



Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 décembre 2020, 19-20.508, Inédit

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 19-20.508
ECLI:FR:CCASS:2020:SO01127
Non publié au bulletin
Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 02 décembre 2020

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse, du 28 juin 2019

Président
Mme Leprieur (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)
SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 décembre 2020

Cassation partielle

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1127 F-D

Pourvoi n° J 19-20.508

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 2 DÉCEMBRE 2020

La Fédération régionale des maisons des jeunes et de la culture Midi-Pyrénées, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° J 19-20.508 contre l'arrêt rendu le 28 juin 2019 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 1, chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme U... N..., épouse J..., domiciliée [...],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pietton, conseiller, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la Fédération régionale des maisons des jeunes et de la culture Midi-Pyrénées, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme N..., épouse J..., après débats en l'audience publique du 13 octobre 2020 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Pietton, conseiller rapporteur, Mme Le Lay, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 28 juin 2019), Mme N... a été engagée à compter du 1er avril 1982 en qualité de directrice par l'association Fédération régionale des maisons des jeunes et de la culture Midi-Pyrénées (l'association). Le 26 juin 2013, elle a été licenciée pour faute grave par lettre signée du président de l'association.

2. Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale et a sollicité la condamnation de son employeur à lui payer diverses sommes, notamment à titre d'indemnités liées à la rupture de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. L'association fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de la condamner à verser à la salariée diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, alors :

« 1°/ qu'il entre dans les attributions du président d'une association, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe, de mettre en oeuvre la procédure de licenciement d'un salarié ; que la cour d'appel a constaté que les statuts de l'association ne comportaient aucune disposition relative aux personnes disposant du pouvoir de procéder aux licenciements et que son président la représentait en justice et dans tous les actes de la vie civile ; qu'en concluant néanmoins que le licenciement de Mme N... prononcé par le président de la Fédération était dépourvu de cause réelle et sérieuse, elle a d'ores et déjà violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ qu'en retenant, pour considérer que le licenciement notifié par le président de la fédération était dépourvu de cause réelle et sérieuse, que Mme N... aurait été nommée par le conseil d'administration de sorte que la décision de la licencier aurait relevé de ce dernier, quand ni les statuts de la fédération ni le règlement intérieur n'attribuaient à cet organe de tels pouvoirs, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1232-6 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1134, devenu l'article 1103, du code civil :

5. Il entre dans les attributions du président d'une association, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe, de mettre en oeuvre la procédure de licenciement d'un salarié.

6. Pour juger que le licenciement de la salariée était sans cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence l'association à lui verser diverses indemnités liées à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que la lettre du 15 juillet 1982 adressée par l'association à l'intéressée informe cette dernière de sa nomination par le conseil d'administration régional au poste de directrice et en déduit que, dès lors que les statuts prévoient uniquement un pouvoir de représentation générale du président de la fédération et que la nomination de la salariée au poste de directrice a été effectuée par le conseil d'administration, seul ce dernier pouvait procéder au licenciement de la salariée, le président n'ayant reçu aucune délégation expresse de pouvoir en ce sens.

7. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les statuts de l'association ne contenaient aucune disposition spécifique relative au pouvoir de recruter ou de licencier un salarié, de sorte qu'il entraînait dans les attributions de son président de mettre en oeuvre la procédure de licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge le licenciement de la salariée dénué de cause réelle et sérieuse et condamne l'association Fédération régionale des maisons des jeunes et de la culture Midi-Pyrénées à verser à Mme N... les sommes de 10 179,18 euros à titre d'indemnité compensatrice de

préavis, 1 017,92 euros à titre de congés payés afférents, 32 799,58 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 1 696,33 euros d'indemnité au titre de la mise à pied conservatoire, 169,65 euros à titre de congés payés afférents et 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 28 juin 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne Mme N..., épouse J..., aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

Moyens produits par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour la Fédération régionale des maisons des jeunes et de la culture Midi-Pyrénées

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Mme N... était dénué de cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné en conséquence la Fédération régionale des maisons des jeunes et de la culture Midi Pyrénées à lui verser les sommes de 10 179,18 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 1 017,92 € au titre des congés payés afférents, de 32 799,58 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, de 1 696,33 € à titre d'indemnité pour la mise à pied conservatoire, de 169,65 € au titre des congés payés afférents, de 20 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur la régularité de la lettre de licenciement, en application des articles L.1232-1, L.1232-6 et L.1235-1 du code du travail, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception qui doit comporter l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ;

Qu'il est de principe que la lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou par une personne ayant expressément reçu pouvoir de le faire ;

Qu'il doit être rappelé que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse et que dans les associations, il convient de se reporter aux statuts pour déterminer les personnes ayant autorité pour procéder au licenciement ;

Qu'en outre, s'il entre en principe dans les attributions du président d'une association de mettre en oeuvre la procédure de licenciement en l'absence de disposition statutaire, le salarié qui a été embauché sur décision du conseil d'administration ne saurait être licencié que par une nouvelle décision du conseil d'administration ;

