

COUR D'APPEL DE PAU
Chambre sociale

N° 17/03466

Arrêt du 7 septembre 2017

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

ARRÊT

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 07 Septembre 2017, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

APRES DÉBATS

à l'audience publique tenue le 08 Juin 2017, devant :

Madame COQUERELLE, magistrat chargé du rapport,
assistée de Madame BARRERE, faisant fonction de greffière.

Madame COQUERELLE, en application des articles 786 et 910 du Code de Procédure Civile et à défaut d'opposition a tenu l'audience pour entendre les plaidoiries et en a rendu compte à la Cour composée de :

Madame THEATE, Présidente

Madame COQUERELLE, Conseiller

Madame NICOLAS, Conseiller

qui en ont délibéré conformément à la loi.

dans l'affaire opposant :

APPELANTE :

SARL VM 40230 - Centre Aquatique AYGUEBLUE

prise en la personne de son représentant légal

Parc d'activité Atlantisud

40230 ST GEOURS DE MAREMNE

Représentée par Maître DEREUX, avocat au barreau de ROUEN

INTIMÉ :

Monsieur Gerald Y

CAPBRETON

Comparant, assisté de Maître LONNE de la SCP HEUTY LONNE CANLORBE VIAL,
avocat au

barreau de DAX

sur appel de la décision

en date du 10 MARS 2015

FAITS ET PROCÉDURE

M. Y a été engagé le 14 septembre 2009 par contrat à durée indéterminée, en qualité de moniteur de natation, par le Centre Aquatique AYGUEBLUE, géré par l'UCPA à ce moment-là, la gestion étant confiée à la société VERT MARINE (VM) depuis février 2013.

Le 6 novembre 2013, il est convoqué à un entretien préalable fixé au 18 novembre suivant au cours duquel lui sont signifiés une mise à pied immédiate et l'éventualité d'un licenciement pour faute grave.

Le salarié est licencié pour faute grave par lettre recommandée en date du 25 novembre 2013.

Le motif de cette sanction réside dans le fait qu'il aurait laissé sans surveillance, pendant 5 minutes, le bassin dans lequel se trouvaient les enfants d'un groupe dont il était chargé d'assurer l'initiation à la natation.

Contestant son licenciement, Mr Y a, par requête en date du 3 avril 2014, saisi le conseil de prud'hommes de Dax aux fins de faire dire que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'obtenir la condamnation de son employeur à lui payer des indemnités de rupture ainsi que des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Faute de conciliation à l'audience du 20 mai 2014, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 30 septembre 2014 puis, après un nouveau renvoi a été utilement évoquée lors de l'audience du 16 décembre 2014.

Par un jugement contradictoire en date du 10 mars 2015, auquel il convient de se reporter pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des prétentions des parties et des moyens soulevés, le conseil de prud'homme de Dax, section «activités diverses» a statué comme suit':

- dit que le licenciement de Mr Y est intervenu pour une cause ni réelle ni sérieuse,
- condamne la Centre Aquatique AYGUEBLUE à payer à Mr Y les sommes suivantes':
 - * 10'200 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail,
 - * 3'400 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - * 1'700 euros au titre des salaires indûment retenus lors de la mise à pied conservatoire,
 - * 1'700 euros à titre d'indemnité de licenciement,
 - * 500 euros au titre de l'article 700 du code procédure civile.

M. Y a été débouté de ses autres demandes et le Centre Aquatique AYGUEBLUE a été condamné aux dépens.

Par lettre recommandée adressée au greffe et portant la date d'expédition du 27 mars 2015 et reçue le 30 mars suivant, le Centre Aquatique AYGUEBLUE a interjeté appel à l'encontre de ce jugement qui lui a été notifié le 12 mars 2015.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par conclusions enregistrées au greffe sous la date du 8 juin 2017, reprises oralement à l'audience, la SARL VM 40230 venant aux droits du Centre Aquatique AYGUEBLUE, conclut à l'infirmité du jugement déféré. Elle sollicite qu'il soit dit que le licenciement de Mr Y repose sur une cause réelle et sérieuse et que ce dernier soit condamné à lui payer une indemnité de 2'400 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'appui de ses prétentions, la SARL VM 40230 expose qu'elle assure la gestion de la piscine AYGUEBLUE, complexe aquatique de nouvelle génération dédié au sport, à la remise en forme et aux loisirs'; qu'au titre de ses activités, elle propose des cours de natation destinés tant aux adultes qu'aux enfants.

