

CA Grenoble, 02-06-2020, n° 17/05493, Infirmerie (Extraits)
N° RG 17/05493 - N° Portalis DBVM-V-B7B-JJ24

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE GRENOBLE
Ch. Sociale -Section A ; ARRÊT DU MARDI 02 JUIN 2020

Appel d'une décision (N° RG F 16/00375) rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de VALENCE en date du 06 novembre 2017 suivant déclaration d'appel du 20 Novembre 2017

APPELANT

Monsieur Milorad Z né le à BERANE - MONTENEGRO
représenté par Me Romuald PALAO de l'AARPI DERBY AVOCATS, avocat au barreau de BAYONNE,
Me Anthony ... de la SELARL MEZERAC-CHEVRET & ASSOCIÉS, avocat au barreau de CAEN, avocat plaidant

INTIMÉE

ASSOCIATION VALENCE HAND BALL agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux en exercice, domiciliés en cette qualité audit siège, VALENCE représentée par Me Alexis GRIMAUD de la SELARL LEXAVOUE GRENOBLE, avocat au barreau de GRENOBLE, substitué par Me PHILIPPOT, avocat au barreau de GRENOBLE

Exposé du litige

M. Milorad Z a été engagé en qualité d'entraîneur de handball par l'association Valence Handball dans le cadre de plusieurs contrats de travail à durée déterminée pour les saisons sportives à compter de la saison sportive 2011/2012.

Un contrat de travail à durée déterminée est conclu au cours du mois de septembre 2014 pour les saisons sportives 2015/2016 et 2016/2017, le contrat devant prendre fin à la date du 30 juin 2017.

M. Z est convoqué à un entretien préalable par un courrier en date du 30 mai 2016.

M. Z s'est vu notifier la rupture de son contrat de travail pour faute grave par un courrier en date du 28 juin 2016.

M. Z a saisi le conseil de prud'hommes de Valence en date du 15 juillet 2016 d'une contestation portant sur la rupture anticipée du contrat à durée déterminée conclu avec l'association Valence Handball.

Par jugement en date du 6 novembre 2017, le conseil de prud'hommes de Valence a :

' Déclaré fondé sur une faute grave le licenciement de M. Milorad Z';

' Débouté M. Milorad Z de l'intégralité de ses demandes';

' Condamné M. Milorad Z à payer à l'association Valence Handball la somme de 700 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile';

' Condamné M. Milorad Z aux dépens';

' Rejeté toute autre demande.

M. Z a interjeté appel de la décision en sa globalité par déclaration en date du 20 novembre 2017.

Par conclusions récapitulatives en date du 2 juillet 2019, M. Z, par l'intermédiaire de son conseil, demande à la Cour d'appel de :

- INFIRMER le jugement du Conseil de Prud'hommes de Valence en date du 06 novembre 2017 en ce qu'il :

' l'a débouté de l'ensemble de ses demandes';

' a condamné à régler 700 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile';

' a mis à sa charge les entiers dépens';

Statuant à nouveau, A titre principal,

- CONDAMNER l'association VALENCE HANDBALL à verser à Monsieur Z les sommes suivantes

' 38.200 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et anticipée du contrat de travail à durée déterminée';

' 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile';

A titre subsidiaire,

- REQUALIFIER le CDD de Monsieur Z en CDI';

- CONDAMNER l'association VALENCE HANDBALL à verser à Monsieur Z les sommes suivantes

' 2.824,20 euros à titre d'indemnité pour requalification du CDD en CDI';

' 2.824,20 euros à titre d'indemnité pour irrégularité de la procédure du licenciement';

Les sommes ci-dessus portant intérêt au taux légal au jour de la saisine du Conseil de Prud'hommes ;

- ORDONNER à l'association VALENCE HANDBALL de transmettre à Monsieur Z les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformes à la décision à intervenir, sous astreinte de 50 euros par jours de retard, passé un délai de 15 jours à compter de la notification du présent jugement';

- FIXER le salaire de Monsieur Z à 2.824,20 euros brut';

- CONDAMNER l'association VALENCE HANDBALL à verser, au titre de la présente instance, la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile';

- CONDAMNER l'association VALENCE HANDBALL aux entiers dépens.

Par conclusions en réponse en date du 8 janvier 2019, par l'intermédiaire de son conseil, l'association Valence Handball demande à la Cour d'appel de :

- CONFIRMER le jugement du Conseil des prud'hommes de VALENCE';

- DÉBOUTER Monsieur Milorad Z de l'ensemble de ses demandes';

- CONDAMNER Monsieur Milorad Z à 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et aux dépens de l'instance.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, la cour se réfère à la décision attaquée et aux dernières conclusions déposées.

SUR QUOI':

Sur la rupture du contrat de travail :

Le droit applicable

Conformément aux articles L.1243-1 et suivants du code du travail, une fois la période d'essai achevée, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure, d'inaptitude du salarié constaté par le médecin du travail ou si le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

L'employeur qui invoque la faute grave du salarié doit en apporter la preuve et respecter la procédure disciplinaire à savoir un entretien préalable et une notification.

