

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-4

ARRÊT AU FOND

DU 23 MARS 2023

N° 2023/

NL/FP-D

Rôle N° RG 20/03097 - N° Portalis DBVB-V-B7E-BFVVL

[N] [L]

C/

S.C.P. [B]

Association CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06

Association L'UNEDIC DÉLÉGATION AGS CGEA DE [Localité 9]

Copie exécutoire délivrée

le :

23 MARS 2023

à :

Me Olivier ROMANI, avocat au barreau de NICE

Me Nathalie KOULMANN, avocat au barreau de NICE

Me Isabelle JOGUET, avocat au barreau de NICE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NICE en date du 11 Février 2020 enregistré au répertoire général sous le n° 17/00792.

APPELANT

Monsieur [N] [L], demeurant [Adresse 1]

représenté par Me Olivier ROMANI, avocat au barreau de NICE

INTIMEES

S.C.P. [B] représentée par Me [R] [B], ès qualité de Commissaire à l'exécution du plan de redressement de l'Association CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06, demeurant [Adresse 3] / FRANCE

représentée par Me Nathalie KOULMANN, avocat au barreau de NICE

Association CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06, demeurant [Adresse 2] / FRANCE

représentée par Me Nathalie KOULMANN, avocat au barreau de NICE

Association L'UNEDIC DÉLÉGATION AGS CGEA DE [Localité 9]

, demeurant [Adresse 6]

représentée par Me Isabelle JOGUET, avocat au barreau de NICE

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 18 Janvier 2023 en audience publique. Conformément à l'article 804 du code de procédure civile, Madame Natacha LAVILLE, Présidente de chambre, a fait un rapport oral de l'affaire à l'audience avant les plaidoiries.

La Cour était composée de :

Madame Natacha LAVILLE, Présidente de chambre

Madame Frédérique BEAUSSART, Conseiller

Madame Catherine MAILHES, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Madame Françoise PARADIS-DEISS.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 23 Mars 2023.

ARRÊT

contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 23 Mars 2023,

Signé par Madame Natacha LAVILLE, Présidente de chambre et Madame Françoise PARADIS-DEISS, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

L'association Cavigal [Localité 10] Basket 06 (l'association) est spécialisée dans les activités de clubs de sport.

Suivant contrat à durée indéterminée (aucun contrat de travail n'a été versé au dossier), l'association a engagé M. [L] (le salarié) en qualité de manager général non cadre à compter du 1er janvier 2006 à temps complet.

La relation de travail a été soumise à la convention collective nationale du sport.

En dernier lieu, le salarié a perçu une rémunération mensuelle brute de 2 694,32 euros.

Un changement de président de l'association est intervenu au mois d'avril 2017.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 20 mai 2017, l'association a convoqué le salarié le 29 mai 2017 en vue d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 1er juin 2017, l'association a notifié au salarié son licenciement pour faute grave dans les termes suivants:

'Monsieur,

(...)

En premier lieu, à la suite de la rencontre sportive de LFB contre [Localité 5] du 28 mars 2017 (match LFB, 22ème journée), qui s'est soldée par une défaite de notre équipe et par la constitution du groupe des quatre équipes appelées à disputer les Play-Dotons ([Localité 10], [Localité 13], [Localité 8] et [Localité 4]), la Ligue Féminine de Basket (LFB) a publié le calendrier de ces phases finales dites Play-Dotons.

Ce calendrier a été publié par la LFB le 31 mars 2017. Il a également été notifié par les voies officielles habituelles, sachant qu'en tant que Manager General vous êtes le correspondant du Club auprès de la LFB et que vous recevez en priorité par email les convocations officielles de la LNB.

Ainsi dès le 31 mars 2017 (a minima) vous étiez formellement informé du calendrier ainsi que des destinations de notre équipe professionnelle pour les matchs à l'extérieur, à savoir :

Journée 1- 02/04/2017 : [Localité 4] (4) - [Localité 10] (1) [Localité 8] (3) - [Localité 13] (2) Journée 2

- 08/04/2017 : [Localité 10] (1) - [Localité 8] (3) ; [Localité 13] (2) - [Localité 4] (4) Journée 3 -

19/04/2017 : [Localité 13] (2) - [Localité 10] (1) ; [Localité 4] (4) - [Localité 8] (3) Journée 4 -

26/04/2017 : [Localité 10] (1) - [Localité 4] (4) ; [Localité 13] (2) - [Localité 8] (3) Journée 5 -

29/04/2017 : [Localité 8] (3) - [Localité 10] (1) ; [Localité 4] (4) - [Localité 13] (2) Journée 6 - 02/05/2017 : [Localité 10] (1) - [Localité 13] (2) ; [Localité 8] (3) - [Localité 4] (4)

(...)