Qu'en l'espèce, les statuts de la FRMJC Midi-Pyrénées ne comportent aucune disposition relative aux personnes disposant du pouvoir de procéder aux licenciements ; que l'article 16 des statuts énonce quant à lui : "Le bureau du conseil d'administration assure l'exécution des décisions prises par le conseil d'administration. Le président représente la FRMJC Midi Pyrénées en justice et dans tous les actes de la vie civile" ;

Que la lettre du 15 juillet 1982 adressée par la FRMJC Midi-Pyrénées à Madame N... informe cette dernière de sa nomination par le conseil d'administration régional au poste de directrice ;

Qu'en conséquence, dès lors que les statuts prévoient uniquement un pouvoir de représentation générale du président de la fédération et que la nomination de Mme N... au poste de directrice a été effectuée par le conseil d'administration, seul ce dernier pouvait procéder au licenciement de la salariée, le président n'ayant reçu aucune délégation expresse de pouvoir en ce sens ;

Qu'aussi, le licenciement de Mme N... est dénué de cause réelle et sérieuse et le jugement entrepris sera infirmé de ce chef ».

1/ ALORS QU'il entre dans les attributions du président d'une association, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe, de mettre en oeuvre la procédure de licenciement d'un salarié ; que la cour d'appel a constaté que les statuts de la FRMJC Midi-Pyrénées ne comportaient aucune disposition relative aux personnes disposant du pouvoir de procéder aux licenciements et que son président la représentait en justice et dans tous les actes de la vie civile ; qu'en concluant néanmoins que le licenciement de Mme N... prononcé par le président de la Fédération était dépourvu de cause réelle et sérieuse, elle a d'ores et déjà violé l'article L.1232-6 du code du travail ;

2/ ALORS QU'en retenant, pour considérer que le licenciement notifié par le président de la fédération était dépourvu de cause réelle et sérieuse, que Mme N... aurait été nommée par le conseil d'administration de sorte que la décision de la licencier aurait relevé de ce dernier, quand ni les statuts de la fédération ni le règlement intérieur n'attribuaient à cet organe de tels pouvoirs, la cour d'appel a encore violé l'article L.1232-6 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la Fédération régionale des maisons des jeunes et de la culture Midi Pyrénées à verser à Mme N... les sommes de 12 517,10 € à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires non rémunérées, de 1 251,70 € au titre des congés payés afférents, de 1 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du non-respect de la durée maximale de travail et de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les heures supplémentaires semaines 6 à 51 pour 2013 et 2 à 23 pour l'année 2012 et le non-respect des règles relatives à la durée maximale du travail ; qu'en application de l'article L.3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif au nombre d'heures effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin toutes mesures d'instruction utiles ;

Que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; que si l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à celui-ci de présenter préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre utilement ;

Qu'à l'appui de sa demande, Mme N... produit :

- des tableaux dactylographiés rédigés par elle récapitulant les dépassements horaires pour les mois de septembre 2011 à juillet 2012 et de septembre 2012 à juin 2013 (pièce 9) ;

- la reproduction de tableaux faisant état d'un total d'heures supplémentaires pour les années 2012 et 2013 et les montants, en euros, dus au titre du rappel desdites heures (pièce 72) ;
- des comptes rendus de différents projets menés par la MJC [...] sous la direction de Mme N... et les bilans annuels établis par l'assemblée générale de la MJC pour les années 2010, 2011 et 2013 (pièces 11, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 36, 78) ;
- des attestations de membres, d'anciens membres ou de partenaires de la MJC [...] faisant état pour les années 2012 et 2013 de l'implication de Mme N... et/ou de l'importance du volume horaire effectué, de manière générale, par cette dernière, y compris hors de ces horaires de travail (pièces 37, 41, 42) ;
- des attestations relatives à l'implication de Mme N... et à l'importance du volume horaire travaillé par cette dernière pour les années antérieures à la période concernée par la sollicitation d'heures supplémentaires (pièces 38, 39, 40, 55 produites par la salariée) ou pour des périodes non précisées (pièces 58, 81, 82) ;
- une lettre de mission du 27 juillet 2010 non signée par le maire de Toulouse, X... E..., et une note de la direction générale adjointe animation, jeunesse, sports et loisirs du 16 février 2011, confiant à Mme N... la mission "d'élaborer une réflexion sur ce que pourrait être une "MJC Pilote", un rapport écrit final devant être présenté à la fin du mois d'octobre 2011 (pièce 51) ;
- les comptes rendus du conseil d'administration de la MJC [...] pour les années 2009 à 2013 faisant un bilan des activités et des projets accomplis ou en cours par l'association (pièces 83 à 87) ;

Qu'il y a lieu de constater que certaines des pièces versées aux débats par la salariée ne concernent pas les années 2012 et 2013, période pour laquelle elle sollicite un rappel de salaire, de sorte que seuls les documents relatifs à cette période ont une valeur probante ;

Que la FRMJC Midi-Pyrénées conteste quant à elle la réalité des heures supplémentaires arguées par la salariée et produit, au soutien de ses dires, différentes pièces tendant à remettre à cause les dépassements horaires récapitulés par la salariée ;