La lettre de notification doit énoncer des griefs sauf à être considérée comme abusive.

La faute grave prive le salarié de l'indemnité de fin de contrat mais non de l'indemnité compensatrice de congés payés.

La rupture abusive prononcée par l'employeur ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Il est de principe que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé au sein de l'entreprise même pendant la durée du préavis. La mise en oeuvre de la procédure de rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs mais le maintien du salarié dans l'entreprise est possible pendant le temps nécessaire pour apprécier le degré de gravité des fautes commises. L'employeur qui invoque la faute grave pour rompre le contrat de travail doit en rapporter la preuve.

La gravité de la faute s'apprécie en tenant compte du contexte des faits, de l'ancienneté du salarié et des conséquences que peuvent avoir les agissements du salarié et de l'existence ou de l'absence de précédents disciplinaires.

Les moyens des parties

Aux termes de la lettre de rupture du contrat de travail en date du 28 juin 2016, qui fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture, l'association Valence Handball reproche à M. Milorad Z les faits suivants qualifiés de fautes graves rendant impossible la poursuite du contrat de travail :

' Avoir développé et entretenu une défiance et des désaccords importants avec la majorité des joueurs, qui s'est accentuée malgré une réunion organisée avec le conseil d'administration à la suite d'une demande expresse du capitaine de l'équipe, M. Romain ..., et du délégué du personnel, M. Yann ...';

' Avoir procédé au dénigrement de certains joueurs et de l'équipe médicale en affirmant publiquement, puis en réitérant ces propos lors d'un entretien avec le président en présence de M. ..., que certains joueurs se mettent en arrêt de travail pour "prendre des vacances" et ce avec "la complicité du corps médical";

' Avoir adopté des comportements "non responsables" lors de différents déplacements, qui auraient pu avoir des conséquences graves pour le club, notamment lors d'un déplacement à Pau le 19 février 2016, au cours duquel, alors que le salarié avait été désigné auprès du loueur et de l'assureur comme conducteur de l'une des voitures de location, il n'est pas rentré avec l'équipe à Valence comme cela était convenu, mais s'est rendu à Mulhouse, ce qui a contraint l'un des joueurs à conduire la voiture pour la rendre au loueur';

' Avoir de nouveau adopté ce comportement lors d'un déplacement à Massy en date du 30 avril 2016, à savoir :après le match, ne pas avoir dîné avec l'équipe, ni dormi à l'hôtel, comme cela était convenu, laissant l'équipe sans surveillance et sans encadrement, et le lendemain, avoir échangé son billet de train pour Valence pour un billet à destination de Mulhouse, à la charge du club, sans en aviser le club et sans recueillir son autorisation';

' Ne pas avoir préparé convenablement l'équipe lors d'un déplacement à Mulhouse en laissant les joueurs jouer au football pendant 45 minutes, ce qui démontre le manque de rigueur dans la préparation et la gestion du groupe professionnel, déjà reproché à plusieurs reprises au salarié.

M. Z conteste l'existence des fautes graves invoquées dans la lettre de rupture du contrat et ainsi du bien-fondé de celle-ci et soutient que dans la mesure où le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail, il est bien fondé à solliciter des dommages et intérêts correspondant aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, y compris les avantages en nature. Il fait valoir ainsi que :

' En réalité l'association Valence Handball a tenté de négocier la rupture du contrat de travail et souhaitait trouver une solution amiable avec lui, ce qui démontre que la qualification de faute

grave retenue pour justifier la rupture est infondée, dès lors que la faute grave, par principe, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise';

' Dans tous les cas, les griefs invoqués par l'employeur ne sont pas fondés et ne sont pas constitutifs d'une faute grave :

- L'employeur lui reproche d'avoir développé et entretenu une défiance et un désaccord avec la majorité des joueurs, mais ne fait référence à aucun fait précisément daté dans la lettre de rupture et cette critique a été formulée par l'employeur plus de deux mois avant le déclenchement de la procédure de rupture pour motif disciplinaire, soit après l'écoulement du délai de prescription'; il soutient que ce grief est infondé comme le démontre les attestations de joueurs versées aux débats et que l'employeur ne rapporte par la preuve des propos exacts qu'il aurait tenus à l'encontre de ces joueurs en outre même si ces propos étaient établis, ceux-ci rentreraient dans le champ de sa liberté d'expression telle qu'elle s'applique dans le domaine sportif';

- Il ne peut lui être reproché d'être rentré à Mulhouse après le match de Pau, alors qu'il avait été convenu avec les dirigeants du club qu'il rentrerait à son domicile tous les week-ends, y compris après les déplacements pour un match, et qu'il en a été ainsi durant les cinq dernières années sans que son employeur ne lui fasse le moindre reproche à ce sujet'; L'employeur payant d'ailleurs ces retours à son domicile le week-end'; Dans tous les cas, ce fait était prescrit au moment du déclenchement de la procédure disciplinaire';

