

24 novembre 2021
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-15.802

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01329

Texte de la décision

Entête

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 24 novembre 2021

Cassation partielle sans renvoi

M. HUGLO, conseiller doyen faisant
fonction de président

Arrêt n° 1329 F-D

Pourvoi n° Q 20-15.802

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 24 NOVEMBRE 2021

L'association Oppelia, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Q 20-15.802 contre les arrêts rendus les 11 septembre 2019 et 6 février 2020 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à M. [T] [E], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Chamley-Coulet, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'association Oppelia, de Me Haas, avocat de M. [E], après débats en l'audience publique du 6 octobre 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Chamley-Coulet, conseiller référendaire rapporteur, Mme Ott, conseiller, M. Gambert, avocat général, et Mme Lavigne, 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.

Déchéance du pourvoi soulevée en défense, en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt du 11 septembre 2019

Vu l'article 978 du code de procédure civile :

1. L'association Oppelia s'est pourvue en cassation le 19 mai 2020 contre deux décisions rendues le 11 septembre 2019 et le 6 février 2020 par la cour d'appel d'Amiens dans une instance dirigée contre M. [E]. Elle a signifié à ce dernier un mémoire ampliatif dont l'ensemble des moyens sont dirigés contre l'arrêt du 6 février 2020.
2. Il y a lieu, dès lors, de constater la déchéance du pourvoi en tant qu'il est dirigé contre l'arrêt du 11 septembre 2019.

Exposé du litige

Faits et procédure

3. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 6 février 2020), M. [E] a été engagé par l'association CHAA-CCAA, qui exploite un centre d'hygiène alimentaire, le 6 octobre 2000 en qualité de médecin. L'activité de cette association a été reprise le 1er mai 2014 par l'association Oppelia (l'association). En dernier lieu, le salarié exerçait les fonctions de médecin-directeur, statut cadre. Il était par ailleurs titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme depuis le 3 décembre 2008.

4. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 1er juin 2015 pour que la résiliation du contrat de travail soit prononcée et que l'employeur soit condamné à lui payer diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

5. Le salarié s'est vu notifier son licenciement pour faute grave le 29 avril 2016 à la suite d'une autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail le 25 avril 2016. Cette autorisation a été ultérieurement annulée par un

arrêt de la cour administrative d'appel en date du 6 décembre 2018. Le 24 juillet 2019, le Conseil d'Etat a déclaré le pourvoi contre cet arrêt non admis.

Moyens

Examen des moyens

Sur les premier, troisième, quatrième et cinquième moyens, ci-après annexés

Motivation

6. 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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le deuxième moyen en ce qu'il vise les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents et l'indemnité de licenciement

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de constater que le salarié ne demandait pas sa réintégration et de le condamner à payer au salarié certaines sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents et d'indemnité de licenciement, alors :

« 1°/ que l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement ne résulte pas, en soi, de l'annulation de l'autorisation de licenciement ; qu'en affirmant que l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé entraînait la nullité du licenciement pour en déduire que du fait de l'annulation, par un arrêt définitif de la cour administrative d'appel de Paris en date du 6 décembre 2018, de l'autorisation de licenciement délivrée à l'association Oppelia, le licenciement pour faute grave de M. [E] était automatiquement illicite, la cour d'appel a violé l'article 1351, devenu 1355, du code civil, ensemble la loi des 16 et 24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, le principe de séparation des autorités administratives et judiciaires, les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 2422-4 du code du travail et les articles L. 1234-9, L. 1235-1, L. 1235-3 et L. 2411-22 dudit code, dans leur rédaction applicable en la cause ;

2°/ que l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet d'un jugement et a été tranché dans son dispositif ; qu'au dispositif de son arrêt du 6 décembre 2018, la cour administrative d'appel de Paris s'est bornée à retenir que « le jugement n° 1612825/3-1 du 5 décembre 2017 du Tribunal administratif de Paris et la décision du 25 avril 2016 par laquelle l'inspectrice du travail a autorisé le licenciement pour faute de M. [E] sont annulés » ; qu'en affirmant, pour dire le licenciement du salarié illicite, qu'il ressort de l'arrêt de la cour administrative d'appel en date du 6 décembre 2018 qui a autorité de la chose jugée sur ce point que les faits reprochés dans la lettre de licenciement étaient prescrits, la cour d'appel qui a en réalité reconnu l'autorité de la chose jugée aux motifs de cette décision, a violé l'article 1351, devenu 1355, du code civil, ensemble les articles 480, dans sa rédaction applicable en la cause, et 488 du code de procédure civile ;

3°/ que si le salarié, qui a été licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, au paiement des indemnités de rupture et au paiement de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse, il ne peut prétendre de ce seul fait à l'annulation du licenciement ; qu'en affirmant que l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé entraînait la nullité du licenciement et en qualifiant celui-ci d'illicite, la cour d'appel a violé l'article L. 2422-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. D'abord, le salarié, qui a été licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, d'une part, à l'indemnisation de son préjudice depuis le licenciement et jusqu'à l'expiration du délai de deux mois qui suit la notification de la décision annulant l'autorisation de licenciement, d'autre part, au paiement des indemnités de rupture, s'il n'en a pas bénéficié au moment du licenciement et s'il remplit les conditions pour y prétendre, et enfin au paiement de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

9. Ensuite, la décision du juge administratif se prononçant sur les faits fautifs invoqués par l'employeur, qui a retenu que ces faits, soit n'étaient pas établis, soit ne justifiaient pas la mesure de licenciement, s'oppose à ce que le juge judiciaire, appréciant les mêmes faits, décide qu'ils constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

10. Ayant constaté que, par arrêt du 6 décembre 2018, la cour administrative d'appel avait annulé l'autorisation de licenciement après avoir retenu que les faits reprochés au salarié étaient prescrits, c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et a prononcé des condamnations indemnitaires à ce titre.