En qualité de Manager Général il vous appartenait, comme tout au long de la saison, d'organiser dès que possible ces déplacements et hébergement de notre équipe professionnelle et ce, afin qu'elle soit dans les meilleures conditions matérielles possibles, tout en veillant à ce que les coûts induits soient normaux et raisonnables.

Le 18 avril 2017, soit la veille du match à [Localité 13] et alors même que je n'étais Président que depuis une semaine, vous m'avez rendu destinataire, en copie, de la commande faite le jour même par vos soins auprès du voyageur SEEMORE VOYAGES, n°020076910 du 18 avril 2017, en vue du match du 19 avril 2017 à [Localité 13].

Vous aviez visiblement omis de préparer ce déplacement ainsi que de procéder aux réservations, de sorte que notre équipe a dû se déplacer dans la précipitation et même dans une certaine panique. Ainsi scindée en deux groupes, certaines Joueuses sont parties le 18 et d'autres le 19 avril jour du match, multipliant stress, fatigue et coûts de jonction [Localité 15] [Localité 13].

Outre les désagréments et le stress pour nos sportives, le coût de ce déplacement s'en est trouvé exorbitant alors même que notre Club, qui fonctionne essentiellement grâce des subsides publiques (88%), doit faire son possible pour optimiser toutes ses dépenses et en rendre compte. Ainsi pour 4 de nos joueuses les prix des seuls billets aller [Localité 10]-[Localité 15] sur Air-France achetés tardivement ont été démesurés : 365 euros l'aller par joueuse, sachant qu'il fallait encore rallier [Localité 13], puis rentrer à [Localité 10]... outre l'hébergement.

Beaucoup plus grave, un billet Aller-Retour [Localité 10]-[Localité 15] sur EasyJet, commandé très tardivement, a atteint un sommet à 2.330 £ pour une seule personne (soit le Prix d'un [Localité 11][Localité 14] A/R sur une compagnie internationale). Ainsi, la seule facture très partielle de ce déplacement du groupe de cinq parti le 18 avril, (se rajoutant à celui de cinq parti le 19 avril dont je n'ai pas encore le détail du coût), s'élève à 3.790 C...

Ceci n'est pas acceptable. C'est économiquement et matériellement insupportable. En vous y prenant normalement à l'avance, dès connaissance du calendrier, nous aurions eu des prix normaux. En effet les prix des billets A/R [Localité 10]-[Localité 15] ne dépassent pas 160 e sur EasyJet et sont très abordables sur Air-France. Idem pour les [Localité 10]-[Localité 12] plus proche de [Localité 13], via [Localité 11] ou [Localité 8]. Sachant qu'il y a également la possibilité de rejoindre l'aéroport de [Localité 13]-[Localité 7] via [Localité 11] sur une compagnie à bas coûts.

Après m'être renseigné auprès du staff technique du Club, des divers employés et même des bénévoles, il m'a été unanimement rapporté que ce n'était pas la première fois que l'équipe avait eu à subir pareils désagréments cette saison lors de déplacements impréparés, ainsi que des surcoûts liés à cette impréparation.

Notre Club, actuellement audité par les services administratifs des Collectivités qui le subventionnent, n'a pas de réponse cohérente à apporter à ces dépenses stupéfiantes, qui caractérisent, vu de l'extérieur comme de l'intérieur, une grave négligence dans l'usage de précieux deniers, de surcroît d'origine publique. Alors que nous devons tout faire pour optimiser nos dépenses, nous ne pouvons pas accepter de voir de telles sommes dilapidées, le fussent-elles par négligence.

Dans la mesure où votre tâche est précisément la gestion administrative et logistique de notre équipe professionnelle et

tout spécialement ses déplacements, votre manquement et ses conséquences financières, sont particulièrement graves et préjudiciables pour le Club.

si Lors de l'entretien du 29 mai dernier destiné à recueillir vos explications, vous m'avez exposé que vous aviez "l'habitude de travailler systématiquement avec l'Agence SEEMORE", que cette dernière aurait "tardé à vous communiquer les tarifs d'Air France en comparaison avec ceux d'Easylet", que "le patron de cette agence Monsieur [C] [Z] était un ami personnel" et que vous envisagiez aujourd'hui (le 29 mai) de "lui demander des comptes sur cette facture".