M. Y , dont elle a repris le contrat de travail, occupait l'emploi de moniteur natation, groupe III, pour un salaire de référence établi à 1'700 euros par mois pour un horaire de 35 heures hebdomadaire'; il avait pour mission l'enseignement, l'animation des activités aquatiques et la sécurité de la clientèle par surveillance du bassin.

Sur le licenciement, après avoir rappelé la définition de la faute grave et rappelé que les piscines, de par le risque inhérent à la baignade, font l'objet de règles spécifiques en matière de sécurité, l'appelante fait valoir, qu'aux termes des dispositions légales (article L. 322-7 du code du sport), la surveillance de la baignade doit être constante, exclusive, vigilante, active et exercée avec autorité.

M. Y , qui ne pouvait ignorer les règles applicables en la matière était tenu d'une obligation de sécurité renforcée quant aux personnes placées sous sa responsabilité. Il ne pouvait ignorer la dangerosité due à son absence et les conséquences dramatiques qu'elle pouvait engendrer.

Etant titulaire du BEESAN, plus haut niveau de qualification dans ce domaine, Mr Y avait les compétences et des connaissances approfondies concernant les règles de sécurité et il aurait dû s'assurer qu'un professionnel qualifié était présent pour le remplacer numériquement et exclusivement afin d'assurer la surveillance des enfants et ce sans discontinuité. Or, la présence de Mme Jennifer Z considère que le défaut de surveillance constante de Mr Y constitue un manquement grave à ses obligations professionnelles les plus élémentaires et fonde parfaitement le licenciement, cette faute pouvant avoir des conséquences dramatiques aussi bien pour les usagers que pour le groupe VERT MARINE.

Par conclusions enregistrées au greffe de la chambre sociale sous la date du 30 mai 2017, reprises oralement à l'audience du 8 juin 2017, Mr Y conclut à la confirmation du jugement déféré en toutes ses dispositions. Il sollicite, en outre, une indemnité de 2'000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

M. Y rappelle que le 5ème paragraphe de la section 2 des « consignes générales », page 21 du Plan d'Organisation de la Surveillance et des Secours du Centre Aquatique AYGUEBLUE prévoit que « le personnel en poste de surveillance ne peut en aucun cas avoir une autre occupation. C'est la raison pour laquelle, en cas d'activité d'enseignement, il est prévu un doublon dans les effectifs pour assurer la mission de surveillance dite générale des bassins ».

Or, le jour des faits reprochés, il remplissait une fonction d'enseignement et non de surveillance, cette dernière fonction étant exercée par Mme Jennifer Z.

M. Y reconnaît qu'à un moment donné, il a dû s'éloigner vers un local en bordure du bassin pour rechercher du matériel d'enseignement à destination d'un élève retardataire, déplacement qui n'a pas duré 5 minutes et au cours duquel il n'a pas quitté le site, les bassins et les enfants toujours à sa portée visuelle.

Il est, par conséquent, faux, de considérer que son absence momentanée aurait créé une dangerosité alors qu'il savait qu'il était assisté dans ses fonctions d'enseignement par une collègue en charge de la surveillance générale des élèves.

Au surplus, le salarié relève qu'il s'est écoulé plus de 5 semaines entre la prétendue faute commise au vu et au su de tous et la convocation à l'entretien préalable. Ainsi, Mr Y estime que son licenciement s'inscrit dans un mouvement de personnel brutal et collectif.