Que cependant, il convient toutefois de relever que les éléments produits par l'employeur ne sauraient remettre en cause l'ensemble des heures supplémentaires réalisées par la salariée, laquelle produit des éléments suffisamment précis et objectifs de nature à étayer ses demandes, les missions confiées à Madame N... dans le cadre de ses fonctions de directrice de la MJC [...] imposant notamment sa participation à des réunions et à des événements culturels, lesquels supposent la réalisation d'heures supplémentaires dont l'employeur ne pouvait ignorer l'existence ; qu'en conséquence, la cour retient que la FRMJC Midi-Pyrénées avait nécessairement donné un accord implicite à la réalisation des heures supplémentaires effectuées par la salariée, peu important que cette dernière n'ait pas recouru au procédé de décompte de ses horaires mis en place par l'employeur sur l'intranet ;

Que cependant, la cour relève que les heures supplémentaires sollicitées par la salariée au titre de la réalisation de cours de gym à hauteur de 2 heures par semaine pendant toute la période alléguée et des cours réalisés en remplacement de M. A... D... pendant 6 mois à hauteur de 4 heures par semaine sont contestées par l'employeur et ne sont pas justifiées par des éléments probants ; qu'en effet, les seuls documents faisant état de la réalisation d'animation de gymnastique d'entretien par Mme N... sont antérieurs à 2011 (pièces 21, 24, 25 produites par la salariée), les "bilans de l'exercice 2013, projet 2013" produit par la salariée (pièce 26) et les "bilans de l'exercice 2013, projet 2013" produit par l'employeur (pièce 100) ne faisant aucunement état de la mise en oeuvre d'une activité de gymnastique par Mme N... et aucun élément ne vient étayer les dires de la salariée quant au remplacement de M. A... D... ;

Que dès lors, compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il y a lieu de faire droit à la demande de Mme N... de rappel de salaires, mais de la ramener à de plus justes proportions ; qu'aussi, la cour retient qu'il doit être alloué à Mme N... la somme de 12 517 € à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires effectuées, outre la somme de 1 251,70 € à titre de congés payés y afférents ; que le jugement entrepris sera infirmé de ce chef ;

Que sur la durée maximale hebdomadaire de travail, il résulte de l'article L.3121-34 du code du travail que "la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations" et de l'alinéa 1er de l'article L.3121-35 qu'"au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures" ;

Qu'il ressort des éléments produits par la salariée, notamment des tableaux récapitulant les dépassements horaires pour les mois de septembre 2011 à juillet 2012 et de septembre 2012 à juin 2013, que cette durée hebdomadaire maximale a été dépassée à plusieurs reprises, notamment les 2, 9 et 29 juin 2012 et les 20 et 21 avril 2013 ;

Qu'en considération de l'importance des heures réalisées au-delà de la durée maximale, la cour alloue à Mme N... la somme de 1 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice du non-respect des règles relatives à la durée maximale du travail, le jugement entrepris sera infirmé sur ce point ».

1/ ALORS QUE le salarié n'a droit au paiement que des heures supplémentaires justifiées par les tâches qui lui sont confiées et accomplies avec l'accord de son employeur ; que la Fédération avait rappelé qu'aux termes de son règlement intérieur et d'une note interne du mois de mars 2008, elle avait subordonné la réalisation d'heures supplémentaires à une demande d'autorisation préalable de et à la déclaration desdites heures sur l'outil informatique de gestion des heures supplémentaires et des récupérations, obligations dont Mme N... s'était totalement dispensée ; qu'en retenant que la Fédération aurait nécessairement donné un accord implicite à la réalisation des heures supplémentaires par la salariée alors qu'elle constatait que cette dernière s'était dispensée de recourir au procédé mis en place par son employeur de décompte de ses horaires sur l'intranet et que la réalisation de ces heures impliquait un accord exprès de sa part, la cour d'appel a d'ores et déjà violé l'article L.3171-4 du code du travail ;

2/ ALORS QU'en condamnant la Fédération à des dommages et intérêts pour dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail alors qu'elle avait constaté que la salariée n'avait pas demandé d'autorisation préalable ni recouru au procédé mis en place par l'employeur de décompte de ses horaires sur intranet, de sorte qu'elle ne lui avait pas permis de mesurer l'amplitude exacte de son travail et l'existence de dépassements éventuels, la cour d'appel a violé les articles L.3121-34 et L.3121-35 du code du travail ;

3/ ALORS QUE le fait que des heures de travail aient été réalisées au-delà de la durée maximale de travail ne cause pas nécessairement un préjudice qu'il conviendrait de réparer ; qu'en se bornant, pour faire droit à la demande de dommages intérêts de Mme N..., à affirmer que le dépassement à plusieurs reprises de la durée hebdomadaire maximale aurait justifié l'octroi de la somme de 1 000 € à titre de dommages et intérêts, sans constater la réalité et l'étendue du préjudice subi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil dans sa rédaction applicable à la cause. ECLI:FR:CCASS:2020:SO01127