11. Le moyen est donc mal fondé en sa deuxième branche et inopérant pour le surplus.

Moyens

Mais sur le deuxième moyen, pris en ses première et troisième branches, en ce qu'il vise l'illicéité du licenciement

Enoncé du moyen

12. L'association fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement pour faute grave du salarié était illicite, alors :

« 1°/ que l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement ne résulte pas, en soi, de l'annulation de l'autorisation de licenciement ; qu'en affirmant que l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé entraînait la nullité du licenciement pour en déduire que du fait de l'annulation, par un arrêt définitif de la cour administrative d'appel de Paris en date du 6 décembre 2018, de l'autorisation de licenciement délivrée à l'association Oppelia, le licenciement pour faute grave de M. [E] était automatiquement illicite, la cour d'appel a violé l'article 1351, devenu 1355, du code civil, ensemble la loi des 16 et 24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, le principe de séparation des autorités administratives et judiciaires, les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 2422-4 du code du travail et les articles L. 1234-9, L. 1235-1, L. 1235-3 et L. 2411-22 dudit code, dans leur rédaction applicable en la cause ;

3°/ que si le salarié, qui a été licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, au paiement des indemnités de rupture et au paiement de l'indemnité prévue par

l'article L. 1235-3 du code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse, il ne peut prétendre de ce seul fait à l'annulation du licenciement ; qu'en affirmant que l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé entraînait la nullité du licenciement et en qualifiant celui-ci d'illicite, la cour d'appel a violé l'article L. 2422-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2422-4 du code du travail :

13. Pour dire le licenciement pour faute grave du salarié illicite, l'arrêt retient que l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé entraîne la nullité du licenciement.

14. En statuant ainsi, alors que le salarié, qui a été licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée et qui ne demande pas sa réintégration, ne peut prétendre de ce seul fait à l'annulation du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

15. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

16. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

17. Par ailleurs, la cassation prononcée sur le deuxième moyen n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la deuxième branche du deuxième moyen en ce qu'il vise l'illicéité du licenciement, la Cour :

CONSTATE la déchéance du pourvoi en tant qu'il est dirigé contre l'arrêt rendu le 11 septembre 2019 par la cour d'appel d'Amiens ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que le licenciement pour faute grave de M. [E] est illicite, l'arrêt rendu le 6 février 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déclare le licenciement de M. [E] sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne M. [E] 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 vingt-quatre novembre deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour l'association Oppelia

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'association Oppelia à payer à M. [E] les sommes de 151 568,63 € au titre de l'indemnité de l'article L. 2422-4 du code du travail et de 15 156,86 € au titre des congés payés afférents, d'AVOIR dit que les créances salariales allouées à M. [E] étaient assorties d'intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation, d'AVOIR condamné l'association Oppelia à verser à M. [E] une somme de 2 500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR débouté l'association Oppelia de ses demandes reconventionnelles au titre de l'article 700 du code de procédure civile et des dépens et d'AVOIR condamné l'association Oppelia aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement

M. [E] soutient que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse du fait de l'annulation de l'autorisation de licenciement et du fait que les faits reprochés dans la lettre de licenciement sont prescrits.

L'association Oppelia soutient que le licenciement pour faute grave de M. [E] est justifié.

M. [E] a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception daté du 29 avril 2016 après avoir été convoqué le 16 février 2016 à un entretien préalable fixé au 25 février 2016 et après que l'inspection du travail a autorisé son licenciement par décision du 25 avril 2016.

Par arrêt du 6 décembre 2018, la cour administrative d'appel de Paris a annulé le jugement du tribunal administratif de Paris du 5 décembre 2017 et la décision du 25 avril 2016 par laquelle l'inspection du travail avait autorisé le licenciement de M. [E] étant précisé que la cour d'appel administrative s'est ainsi déterminée après avoir retenu que les faits qui lui étaient reprochés étaient prescrits.

Compte tenu de ce qui précède, la cour retient que l'annulation de l'autorisation administrative d'un salarié protégé entraîne la nullité du licenciement ; par suite le licenciement pour faute grave de M. [E] est illicite.

Sur l'indemnité de l'article L. 2422-4 du code du travail

M. [E] demande les sommes de 151 568,63 € au titre de l'indemnité de l'article L. 2422-4 du code du travail et de 15 156,86 € au titre des congés payés afférents étant précisé que la période prise en considération est de 33 mois et 6 jours du 30 avril 2016 au 6 février 2019, déduction faite des 167 556,96 € de revenus perçus sur la période ; l'association Oppelia s'oppose à cette demande sans articuler de moyens sur le quantum.