- Il ne peut lui être reproché d'avoir abandonné les joueurs juste après le match, dès lors qu'il n'avait pas à les accompagner dans leur sortie nocturne après le match, qu'il ne détenait aucun pouvoir disciplinaire à leur encontre, que rien dans son contrat de travail ne l'obligeait à demeurer sur place avec l'équipe durant la nuit, que le fait de dormir à l'hôtel avec les joueurs ne relevait pas de son temps de travail, et que les joueurs sont tous majeurs et ne nécessitaient aucune surveillance spécifique de sa part'; Ces faits ne caractérisant pas un abandon de poste';

' L'employeur, qui a attendu un mois pour débiter la procédure disciplinaire sur le fondement de ces manquements allégués, n'a pas engagé la procédure de rupture dans un délai restreint, comme l'exige la jurisprudence lorsque l'employeur retient la qualification de faute grave';

' Il ne peut lui être reproché d'avoir fait jouer au football les joueurs en guise d'échauffement pour préparer le dernier match de la saison, dès lors qu'il s'agit d'une pratique courante en handball, que les attestations qu'il produit ne sont pas des attestations de complaisance, mais ont été faites par des professionnels reconnus dans le milieu';

Sur ce,

Il ressort des courriels échangés entre les parties entre le 25 mai 2016 et le 3 juin 2016, que l'employeur n'excluait pas la possibilité à la date du 3 juin 2016 de trouver une solution amiable au différend qui l'opposait à M. Z.

En outre, il résulte tout particulièrement du courriel en date du 3 juin 2016 envoyé par l'employeur à son salarié que l'employeur a exigé de M. Z qu'il reste à son poste jusqu'à la fin de la saison sportive, soit le 17 juin 2016.

Or, la cour constate que l'employeur mentionne dans la lettre de convocation à l'entretien préalable datée du 30 mai 2016 l'ensemble des griefs qu'il reproche au salarié, qualifiés de graves, qui seront intégralement repris dans la lettre de rupture du contrat en date du 28 juin 2016.

Il résulte de ces énonciations qu'à la date du 3 juin 2016 l'employeur avait déjà connaissance du degré de gravité des fautes commises qu'il reprochait au salarié et que le maintien du salarié dans l'entreprise à cette date ne pouvait se justifier par la nécessité pour l'employeur d'apprécier le degré de gravité des fautes commises.

Ainsi, il y a lieu de considérer que lors de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable et au plus tard à la date du 3 juin 2016, l'employeur ne considérait pas que le maintien du salarié dans l'entreprise était impossible. Par conséquent, il convient de retenir, par infirmation du jugement entrepris, que les faits invoqués par l'employeur dans la lettre de

rupture, déjà mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, ne sont pas constitutifs de fautes graves. Et, dès lors que l'employeur n'invoque dans la lettre de rupture ni un accord des parties, ni un cas de force majeure ou une inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail, l'association Valence Handball ne justifie pas du bien fondé de la rupture du contrat de travail de M. Z.

Le salarié est ainsi bien fondé à prétendre au paiement d'une indemnité d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Le contrat ayant été rompu le 28 juin 2016 et son terme étant fixé au 30 juin 2017, il y a lieu de condamner l'employeur au paiement de la somme de 33.890,40 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Sur la remise des documents de fin de contrat et des bulletins de paie :

Il convient d'ordonner à l'association Valence Handball de remettre à M. Z un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes au présent arrêt dans le mois de la notification ou de l'éventuel acquiescement à la présente décision et passé ce délai, sous astreinte provisoire de 50 euros par jour de retard pendant 3 mois.

Sur les demandes accessoires :

Le jugement déféré est infirmé en ses dispositions relatives aux dépens et aux frais irrépétibles de première instance.

Il convient de condamner l'association Valence Handball, partie perdante, aux entiers dépens et à la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS' :

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

DÉCLARE M. Milorad Z recevable en son appel,

INFIRME en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Valence en date du 6 novembre 2017';

Statuant à nouveau sur les dispositions infirmées et y ajoutant :

DIT que la rupture du contrat de travail de M. Milorad Z est dépourvue de cause réelle et sérieuse';

CONDAMNE l'association VALENCE HANDBALL à payer à M. Milorad Z la somme de 33.890,40 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat sans cause réelle et sérieuse';

ORDONNE à l'association VALENCE HANDBALL de remettre à M. Milorad Z un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes au présent arrêt dans le mois de la notification ou de l'éventuel acquiescement à la présente décision et passé ce délai, sous astreinte provisoire de 50 euros par jour de retard pendant 3 mois';

CONDAMNE l'association VALENCE HANDBALL à payer à M. Milorad Z la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

CONDAMNE l'association VALENCE HANDBALL aux dépens de première instance et d'appel.