1 Cette explication destinée à reporter la responsabilité de cette dépense tardive et démesurée sur un prestataire externe ne me convainc pas :

oCompte tenu de la contrainte de temps pour organiser ce déplacement (18 jours) il vous appartenait de procéder rapidement et de vous-même aux réservations, une agence de voyage n'étant qu'un outil complémentaire à votre disposition, comme peut l'être un site de comparaison de vols.

oPar ailleurs s'adresser systématiquement à un prestataire externe "and pour des tâches simples qui ressortent de vos compétences, ne ressort pas d'une saine gestion. Le Club ne vous emploie pas (en l'occurrence très spécifiquement pour organiser les déplacements de notre équipe), pour que vous vous déchargiez totalement de cette tâche au bénéfice d'un prestataire externe, de surcroît "ami" qui ferait comme bon lui semble. Enfin, m'indiquer le 29 mai 2017 "envisager de demander des comptes à votre ami [C] [Z]" un mois et demi après cette facturation monumentale, est plus que tardif, peu respectueux des intérêts du Club (cela signifie donc que si je ne vous avais pas demandé de comptes, vous vous seriez contenté de la situation) et n'est destiné qu'à tenter d'éluder ou diluer votre responsabilité.

N'ayant pas été convaincu par vos explications, j'ai le regret de vous notifier que votre manquement constitue une faute grave dont il m'appartient de tirer les conséquences en accord avec le Bureau

(...)'

Le 09 septembre 2017, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Nice pour contester le licenciement et obtenir le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 1er octobre 2018, le tribunal de commerce de Nice a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'égard de l'association.

Par jugement rendu le 1er juillet 2019, le tribunal de commerce de Nice a arrêté un plan de redressement et a désigné la société [B] en qualité de commissaire à l'exécution du plan.

Par jugement rendu le 11 février 2020, le conseil de prud'hommes a:

- déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement,
- condamné l'association au paiement des sommes suivantes:

- * 5 512.06 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et 551.21 euros au titre des congés payés afférents,
- * 7 808.75 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- * 16 536.18 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- * 2 756.03 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,
- * 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné l'employeur à la remise des documents de fin de rupture sans astreinte;
- fait droit à la demande de capitalisation des intérêts,
- débouté le salarié de ses autres demandes,
- condamné l'association aux dépens.

oooooooooooooooooooo

La cour est saisie de l'appel formé le 28 février 2020 par le salarié.

Par ses dernières conclusions régulièrement remises au greffe le 16 août 2022 et auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, le salarié demande à la cour de:

- JUGER Monsieur [N] [L] recevable et bien fondé en son appel.
- CONFIRMER le jugement du Conseil de Prud'hommes de NICE du 11 février 2020 en ce qu'il a :
 - o Dit le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ;
 - o Condamné l'ASSOCIATION CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06 à la somme de 7808,75€ à titre d'indemnité de licenciement.
- L'INFIRMER en ce qu'il a :
 - o limité les condamnations au titre :

Du préavis à 5 512.06 € bruts et 551.21 € bruts pour les congés afférents,

De l'indemnité de licenciement, à la somme de 7808.75 €

Des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et abusif à la somme de 16 536.18€

Du manquement à l'obligation de sécurité à la somme de 2 756.03€.

o débouté Monsieur [L] de ses autres demandes :

Heures supplémentaires : 43 735,00 €

Congés payés sur heures sup. : 4 373,50 €

Contrepartie obligatoire en repos : 10 504,50 €

Congés payés afférents : 1 050,45€

Indemnité de congés payés : 5 326,00€

Dommages et intérêts pour travail dissimulé : 16 536,18€

Dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire : 1 500,00€

Dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale de travail : 5 000,00€

ET STATUANT A NOUVEAU DE CES CHEFS

- FIXER AU PASSIF de la liquidation judiciaire de l'ASSOCIATION CAVIGAL [Localité 10] BASKET les créances suivantes : o

Heures supplémentaires : 43 735,00€ o Congés payés: 4 373,50€ o Contrepartie obligatoire en repos : 10 504,50€ o

Congés payés afférents : 1 050,45€ o Indemnité de préavis : 8 268,09€

o Indemnité de licenciement : 7 808,75€

o Congés payés sur préavis : 826,81€

o Indemnité de congés payés : 5 326,00€

o Dommages et intérêts pour travail dissimulé : 16 536,18€

o Dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire : 1 500,00€

o Dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire : 5 000,00€

o Dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité :

5 000,00€ o Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et abusif : 70 000,00€

- DEBOUTER l'ASSOCIATION CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06 de l'ensemble de ses demandes.