La demande est nouvelle comme étant formée pour la première fois en appel. La cour retient qu'elle est recevable contrairement à ce que l'association Oppelia a soutenu lors de l'audience, au motif qu'en application du principe de l'unicité de l'instance prud'homale toutes les demandes relatives au même contrat de travail doivent faire l'objet d'une même instance étant ajouté que cette demande d'indemnité de l'article L. 2422-4 du code du travail est relative au contrat de travail de M. [E].

Aux termes de l'article L. 2422-4 du code du travail, lorsque l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement est devenue définitive, le salarié protégé ainsi licencié a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai de 2 mois, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.

La cour retient que M. [E] est bien fondé dans ses demandes au motif que M. [E], salarié protégé, a été licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, qu'il n'a pas demandé sa réintégration, en sorte qu'il a droit en application de l'article L. 2422-4 du code du travail, au paiement d'une indemnité égale à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation étant précisé que cette indemnité constitue un complément de salaire et que les congés payés sont donc dus.

L'association Oppelia sera donc condamnée à payer à M. [E] les sommes non critiquées de 151 568,63 € au titre de l'indemnité de l'article L. 2422-4 du code du travail et de 15 156,86 € au titre des congés payés afférents.

() Sur les autres demandes

Les dommages et intérêts alloués seront assortis des intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Les autres sommes octroyées qui constituent des créances salariales, seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation.

La cour condamne l'association Oppelia aux dépens en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Le jugement déféré est infirmé en ce qui concerne l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il apparaît équitable, compte tenu des éléments soumis aux débats, de condamner l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel.

L'ensemble des autres demandes plus amples ou contraires formées en demande ou en défense est rejeté, leur rejet découlant des motifs amplement développés dans tout l'arrêt étant précisé que la demande de et intérêts pour violation du statut protecteur a été abandonnée par M. [E] » ;

ALORS QUE le juge est tenu de vérifier qu'une demande est justifiée en son quantum, même en l'absence de contestation sur ce point ; qu'en se bornant, pour accorder au salarié l'intégralité de la somme qu'il demandait au titre de l'indemnité de l'article L. 2422-4 du code du travail, à retenir que son montant était non-critiqué, sans s'assurer du bien-fondé du quantum de cette demande et en particulier que le salarié avait pris soin de déduire la totalité des sommes qu'il avait perçues sur la période litigieuse, la cour d'appel a violé les articles 12 et 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement pour faute grave de M. [E] était illicite et constaté que M. [E] ne demandait pas sa réintégration, d'AVOIR condamné l'association Oppelia à payer à M. [E] les sommes de 57 678,06 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 57 678,06 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de 5 667,80 € au titre des congés payés afférents et de 38 452 € au titre de l'indemnité de licenciement, d'AVOIR dit que les dommages et intérêts alloués à M. [E] étaient assortis d'intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision et que les créances salariales allouées à M. [E] étaient assorties d'intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation, d'AVOIR condamné l'association Oppelia à verser à M. [E] une somme de 2 500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR débouté l'association Oppelia de ses demandes reconventionnelles au titre de l'article 700 du code de procédure civile et des dépens et d'AVOIR condamné l'association Oppelia aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement

M. [E] soutient que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse du fait de l'annulation de l'autorisation de licenciement et du fait que les faits reprochés dans la lettre de licenciement sont prescrits.

L'association Oppelia soutient que le licenciement pour faute grave de M. [E] est justifié.

M. [E] a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception daté du 29 avril 2016 après avoir été convoqué le 16 février 2016 à un entretien préalable fixé au 25 février 2016 et après que l'inspection du travail a autorisé son licenciement par décision du 25 avril 2016.

Par arrêt du 6 décembre 2018, la cour administrative d'appel de Paris a annulé le jugement du tribunal administratif de Paris du 5 décembre 2017 et la décision du 25 avril 2016 par laquelle l'inspection du travail avait autorisé le licenciement de M. [E] étant précisé que la cour d'appel administrative s'est ainsi déterminée après avoir retenu que les faits qui lui étaient reprochés étaient prescrits.

Compte tenu de ce qui précède, la cour retient que l'annulation de l'autorisation administrative d'un salarié protégé entraîne la nullité du licenciement ; par suite le licenciement pour faute grave de M. [E] est illicite.

()

Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

M. [E] demande la somme de 145 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que les faits reprochés étant prescrits, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et au motif s'agissant du quantum, qu'il avait prévu de travailler jusqu'à 70 ans pour rembourser son crédit immobilier et qu'il a perdu des points de retraite ; l'association Oppelia s'oppose à cette demande sans articuler de moyens précis sur le quantum.

La cour retient que M. [E] est bien fondé dans sa demande en son principe au motif que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse du fait que les faits reprochés dans la lettre de licenciement sont prescrits comme cela ressort de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris rendu le 6 décembre 2018 qui a autorité de la chose jugée sur ce point.