La Cour se réfère expressément aux conclusions ci-dessus pour un plus ample exposé des moyens de fait et de droit développés par les parties

MOTIVATION

L'appel, interjeté dans les formes et les délais prévus par la loi, est recevable en la forme
Sur le licenciement pour faute grave :

Aux termes de l'article L. 1232-1 du code du travail, « Tout licenciement pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse. La faute grave dont la preuve appartient à l'employeur se définit comme un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui 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 du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Pour qualifier la faute grave il incombe donc au juge de relever le ou les faits constituant pour le salarié licencié une violation des obligations découlant de son contrat de travail ou des relations de travail susceptible d'être retenue, puis d'apprécier si ledit fait était de nature à exiger le départ immédiat du salarié ».

La lettre de licenciement sert de cadre strict au contrôle du juge.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 25 novembre 2013 est ainsi motivée':

« Suite à l'entretien préalable du 18 novembre 2013, nous vous notifions par la présente votre licenciement en raison des faits suivants':

Le lundi 30 septembre 2013, alors que vous aviez en application de votre planning, la mission de prendre en charge l'initiation à la natation d'un groupe d'enfants, vous avez quitté votre poste de travail pendant 5 minutes, laissant les enfants seuls dans l'eau, sans surveillance, ce que nous ne pouvons tolérer.

En tant qu'éducateur sportif, vous avez pour missions principales d'assurer la surveillance et la sécurité de la clientèle et d'appliquer le règlement en matière de surveillance et de sécurité.

Nous déplorons que vous n'effectuiez pas une surveillance régulière et continue. Vous devez pourtant à tout moment respecter le POSS qui a été mis en place afin d'assurer la sécurité de notre clientèle.

Au vu de votre formation et des régulières recommandations de vos responsables, vous ne pouviez ignorer la dangerosité que créait votre absence de rigueur et de professionnalisme et les conséquences catastrophiques, en termes de sécurité, que pouvait engendrer votre défaut de surveillance.

Ces enfants ne savaient, pour la plupart, pas nager. Si un accident était survenu, les conséquences auraient pu être dramatiques et notre responsabilité aurait été engagée, nos obligations n'étant pas remplies. Nous vous rappelons qu'un surveillant d'activité se doit d'assurer la sécurité de la clientèle de façon continue.

Nous le regrettons d'autant plus que nous vous avons rappelé à maintes reprises nos procédures internes et l'importance de la sécurité. Nous déplorons que vous n'ayez pas tenu compte de nos recommandations.

Compte tenu de la gravité des faits constatés, qui rendaient impossible le maintien à votre poste, nous avons pris la décision de vous mettre à pied à titre conservatoire avec effet immédiat le 6 novembre 2013, dans l'attente de l'issue de la procédure en cours ».

Il est clairement reproché au salarié un défaut de surveillance lors d'une mission de prise en charge de l'initiation à la natation d'un groupe d'enfants.

M. Y a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée en qualité de moniteur de natation BEESAN, niveau III de la grille, coefficient hiérarchique 215, position «'employé'».

Au regard de la fiche de poste du moniteur de natation produite aux débats, article 2, les fonctions correspondantes à cet emploi sont multiples':

- fonctions pédagogiques':

- * encadre les activités aquatiques (scolaires, école de natation, activités encadrées, cours de natation adulte, etc),
- * assure la progression technique du groupe qui lui est confié,
- * renseigne, oriente et conseille les usagers.

- animation du site :

- * organise et met en oeuvre des animations, des événements et des manifestations diverses (ludiques, compétitives, relation publique, etc),
- * participe activement aux réunions mises en place par sa direction et tient informé régulièrement le responsable des activités sur le déroulement des activités dont il a la charge,
- * participe au développement des activités, en étroite collaboration avec le responsable des activités et est force de proposition.

- surveillance des bassins :

- * assure la sécurité du public,

- * veille à l'entretien et au bon usage de l'ensemble du matériel et des installations qui lui sont confiés,
- * veille aux normes d'hygiène, contribue à la propreté de l'équipement,
- * assure l'installation des équipements spécifiques: lignes d'eau, matériels pédagogiques, boule à vagues'
- * participe à la maintenance technique de la piscine (notamment en période de vidange des bassins) et assure certains prélèvements obligatoires sur la qualité de l'eau.