- CONDAMNER l'ASSOCIATION CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06 à remettre sous astreinte de 100 € par jour de retard la délivrance des documents suivants rectifiés : attestation pour le POLE EMPLOI et bulletins de paye.

- CONDAMNER l'ASSOCIATION CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06 au paiement des intérêts de retard au taux légal avec capitalisation en application de l'article 1343-2 du Code Civil.

- CONDAMNER l'ASSOCIATION CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06 au paiement de la somme de 5.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du C.P.C et aux entiers dépens.

- DIRE L'ARRET A INTERVENIR OPPOSABLE AUX AGS CGEA DU SUD EST.

Par leurs dernières conclusions régulièrement remises au greffe le 20 décembre 2022 et auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, l'association et la société [B] en qualité de mandataire judiciaire de l'association demandent à la cour de:

JUGER que Monsieur [L] a commis des manquements d'une gravité empêchant la poursuite de la relation contractuelle ;

JUGER que Monsieur [L] n'a réalisé aucune heure supplémentaire à la demande de l'association

EN CONSEQUENCE,

REFORMER le jugement du Conseil de Prud'hommes du 11 février 2020 en ce qu'il a dit que le licenciement de Monsieur [L] est dénué de cause réelle et sérieuse ;

REFORMER le jugement du Conseil de Prud'hommes du 11 février 2020 en ce qu'il a condamné l'association CAVIGAL [Localité 10] Basket 06 à payer à Monsieur [N] [L] : - 5.512,06 euros brut de préavis et de 551,21 euros brut pour les congés afférents ;

- 7808,75 euros d'indemnité de licenciement ;

- 16.536,18 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

- 2.756,03 euros pour manquement à l'obligation de sécurité ;

DEBOUTER Monsieur [L] de l'ensemble de ses demandes ;

CONDAMNER Monsieur [L] à payer à l'association la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du CPC outre les entiers dépens.

Par ses dernières conclusions régulièrement remises au greffe le 13 octobre 2020 et auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, AGS-CGEA [Localité 9] demande à la cour de:

Constater qu'un PLAN DE REDRESSEMENT a été homologué et qu'en l'état du plan de Redressement, la société est redevenue in bonis et la subsidiarité de la garantie du CGEA est renforcée;

Constater qu'en l'état du Plan de redressement l'employeur est en possession des fonds disponibles permettant le règlement des créances.

-sur le licenciement pour faute grave :

Donner acte au concluant qu'il s'en rapporte aux écritures de l'Association CAVIGAL [Localité 10] BASKET 06 démontrant la réalité des griefs ayant conduit au licenciement pour faute grave de Monsieur [L] ;

REFORMER la décision entreprise et statuant à nouveau :

Débouter Monsieur [L] de ses demandes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement et indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Subsidiairement si la Cour confirme la décision entreprise ayant dit le licenciement sans cause réelle ni sérieuse :

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a fait droit aux demandes suivantes :

-5 512.06 euros d'indemnité compensatrice de préavis égale à 2 mois de salaire ; -7 808.75 euros d'indemnité de licenciement ;

Débouter l'appelant de sa demande égale à trois mois de salaire au titre du préavis ;

Vu les dispositions de l'article L 1235-3 du Code du travail alors en vigueur ;

Le débouter de sa demande correspondant à 25 mois de salaire et limiter l'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse à une somme égale à 10 mois de salaire ;

Confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a débouté Monsieur [L] de ses demandes au titre:

-des congés payés

-des heures supplémentaires et contrepartie obligatoire en repos

-de l'indemnité pour travail dissimulé ;

-des indemnités au titre du non-respect du repos hebdomadaire conventionnel et nonrespect de la durée maximale hebdomadaire du travail ;

Réformer la décision entreprise en ce qu'elle a fait droit à une indemnité pour manquement à l'obligation de sécurité et statuant à nouveau :

Débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité;

En tout état de cause,

Vu le Plan de Redressement arrêté :

DIRE ET JUGER que la décision à intervenir ne sera opposable à l'AGS et au CGEA qu'à défaut de fonds disponibles permettant le règlement des créances par l'employeur ;

Dire et juger que la somme réclamée au titre de l'article 700 du CPC n'entre pas dans le cadre de la garantie du CGEA ;

Dire et juger qu'aucune condamnation ne peut être prononcée à l'encontre des concluants et que la décision à intervenir ne peut tendre qu'à la fixation d'une éventuelle créance en deniers ou quittances.

Dire et juger que l'obligation du CGEA de faire l'avance de la somme à laquelle serait évalué le montant total des créances garanties, compte-tenu du plafond applicable, ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé par mandataire judiciaire, et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement.

Dire et juger que la décision à intervenir sera déclarée opposable au concluant dans les limites de la garantie et que le CGEA ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L. 3253-6 et L 3253-8 et suivants du Code du Travail que dans les termes et les conditions résultant des dispositions des articles L.3253-15, L 3253-18, L 3253-19, L 3253-20, L 3253-21 et L.3253-17 et D 3253-5 du Code du Travail.

Statuer ce que de droit en ce qui concerne les dépens.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 02 janvier 2023.

MOTIFS

1 - Sur le licenciement

Aux termes de l'article L.1232-1 du code du travail, le licenciement par l'employeur pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Il résulte des dispositions combinées des articles L.1232-1, L.1232-6, L.1234-1 et L.1235-1 du code du travail que devant le juge, saisi d'un litige dont la lettre de licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits 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 de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis.

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement pour faute grave dont les termes ont été restitués ci-dessus que la société reproche au salarié d'une part des défaillances financières dans l'organisation du déplacement de l'équipe professionnelle féminine pour jouer un match à [Localité 13] le 19 avril 2017, et d'autre part une absence injustifiée à son poste de travail le 18 mai 2017.

1.1. Sur le déplacement à [Localité 13]

A l'appui du grief portant sur des défaillances dans l'organisation du déplacement du club à l'occasion d'un match prévue

à [Localité 13] le 19 avril 2017, l'association verse aux débats:

- le courriel adressé le 18 avril 2017 à 12h40 par lequel l'agence de voyages Seemore transmet au salarié la facture des billets d'avion pour le trajet [Localité 10]-[Localité 15] sur la compagnie EasyJet avec un aller le 18 avril 2017 et un retour le 20 avril 2017 pour un montant total de 3 790 euros;
- un comparatif de prix de billets indiquant un prix de 249.82 euros pour un trajet aller/retour [Localité 10]/[Localité 12].

Pour contester le grief, le salarié fait valoir que l'association a une présentation tronquée et partielle des faits. Il soutient que le déplacement en cause a connu des vicissitudes; qu'il n'a existé aucun surcoût de jonction entre [Localité 15] et [Localité 13] en ce que 8 passagers ont emprunté un véhicule automobile; que le match ayant été gagné aucun stress n'a pu être ressenti; que la compagnie Air France n'a jamais proposé la cotation de groupe que le salarié attendait pour acheter les billets d'avion; que le coût important du déplacement n'est pas imputable au salarié; que ce déplacement a été organisé par l'agence Seemore.

Force est de constater que le salarié se borne à procéder par la voie de la seule affirmation et qu'il ne verse aux débats aucun élément justifiant ses allégations quant à son absence de responsabilité dans le surcoût conséquent occasionné de manière indiscutable par le déplacement du club à [Localité 13] au vu des pièces précitées.

La cour dit en conséquence que les faits sont établis.

1.2. Sur l'absence injustifiée

L'association reproche au salarié une absence injustifiée à son poste de travail le 18 mai 2017 de 15 heures 00 à 18 heures 00.

Pour contester le grief, le salarié, qui ne discute pas la matérialité des faits, soutient qu'il était en rendez-vous médical à deux reprises, l'un à 15 heures 00 et l'autre à 17 heures 00 le jour en cause.

Force est de constater là encore que le salarié se borne à procéder par la voie de la seule affirmation et qu'il ne verse aux débats aucun élément justifiant ses allégations.

La cour dit en conséquence que les faits sont établis.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'association rapporte la preuve de faits qui constituent une violation par le salarié des obligations découlant de son contrat de travail.