Par suite, il y a lieu à l'application de l'article L. 1235-3 du Code du travail dont il ressort que le juge octroie une indemnité au salarié qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération de M. [E], de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice de M. [E] doit être évaluée à la somme de 57 678,06 €.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et statuant à nouveau de ce chef, la cour condamne l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 57 678,06 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur l'indemnité compensatrice de préavis

M. [E] demande la somme de 57 678,06 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis au motif qu'il a droit à une indemnité compensatrice de préavis de 6 mois sur le fondement de l'article 15.02.2 de la convention collective ; l'association Oppelia s'oppose à cette demande sans articuler de moyens précis sur le quantum.

La convention collective applicable prévoit une indemnité compensatrice de préavis de 6 mois pour les cadres comme M. [E] ; l'indemnité conventionnelle de préavis doit donc être fixée à la somme de 57 678,06 €.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande formée au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et statuant à nouveau de ce chef, la cour condamne l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 57 678,06 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis

M. [E] demande la somme de 5 667,80 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis ; l'association Oppelia s'oppose à cette demande sans articuler de moyens précis sur le quantum.

Par application de l'article L. 3141-22 du Code du travail, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ayant déterminé le droit et la durée des congés ; la présente juridiction a fixé à la somme de 57 678,06 €, l'indemnité compensatrice de préavis due à M. [E] ; en conséquence, l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis due à M. [E] est fixée à la somme de 5 667,80 €.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande formée au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis, et statuant à nouveau de ce chef, la cour condamne l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 5 667,80 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis.

Sur l'indemnité de licenciement

M. [E] demande la somme de 84 914,91 € au titre de l'indemnité de licenciement ; l'association Oppelia s'oppose à cette demande sans articuler de moyens précis sur le quantum.

Il résulte de l'examen des bulletins de salaire versés aux débats par M. [E], que son salaire de référence s'élève à 9 613,01 € par mois.

Il est constant qu'à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, M. [E] avait une ancienneté de 15 ans et 6 mois et donc au moins un an d'ancienneté ; il y a donc lieu à l'application de l'article L. 1234-9 du Code du travail et qu'une indemnité légale de licenciement doit lui être attribuée ; cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, sur la base d'1/5 de mois ; son montant est majoré à partir de 10 ans d'ancienneté de 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans. (Art. R. 1234-1 et suivants du code du travail) ; les années incomplètes doivent être retenues, la fraction de l'indemnité de licenciement afférente à une

année incomplète étant proportionnelle au nombre de mois de présence ; pour le calcul du montant de l'indemnité, l'ancienneté prise en considération s'apprécie à la date de fin du préavis ; l'indemnité légale de licenciement doit donc être fixée à la somme de 38 452 € calculée selon la formule suivante : $[(nb \text{ total années} + \text{fraction d'année}) \times 1/5] \times \text{salaire} + [(nb \text{ années} > 10 \text{ ans} + \text{fraction d'année}) \times 2/15] \times \text{salaire}$ soit $[(16 \text{ ans} \times 1/5) \times 9\,613,01] + [6 \times 2/15] \times 9\,613,01$

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande formée au titre de l'indemnité de licenciement, et statuant à nouveau de ce chef, la cour condamne l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 38 452 € au titre de l'indemnité de licenciement.

() Sur les autres demandes

Les dommages et intérêts alloués seront assortis des intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Les autres sommes octroyées qui constituent des créances salariales, seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation.

La cour condamne l'association Oppelia aux dépens en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Le jugement déféré est infirmé en ce qui concerne l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il apparaît équitable, compte tenu des éléments soumis aux débats, de condamner l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel.

L'ensemble des autres demandes plus amples ou contraires formées en demande ou en défense est rejeté, leur rejet découlant des motifs amplement développés dans tout l'arrêt étant précisé que la demande de et intérêts pour violation du statut protecteur a été abandonnée par M. [E] » ;

1°) ALORS QUE l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement ne résulte pas, en soi, de l'annulation de l'autorisation de licenciement ; qu'en affirmant que l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé entraînait la nullité du licenciement pour en déduire que du fait de l'annulation, par un arrêt définitif de la cour administrative d'appel de Paris en date du 6 décembre 2018, de l'autorisation de licenciement délivrée à l'association Oppelia, le licenciement pour faute grave de M. [E] était automatiquement illicite, la cour d'appel a violé l'article 1351, devenu 1355, du code civil, ensemble la loi des 16 et 24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, le principe de séparation des autorités administratives et judiciaires, les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 2422-4 du code du travail et les articles L. 1234-9, L. 1235-1, L. 1235-3 et L. 2411-22 dudit code, dans leur rédaction applicable en la cause ;

2°) ALORS QUE l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet d'un jugement et a été tranché dans son dispositif ; qu'au dispositif de son arrêt du 6 décembre 2018, la cour administrative d'appel de Paris s'est bornée à retenir que « le jugement n° 1612825/3-1 du 5 décembre 2017 du Tribunal administratif de Paris et la décision du 25 avril 2016 par laquelle l'inspectrice du travail a autorisé le licenciement pour faute de M. [E] sont annulés » ; qu'en affirmant, pour dire le licenciement du salarié illicite, qu'il ressort de l'arrêt de la cour d'administrative d'appel en date du 6 décembre 2018 qui a autorité de la chose jugée sur ce point que les faits reprochés dans la lettre de licenciement étaient prescrits, la cour d'appel qui a en réalité reconnu l'autorité de la chose jugée aux motifs de cette décision, a violé l'article 1351, devenu 1355, du code civil, ensemble les articles 480, dans sa rédaction applicable en la cause, et 488 du code de procédure civile ;