Il en résulte que Mr Y était bien chargé, dans le cadre de ses fonctions, d'une mission de sécurisation du public, soit une mission de surveillance.

A défaut de production du planning de Mr Y ainsi que de celui de Mme Jennifer Z, il est impossible de savoir à quel type de fonction précisément chacun d'entre-eux était employé au moment des faits litigieux.

Cependant, la lettre de licenciement indique que les faits reprochés se seraient produits alors que M. Y avait pour mission la prise en charge d'un groupe d'enfants en vue de leur initiation à la nage, ce qui implique qu'il n'était pas spécifiquement chargé d'une mission de surveillance à ce moment-là puisqu'il résulte du Plan d'Organisation de la Surveillance et des Secours que

«Le personnel prévu en surveillance au planning ne peut en aucun cas quitter son lieu de travail. Il veille à s'assurer de la continuité du service de surveillance. Le personnel en poste de surveillance ne peut en aucun cas avoir une autre occupation (lire, manger,') ou se laisser entraîner dans des discussions prolongées.

Le service de surveillance de la piscine constitue une obligation qui ne souffre d'aucune discontinuité en raison des responsabilités assumées et des risques encourus'».

Or, il est établi que le jour des faits, Mr Y remplissait une fonction «pédagogique» de sorte qu'il ne pouvait en même temps remplir une fonction de surveillance, cette dernière étant exclusive de toute autre. Mr Y reconnaît s'être éloigné du bassin dans lequel se trouvaient les enfants dont il avait la charge pour se rendre dans un local technique dans le but de récupérer du matériel nécessaire à l'accomplissement de sa mission pédagogique. Ce faisant, il ne saurait être considéré comme ayant commis une faute, a fortiori une faute grave, puisque ne pouvant cumuler deux missions distinctes à la fois (enseignement et surveillance), un doublon, comme le soutient Mr Y, devait nécessairement être prévu sous peine pour le Centre Aquatique de voir sa propre responsabilité engagée de ce chef. La production du planning de Mme Jennifer Z, malheureusement manquant, aurait permis de vérifier, si comme le prétend Mr Y, cette dernière n'était pas, au moment des faits litigieux, affectée à la surveillance générale du bassin où se trouvaient les enfants.

En tout état de cause, l'absence de production de ce planning ne saurait être reprochée à Mr Y ni lui faire grief, la charge de la preuve de la faute grave incombant à l'employeur.

Au surplus, il convient de relever que la lettre de convocation de Mr Y à l'entretien préalable est datée du 6 novembre 2013 alors que les faits reprochés se sont produits le 30 septembre précédent, soit plus de 5 semaines auparavant, l'importance de ce délai mettant parfaitement en exergue le fait que le défaut de surveillance reproché ne justifiait nullement une rupture immédiate et sans délai du contrat de travail.

La faute grave n'étant pas établie, la SARL VM 40230 sera déboutée de ses prétentions.

Le jugement déferé sera confirmé sur ce point.

Les montants alloués par le conseil de prud'hommes n'étant remis en cause par aucune des parties, le jugement sera, également, confirmé sur ce point.

La SARL VM 40230, qui succombe, sera condamnée aux entiers dépens. Il n'apparaît pas inéquitable de lui laisser la charge de ses frais irrépétibles.

Par contre, il apparaît équitable d'allouer à Mr Y une indemnité de 1'000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant contradictoirement, en dernier ressort et par mise à disposition au greffe,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement du conseil de prud'hommes de Dax du 10 mars 2015,

Déboute la SARL VM 40230 de ses prétentions y compris celle sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

La **condamne** aux entiers dépens ainsi qu'à payer à Mr Y une indemnité de 1'000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Arrêt signé par Madame THEATE, Présidente, et par Madame HAUGUEL, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,