Pour autant, et compte tenu de l'ancienneté du salarié et de l'absence de tout précédent disciplinaire le concernant, la cour dit que les faits ne rendent pas impossible son maintien au sein de l'association pendant la durée limitée du préavis.

Il s'ensuit que le licenciement n'est pas fondé sur une faute grave mais qu'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

En conséquence, la cour, en infirmant le jugement déféré en ce qu'il a dit que licenciement est sans cause réelle et sérieuse, dit que le licenciement ne repose pas sur une faute grave et qu'il repose sur une cause réelle et sérieuse.

Et la cour, en infirmant encore le jugement déféré en ce qu'il a condamné l'association au paiement de la somme de 16 536.18 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, rejette la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2 - Sur les conséquences financières de la rupture du contrat de travail

Le licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité de licenciement.

2.1. Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Selon l'article L 5213-9 du code du travail, la durée du préavis prévu à l'article L 1234-1 du même code est doublée pour les travailleurs handicapés sans que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

En l'espèce, le salarié sollicite le paiement de la somme de 8 268.09 euros au titre d'une indemnité compensatrice de préavis représentant trois mois de salaire du fait de sa qualité de travailleur handicapé.

L'association conteste la demande en faisant valoir que le salarié ne justifie pas de sa qualité de travailleur handicapé.

La cour relève après analyse des pièces du dossier que le salarié verse aux débats:

- en pièce n°10 la décision de la mission départementale des personnes handicapées des Alpes-Maritimes portant reconnaissance au salarié de la qualité de travailleur handicapé du 18 juillet 2017 au 17 juillet 2022;
- en pièce n°4 la photocopie de sa carte d'invalidité attribuée le 23 février 2015 et définitive à compter du 1er avril 2010.

Il s'ensuit que le salarié justifie de sa qualité de travailleur handicapé à compter du 18 juillet 2017.

Dès lors, cette qualité lui faisait défaut le 1er juin 2017, date du licenciement déclaré ci-dessus sans cause réelle et sérieuse et ouvrant droit à une indemnité compensatrice de préavis.

Il s'ensuit que le salarié est mal fondé à réclamer une indemnité compensatrice de préavis équivalente à trois mois de salaire.

Dans ces conditions, la cour dit que le salarié peut prétendre à une indemnité compensatrice équivalente à deux mois de salaire sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée du préavis, lequel comprend tous les éléments de la rémunération, soit la somme de 2 694.32 euros figurant sur le dernier bulletin de paie.

Le salarié a donc droit à une indemnité compensatrice de préavis de 5 388.64 euros.

En conséquence, et en infirmant le jugement déféré, la cour fixe les créances détenues par le salarié à l'encontre de son employeur aux sommes de 5 388.64 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de 538.86 euros au titre des congés payés afférents, et en ordonne l'inscription au passif du redressement judiciaire de l'association.

2.2. Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement

Le salarié a droit à une indemnité conventionnelle de licenciement qui s'établit à la somme de 7 808.75 euros qui n'est pas contestée par les intimés même à titre subsidiaire.

En conséquence, et en infirmant le jugement déféré, la cour fixe la créance détenue par le salarié à l'encontre de son employeur à la somme de 7 808.75 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, et en ordonne l'inscription au passif du redressement judiciaire de l'association.

3 - Sur les heures supplémentaires

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine soit 151.67 heures par mois.

Les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires qui donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36ème à la 43ème incluse) et de 50% à partir de la 44ème heure.

La durée du travail hebdomadaire s'entend des heures de travail effectif et des temps assimilés.

Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

Selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

L'absence d'autorisation préalable n'exclut pas en soi un accord tacite de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires.

En l'espèce, le salarié été soumis à la durée légale du travail.

Il affirme qu'il a accompli, entre le 24 août 2014 et le 29 mai 2017 des heures supplémentaires pour la somme de 43 735 euros. Il verse aux débats en pièce n°5 un tableau faisant ressortir pour la période de référence:

- le décompte de son temps de travail hebdomadaire;
- le décompte des heures supplémentaires accomplies avec les majorations correspondantes.

La cour dit que ces éléments sont suffisamment précis quant aux heures non rémunérées que le salarié prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur d'y répondre.