3°) ALORS en tout état de cause QUE si le salarié, qui a été licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, au paiement des indemnités de rupture et au paiement de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse, il ne peut prétendre de ce seul fait à l'annulation du licenciement ; qu'en affirmant que l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé entraînait la nullité du licenciement et en qualifiant celui-ci d'illicite, la cour d'appel a violé l'article L. 2422-4 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIARE)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'association Oppelia à payer à M. [E] les sommes de 57 678,06 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre 5 667,80 € au titre des congés payés afférents et de 38 452 € au titre de l'indemnité de licenciement, d'AVOIR dit que les créances salariales allouées à M. [E] étaient assorties d'intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation, d'AVOIR condamné l'association Oppelia à verser à M. [E] une somme de 2 500 € sur le fondement des dispositions de

l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR débouté l'association Oppelia de ses demandes reconventionnelles au titre de l'article 700 du code de procédure civile et des dépens et d'AVOIR condamné l'association Oppelia aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur l'indemnité compensatrice de préavis

M. [E] demande la somme de 57 678,06 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis au motif qu'il a droit à une indemnité compensatrice de préavis de 6 mois sur le fondement de l'article 15.02.2 de la convention collective ; l'association Oppelia s'oppose à cette demande sans articuler de moyens précis sur le quantum.

La convention collective applicable prévoit une indemnité compensatrice de préavis de 6 mois pour les cadres comme M. [E] ; l'indemnité conventionnelle de préavis doit donc être fixée à la somme de 57 678,06 €.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande formée au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et statuant à nouveau de ce chef, la cour condamne l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 57 678,06 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis

M. [E] demande la somme de 5 667,80 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis ; l'association Oppelia s'oppose à cette demande sans articuler de moyens précis sur le quantum.

Par application de l'article L. 3141-22 du Code du travail, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ayant déterminé le droit et la durée des congés ; la présente juridiction a fixé à la somme de 57 678,06 €, l'indemnité compensatrice de préavis due à M. [E] ; en conséquence, l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis due à M. [E] est fixée à la somme de 5 667,80 €.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande formée au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis, et statuant à nouveau de ce chef, la cour condamne l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 5 667,80 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à la période de préavis.

() Sur les autres demandes

Les dommages et intérêts alloués seront assortis des intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Les autres sommes octroyées qui constituent des créances salariales, seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation.

La cour condamne l'association Oppelia aux dépens en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Le jugement déféré est infirmé en ce qui concerne l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il apparaît équitable, compte tenu des éléments soumis aux débats, de condamner l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel.

L'ensemble des autres demandes plus amples ou contraires formées en demande ou en défense est rejeté, leur rejet découlant des motifs amplement développés dans tout l'arrêt étant précisé que la demande de et intérêts pour violation du statut protecteur a été abandonnée par M. [E] » ;

1°) ALORS QUE l'article 15.02.2 de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure, à but non lucratif du 31 octobre 1951 ne prévoit le bénéfice d'une indemnité de préavis égale à six mois de salaire qu'au bénéfice d'un nombre limité de salariés, i.e. « les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 », les autres cadres pouvant seulement prétendre à une indemnité équivalente à quatre mois de salaire ; qu'en se bornant à retenir que la convention collective prévoyait une indemnité compensatrice de préavis de six mois pour les cadres comme M. [E], sans faire ressortir en quoi le salarié pouvait, au regard de son coefficient de référence, prétendre à l'indemnité maximale de préavis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

2°) ALORS QUE le juge est tenu de vérifier qu'une demande est justifiée en son quantum, même en l'absence de contestation sur ce point ; qu'en relevant, pour accorder au salarié la somme qu'il réclamait au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, soit le montant maximal de celle-ci prévu par la convention collective, que si l'employeur s'opposait à cette demande, il n'articulait pas de moyens précis sur son quantum, la cour d'appel qui s'est déterminée par un motif inopérant, a violé les articles 12 et 455 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 500 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat, d'AVOIR dit que les dommages et intérêts alloués à M. [E] étaient assortis d'intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision, d'AVOIR condamné l'association Oppelia à verser à M. [E] une somme de 2 500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR débouté l'association Oppelia de ses demandes reconventionnelles au titre de l'article 700 du code de procédure civile et des dépens et d'AVOIR condamné l'association Oppelia aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat M. [E] demande la somme de 28 000 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat au motif qu'il a fait un malaise sur son lieu de travail après avoir été rejeté par le personnel qui lui en voulait de rechercher la responsabilité de l'association Oppelia et de lui demander des sommes astronomiques (sic) ; l'association Oppelia s'oppose à cette demande au motif qu'aucun manquement à l'obligation de sécurité de résultat n'est établi étant précisé que quand « les salariés ont exprimé leur « ras le bol » et que la personnalité manipulatrice » (sic) de M. [E] a été dévoilée, ce dernier a manœuvré avec habileté pour se placer en position de victime de l'employeur.

