour, il sera alloué à M. B... la somme de 35.764,49€, outre celle de 3 576,44 € pour les congés payés afférents, le tout en brut ;

ALORS QUE, premièrement, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que le juge doit vérifier précisément les conditions réelles d'emploi du salarié concerné ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que M. B... n'avait pas la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail, après avoir constaté qu'il disposait d'une « autonomie indiscutable dans la gestion de l'établissement », avait la responsabilité de l'animation et de la gestion du personnel, et bénéficiait, en sa qualité de directeur, d'une rémunération se situant parmi les niveaux les plus élevés, au motif inopérant qu'il exerçait ses fonctions sous le contrôle du conseil d'administration de l'association et de son président, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 3111-2, du Code du travail ;

ALORS QUE, deuxièmement, un directeur d'une association exploitant une maison familiale rurale d'éducation et d'orientation est, par application de la convention collective nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation, titulaire de pouvoirs propres au titre de ses missions de formation, animation et d'éducation, de permanent de l'association et de gestion de l'établissement, lesquels le conduisent notamment à veiller au bon fonctionnement de l'association, à garantir l'application des statuts de l'association, à s'assurer de la participation de l'association aux activités institutionnelles, à valoriser les compétences de l'équipe, notamment par la délégation de responsabilité, ce en étant responsable de la bonne gestion de l'établissement dont il assume personnellement la responsabilité de l'organisation, de l'équipe de formateurs et des autres membres du personnel et du respect des règles juridiques et administratives en vigueur ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que M. B... ne pouvait avoir la qualité de cadre dirigeant en retenant, par un motif inopérant, que M. B... n'était titulaire d'aucune délégation de pouvoir bien qu'il était titulaire de pouvoirs propres au titre de ses missions conventionnelles, le conduisant notamment à valoriser les compétences de l'équipe notamment par la délégation de responsabilité, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 3111-2, du Code du travail, ensemble de l'article III de la convention collective nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

ALORS QUE, troisièmement, en s'abstenant de rechercher si Monsieur B..., qui disposait du choix dans l'accomplissement des demi-journées de présence auxquelles il était tenu, ne bénéficiait pas d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2, du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a décidé que le licenciement de M. B... était sans cause réelle et sérieuse, condamné l'association Maison Familiale et Rurale d'Education et d'Orientation de [...] à payer diverses sommes à M. B... à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans préjudice de la réglementation sur les cotisations sociales et CSG-CRDS, la cour d'appel rappelant que les intérêts au taux légal courraient sur les sommes à caractère indemnitaire à compter de l'arrêt, ordonnant la capitalisation des intérêts conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil (devenu 1343-2), décidant que la Maison Familiale et Rurale d'Education et d'Orientation de [...] devait remettre à M. B... les documents de rupture conformes à l'arrêt et régulariser la situation de M. B... auprès des caisses de retraite, disant n'y avoir lieu à astreinte et ordonnant, enfin, le remboursement par l'association Maison Familiale et Rurale d'Education et d'Orientation de [...] à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à M. B... du jour de son licenciement au jour de l'arrêt dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage ;

AUX MOTIFS QU'il est constant que les statuts et le règlement intérieur de l'association ne comportent aucune disposition expresse afférente au licenciement du directeur ; que pour autant, le règlement intérieur dispose : - article 1 « (...) Le conseil d'administration est responsable de la bonne administration de la Maison Familiale Rurale et n'abandonne pas son pouvoir entre les seules mains du Président », - article 2.2 « Le conseil d'administration choisit et engage le directeur en accord avec l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales et après avis de la fédération départementale ou à défaut régionale » ; que les statuts ainsi que le règlement intérieur étant muets sur la personne ou l'organe compétent pour licencier le directeur, celui-ci, désigné par le conseil d'administration avec l'accord de l'Union Nationale et après avis de la fédération départementale ou régionale, ne peut donc être démis de ses fonctions que par ce même conseil d'administration en respectant les mêmes exigences, dont il n'est pas soutenu qu'elle n'auraient pas été observées lors de l'embauche de M. B... ; qu'il serait au demeurant paradoxal que le président puisse seul procéder au licenciement du directeur alors même que le règlement intérieur prévoit qu'en cas de désaccord important entre le président et le directeur, la question faisant débat doit être soumise au conseil d'administration ; que la lettre de licenciement du 30 janvier 2012 a été signée par le président de l'association, M. V..., et faisait suite à un entretien qui s'est tenu le 23 janvier ; que l'employeur produit un document intitulé « compte rendu réunion formateurs et CA du 10 janvier 2012 », signé par M. V... et « pour ordre » par Mme W... aux lieu et place de Mme C..., secrétaire en titre, aux termes duquel il est indiqué que « le conseil d'administration ayant entendu chacun décide (vote à bulletin secret) de mettre un terme à cet épisode douloureux pour tous par le licenciement de B... » et « donne pouvoir à M. A... V..., président de la MFR pour engager la procédure » ; que ce document ne peut toutefois être utilement retenu pour considérer que le parallélisme des formes a été respecté dès lors qu'il n'est pas justifié que le conseil d'administration ait été régulièrement convoqué ; des convocations établies par M. V... ont été adressées au personnel le 17 décembre 2011 pour une «réunion» du bureau sans autre précision, fixée le 5 janvier 2012, convocations transmises par mail par M. B..., mais il n'est justifié d'aucune convocation pour un conseil d'administration le 10 janvier 2012, auquel, sur les quatorze membres du conseil d'administration, seuls neuf ont assisté ; il n'est pas non plus établi que le vote pour engager la procédure de licenciement a été fait dans les formes prévues en l'absence de tout procès-verbal dûment établi. Par ailleurs, si M. F..., de la direction départementale 35, assistait à la réunion, il ne ressort pas du document établi le 10 janvier 2012 qu'il ait exprimé son avis sur la question du licenciement du directeur ; il n'est pas non plus justifié de l'accord de l'Union Nationale ; que le licenciement de M. B... n'étant pas intervenu régulièrement dans le respect du parallélisme des formes doit être considéré comme sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE premièrement, il entre dans les attributions du président d'une association, en sa qualité de représentant légal de celle-ci, de mettre en oeuvre la procédure de licenciement du directeur de l'association, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement de M. B... n'était pas intervenu régulièrement et devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse tout en constatant qu'il avait été prononcé par M. V..., président de l'association, et que les statuts, autant que le règlement intérieur, étaient muets sur l'organe de l'association compétent pour licencier le directeur, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce ;

ALORS QUE deuxièmement, le fait d'octroyer au conseil d'administration d'une association le pouvoir de nommer le directeur de l'association de concert avec des personnes morales extérieures à celle-ci est sans effet sur le pouvoir de mettre en oeuvre la procédure de licenciement à son égard, ce pouvoir demeurant, en l'absence d'attribution expresse de cette compétence à un autre organe, dans les attributions du président, représentant légal de l'association ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement de M. B... n'était pas intervenu régulièrement et devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse tout en constatant qu'il avait été prononcé par M. V..., président de l'association, et que les statuts, autant que le règlement intérieur, étaient muets sur la personne ou l'organe compétent pour licencier le directeur, en s'appuyant sur le motif erroné selon lequel, dès lors que le conseil d'administration de l'association choisit et engage le directeur en accord avec l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales et après avis de la fédération départementale ou à défaut régionale, il lui appartient également de mettre en oeuvre la procédure de licenciement du directeur, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce ;

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01372

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes , du 11 octobre 2017