La demande est nouvelle comme étant formée pour la première fois en appel. La cour retient qu'elle est recevable contrairement à ce que l'association Oppelia a soutenu lors de l'audience, au motif qu'en application du principe de l'unicité de l'instance prud'homale toutes les demandes relatives au même contrat de travail doivent faire l'objet d'une même instance étant ajouté que cette demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat est relative au contrat de travail de M. [E].

En application des dispositions de l'article 9 du code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, en particulier l'existence d'un fait générateur de responsabilité, du préjudice en découlant et donc d'un lien de causalité entre le préjudice et la faute.

Il résulte de l'examen des pièces versées aux débats et des moyens débattus que M. [E] apporte suffisamment d'éléments de preuve pour établir le manquement à l'obligation de sécurité de résultat, alléguée à l'encontre de l'association Oppelia ; en effet il est suffisamment prouvé par M. [E] que l'employeur informé les salariés de l'action engagée par M. [E] et du montant de ses demandes ce qui ne pouvait que le placer en position d'être rejeté par les autres salariés.

Il résulte de l'examen des pièces versées aux débats et des moyens débattus que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice subi par M. [E] du chef du manquement à l'obligation de sécurité de résultat doit être évaluée à la somme de 500 €.

La cour condamne l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 500 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

() Sur les autres demandes

Les dommages et intérêts alloués seront assortis des intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Les autres sommes octroyées qui constituent des créances salariales, seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation.

La cour condamne l'association Oppelia aux dépens en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Le jugement déféré est infirmé en ce qui concerne l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il apparaît équitable, compte tenu des éléments soumis aux débats, de condamner l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel.

L'ensemble des autres demandes plus amples ou contraires formées en demande ou en défense est rejeté, leur rejet découlant des motifs amplement développés dans tout l'arrêt étant précisé que la demande de et intérêts pour violation du statut protecteur a été abandonnée par M. [E] » ;

1°) ALORS QUE pour mettre la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, les juges du fond sont tenus d'indiquer sur quels éléments et documents ils se fondent pour déduire les constatations de fait à l'appui de leur décision sans pouvoir se référer uniquement aux documents de la cause sans autre analyse ; qu'en l'espèce, pour condamner l'association Oppelia à payer au salarié une somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, la cour d'appel s'est bornée à relever qu'il résultait de l'examen des pièces versées aux débats et des moyens débattus que le salarié apportait suffisamment d'éléments de preuve pour établir le manquement de sécurité allégué et qu'en particulier il était suffisamment prouvé par le salarié que l'employeur avait informé les salariés de l'action qu'il avait engagée et du montant de ses demandes ce qui ne pouvait que le placer en position d'être rejeté par les autres salariés ; qu'en statuant ainsi, pas des motifs d'ordre général sans analyser même de

façon sommaire les éléments de preuve produits sur lesquels elle fondait sa décision, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE la seule divulgation de ce qu'un salarié a engagé une action à l'encontre de l'entreprise ne caractérise pas un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; que pour retenir l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel s'est bornée à relever que l'association Oppelia avait informé les salariés de l'action engagée à son encontre par M. [E] et du montant de ses demandes ce qui ne pouvait que le placer en position d'être rejeté par les autres salariés ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser un abus de l'employeur dans la divulgation de cette information, ni faire ressortir en quoi le salarié s'était trouvé, du fait de celle-ci, effectivement mis à l'écart au point de mettre en danger sa santé et/ou sa sécurité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a condamné l'association Oppelia à payer à M. [E] les sommes de 4 813,28 € au titre de la majoration des heures supplémentaires et de 481,33 € au titre des congés payés afférents, d'AVOIR dit que les créances salariales allouées à M. [E] étaient assorties d'intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation, d'AVOIR condamné l'association Oppelia à verser à M. [E] une somme de 2 500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR débouté l'association Oppelia de ses demandes reconventionnelles au titre de l'article 700 du code de procédure civile et des dépens et d'AVOIR condamné l'association Oppelia aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Lors de l'audience et par conclusions régulièrement déposées et visées par le greffier, M. [E] demande à la cour :

« Constaté que le contrat de travail de M. [E] a été définitivement rompu par le licenciement,

Constaté que le jugement du 05.12.2017 du Tribunal administratif de Paris a été annulé

Constaté que la décision du 25.04.2016, d'autorisation du licenciement accordé par l'inspecteur du travail a été annulée

Constaté que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

Condamner en conséquence l'Association Oppella, à verser à M. [E] les sommes suivantes :

- indemnité en réparation du préjudice (calculée de la date de licenciement à la fin du délai de 2 mois suivant la date de la décision) et congés payés afférents : 151 568,63 € et congés payés afférents : 15 156,86 €

- préavis de six mois : 57 678,06 € et congés payés sur préavis : 5 667,80 €

- indemnité de licenciement : 84 914,9 €

- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 145 000 €

- dommages et intérêts pour manquement à son obligation de sécurité de résultat (3 mois de salaires) : 28 000 €

- dommages et intérêts pour travail dissimulé (6 mois de salaires) : 57 678 €

Infirmes le jugement du CPH en ce qu'il a rejeté la demande de M. [E] au titre de l'article 700 CPC : 2 500 €

Y ajoutant, la Cour, condamnera, en cause d'appel, l'Association Oppelia au paiement de la somme supplémentaire de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Appliquer l'intérêt légal

Condamner l'Association OPPELIA aux entiers dépens de l'instance qui comprendront les frais d'exécution éventuels du jugement à intervenir. »

M. [E] fait valoir que :

- le juge n'a plus à apprécier la demande de résiliation judiciaire du fait de l'évolution du litige et du fait en particulier de ce qu'il a été ultérieurement licencié sur la base d'une autorisation de licenciement annulée

- par suite, il a droit à l'indemnité forfaitaire de l'article L. 2422-4 du code du travail, la période prise en considération étant de 33 mois et 6 jours du 30 avril 2016 au 6 février 2019, déduction faite des 167 556,96 € de revenus perçus sur la période

- les faits reprochés étant prescrits, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et il a droit à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de 15 mois de salaires du fait qu'il avait prévu de travailler jusqu'à 70 ans pour rembourser son crédit immobilier et qu'il a perdu des points de retraite

- il a aussi droit à une indemnité compensatrice de préavis de 6 mois sur le fondement de l'article 15.02.2 de la convention collective et à l'indemnité légale de licenciement

- le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat est établi : il a fait un malaise sur son lieu de travail après avoir été rejeté par le personnel qui lui en voulait de rechercher la responsabilité de l'association Oppelia et de lui demander des sommes astronomiques (sic)

- il a fait des heures supplémentaires qui ont été rémunérées sans majoration ; l'employeur en est informé depuis juillet 2013, cela caractérise suffisamment le travail dissimulé et il a donc droit à une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Lors de l'audience et par conclusions régulièrement déposées et visées par le greffier, l'Association Oppelia demande à la cour :

« Prononcer la reprise de l'instance ensuite de l'arrêt du Conseil d'État

Sur le fond :

Confirmer le jugement rendu le 18 janvier 2016 par le conseil de prud'hommes de St Quentin en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur ;

Dire et juger que le licenciement prononcé à l'encontre de M. [E] est fondé sur une faute grave ;

Ce faisant, débouter M. [E] de l'ensemble de ses demandes au titre des conséquences du licenciement ;

Infirmier le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'Association Oppelia au paiement d'une majoration pour heures supplémentaires, outre les congés payés afférents ;

Et statuant de nouveau, débouter M. [E] de sa demande de condamnation au titre des heures supplémentaires ;

En tout état de cause débouter M. [E] de sa demande de condamnation au titre du prétendu manquement de l'association Oppelia à son obligation de sécurité de résultat ;

Débouter M. [E] de sa demande de nullité du licenciement en violation du statut protecteur ;

Condamner M. [E] à verser à l'Association Oppelia la somme de 3.000 € au titre des dispositions de l'article 700 du CPC ;

Le condamner aux entiers dépens. »

L'association Oppelia soutient que :

- le jugement doit être confirmé en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande de résiliation judiciaire au motif que les griefs ne sont pas établis :

- en effet, c'est M. [E] qui a demandé à voir modifier ses fonctions et aucune modification du contrat de travail ne lui a été imposée

- en outre, aucune déloyauté ne peut être reprochée à l'employeur au motif qu'informé des comportements inadaptés de M. [E], il a légitimement fait procéder aux enquêtes et audit qui ont abouti à son licenciement

- enfin, aucun manquement à l'obligation de sécurité de résultat n'est établi : quand les salariés ont exprimé leur « ras le bol » et que la personnalité manipulatrice de M. [E] a été dévoilée, ce dernier a manœuvré avec habileté pour se placer en position de victime de l'employeur

- le jugement doit être infirmé en ce qui concerne la majoration retenue pour les heures supplémentaires au motif que M. [E] était un cadre dirigeant et qu'il ne pouvait donc pas prétendre aux heures supplémentaires.

Lors de l'audience présidée selon la méthode dite de la présidence interactive, le conseiller rapporteur a fait un rapport et sur interpellation, le conseil de l'association Oppelia a indiqué qu'il s'en rapportait à justice sur l'application de l'article L. 2422-1 du code du travail et le conseil de M. [E] a précisé que la somme demandée sur ce fondement était calculée après déduction des revenus perçus pendant la période fondant la réclamation et qu'il demandait la confirmation du jugement en ce qui concerne les heures supplémentaires ; le conseil de l'association Oppelia a indiqué s'opposer aux demandes nouvelles ; les conseils des parties ont ensuite plaidé par observations et s'en sont rapportés pour le surplus à leurs écritures ; l'affaire a alors été mise en délibéré à la date du 6 février 2020 par mise à disposition de la décision au greffe (Art. 450 CPC).

()

Sur les heures supplémentaires

M. [E] demande la confirmation du jugement en ce que l'association Oppelia a été condamné à lui payer les sommes de 4 813,28 € au titre de la majoration des heures supplémentaires et de 481,33 € au titre des congés payés afférents ;

l'association Oppelia s'oppose à cette demande.

Aux termes de l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il

appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande. En l'espèce, M. [E] expose que les heures supplémentaires qu'il effectuait étaient payées au taux normal sans majoration comme cela ressort de ses bulletins de salaire.

Le salarié produit ainsi des éléments préalables qui peuvent être discutés par l'employeur et qui sont de nature à étayer sa demande.

En défense, l'association Oppelia expose que le jugement doit être infirmé en ce qui concerne la majoration retenue pour les heures supplémentaires au motif que M. [E] était un cadre dirigeant et qu'il ne pouvait donc pas prétendre aux heures supplémentaires.

Au vu des éléments produits de part et d'autre, et sans qu'il soit besoin d'une mesure d'instruction, la cour a la conviction au sens du texte précité que M. [E] a bien effectué les heures supplémentaires rémunérées sans la majoration due pour les heures supplémentaires et dont le paiement est réclamé dans la limite de la prescription triennale comme le conseil de prud'hommes l'a retenue à juste titre.

C'est donc en vain que l'association Oppelia conteste le droit au paiement de la majoration des heures supplémentaires au motif qu'elle ne prouve aucunement que M. [E] exerçait des fonctions de cadre dirigeant étant ajouté que cette allégation est contredite par le de travail de M. [E] qui mentionne seulement son statut de cadre et aucunement le statut de cadre dirigeant.

Par suite, le jugement déféré est confirmé en ce qu'il a é l'association Oppelia à payer à M. [E] les sommes de 4 813,28 € au titre de la majoration des heures supplémentaires et de 481,33 € au titre des congés payés afférents.

() Sur les autres demandes

Les dommages et intérêts alloués seront assortis des intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Les autres sommes octroyées qui constituent des créances salariales, seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'association Oppelia de la convocation devant le bureau de conciliation.

La cour condamne l'association Oppelia aux dépens en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Le jugement déféré est infirmé en ce qui concerne l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il apparaît équitable, compte tenu des éléments soumis aux débats, de condamner l'association Oppelia à payer à M. [E] la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel.

L'ensemble des autres demandes plus amples ou contraires formées en demande ou en défense est rejeté, leur rejet découlant des motifs amplement développés dans tout l'arrêt étant précisé que la demande de et intérêts pour violation du statut protecteur a été abandonnée par M. [E] » ;

ET AUX MOTIFS REPUTES QUE « sur la demande de paiement de majoration pour heures supplémentaires :

Que conformément à l'article L. 3171-4 du code du travail, le juge se doit d'apprécier la demande de paiement d'heures supplémentaires au vu des éléments apportés par l'employeur et par le salarié ;

Qu'en l'espèce les bulletins de paie de novembre 2010 à juin 2013 communiqués à l'appui de sa demande par M. [E] montre l'existence du paiement d'heures normales effectuées au-delà du temps de travail contractuel mensuel de 151 heures 67 ;

Que le rapport d'audit réalisé en 2013 afin de préparer la fusion absorption du centre horizon de l'Aisne par l'association Oppelia, ait identifié cette pratique et que l'association Oppelia n'a pu mettre en oeuvre une solution alternative qu'après sa reprise effective du CHAH ;

Que l'article L. 3245-1 du code du travail pose en matière de paiement et de répétition du salaire une prescription triennale à compter de la date de la demande du salariée ;

Que la demande de M. [E] ne peut être entendue que pour les heures complémentaires effectuées entre le mois de juin 2012 et le mois de mai 2015, que les heures correspondant à cette période représentent 340 heures :

Que ces heures complémentaires, non contestées sur le fond par l'association Oppelia et faute de précisions complémentaires fournies par M. [E], doivent faire l'objet d'une majoration de 25 % du taux horaire ;

Qu'en conséquence, il convient de faire droit à M. [E] de sa demande de paiement de majoration pour heures supplémentaires à hauteur de 4 813,28 euros auxquelles s'ajouteront 481,33 euros au titre des congés payés y afférents » ;

1°) ALORS QUE le juge doit respecter l'objet du litige tel que déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, le salarié ne discutait pas appartenir à la catégorie des cadres dirigeants, pas plus qu'il ne faisait valoir que son contrat de travail ne visait pas une telle qualité ; qu'en imposant à l'employeur d'établir que le salarié relevait de cette catégorie et en soulignant que cette allégation était contredite par les mentions du contrat de travail du salarié qui

visaient le seul statut de cadre, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail ne requiert pas l'existence d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ; qu'en relevant, pour exclure que le salarié relevait de la catégorie des cadres dirigeants, que son contrat visait seulement le statut de cadre et non celui de cadre dirigeant, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé le texte susvisé ;

3°) ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; que dans ses conclusions d'appel (cf. les conclusions de l'exposante p. 23, § 10), oralement reprises (arrêt p. 5 et 6), l'employeur soulignait que du fait de ses fonctions de médecin-directeur, le salarié appartenait à la catégorie des cadres dirigeants selon la classification des emplois conventionnels ; qu'en déniait cette qualité au salarié, sans tenir compte du moyen des conclusions de l'employeur pris de ce que la convention collective elle-même rangeait les salariés occupant les fonctions de médecin-directeur, tels que l'intéressé, dans la catégorie des cadres dirigeants, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel d'amiens
6 février 2020 (n°16/00727)

Textes appliqués

Article L. 2422-4 du code du travail.

Article 978 du code de procedure civile.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 24-11-2021
- Cour d'appel d'Amiens 06-02-2020