A ces éléments, les intimés opposent que:

- le salarié n'a formulé durant la relation de travail aucune réclamation au titre d'heures supplémentaires non rémunérées;
- les décomptes produits ont été établis pour les besoins de la cause et ne sont pas contresignés par l'employeur;
- le salarié ne prouve pas qu'il a accompli les heures supplémentaires alléguées;
- l'association n'a jamais demandé au salarié de réaliser des heures supplémentaires.

La cour relève que ni l'association, qui en sa qualité d'employeur a été chargée de contrôler la durée du travail du salarié, ni le mandataire judiciaire ne justifient d'éléments contraires à ceux apportés par le salarié.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir l'intégralité des heures supplémentaires invoquées pour la somme de 43 735 euros.

En conséquence, et en infirmant le jugement déféré, la cour fixe les créances détenues par le salarié à l'encontre de son employeur aux sommes de 43 735 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires et de 437.35 euros au titre des congés payés afférents, et en ordonne l'inscription au passif du redressement judiciaire de l'association.

4 - Sur l'indemnité compensatrice de la contrepartie obligatoire en repos

L'article L.3121-11 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016 applicable au litige prévoit une contrepartie obligatoire en repos uniquement pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, lequel, en l'absence d'accord, est fixé par décret (actuellement 220 heures).

La contrepartie obligatoire en repos est égale à 50% du temps effectué en heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de compensation, a droit à l'indemnisation du préjudice subi. Celle-ci comporte le montant d'une indemnité calculée comme si le salarié avait pris son repos, auquel s'ajoute le montant de l'indemnité de congés payés afférents.

En l'espèce, il n'est pas discuté que le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

Selon un décompte que le salarié a inséré à ses écritures, celui-ci a accompli 642 heures supplémentaires au-delà du contingent annuel en 2015 et 521 heures supplémentaires au-delà du contingent annuel en 2016, d'où une indemnité compensatrice de la contrepartie obligatoire en repos s'établissant à la somme totale de 10 504.50 euros.

Ce décompte, qui n'est pas contesté par les intimés même à titre subsidiaire, est validé par la cour.

En conséquence, et en infirmant le jugement déféré, la cour fixe les créances détenues par le salarié à l'encontre de son employeur aux sommes de 10 504.50 euros au titre de l'indemnité compensatrice de la contrepartie obligatoire en repos, et de 1 050.45 euros au titre des congés payés afférents, et en ordonne l'inscription au passif du redressement judiciaire de l'association.

5 - Sur le travail dissimulé

Il résulte de l'article L.8221-1 du code du travail qu'est prohibé le travail totalement ou partiellement dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Aux termes des dispositions de l'article L.8221-5 du code du travail dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur notamment de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.

Il résulte de l'article L. 8223-1 du code du travail qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel l'employeur a recours en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 du code du travail a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

La dissimulation d'emploi prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail, à l'occasion de l'omission d'heures de travail sur le bulletin de salaire, n'est caractérisée que si l'employeur a agi de manière intentionnelle.

Il revient au salarié de rapporter la preuve de l'élément intentionnel du travail dissimulé.

En l'espèce, le salarié se borne à faire valoir à l'appui de sa demande au titre d'un travail dissimulé que l'association ne pouvait pas ignorer l'ampleur de ses heures de travail en ce qu'elle les a mises en place.

Comme il a été précédemment dit, le salarié a accompli des heures supplémentaires entre le 24 août 2014 et le 29 mai 2017.

Force est toutefois de constater qu'en l'état, le salarié ne rapporte pas la preuve de l'élément intentionnel d'une dissimulation d'emploi.

En conséquence, le jugement déféré est confirmé en ce qu'il a rejeté la demande d'indemnité pour travail dissimulé.

6 - Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

L'article L.3141-3 prévoit que le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur; que la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Aux termes de l'article 1315, devenu 1353, du code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Selon l'article L. 3141-26 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, lorsque le contrat de travail est rompu, le salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article L. 3141-22 à L. 3141-25 du même code.

En cas de congés payés acquis sur les années de référence antérieures et non exercés, le salarié peut prétendre au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante si l'employeur ne démontre pas avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

L'indemnité compensatrice de congés payés a la nature d'un salaire.

En l'espèce, le salarié fait valoir à l'appui de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés que l'association a décompté sur les bulletins de salaire la totalité des congés payés alors que ceux-ci s'établissent comme suit:

- * 34 jours décomptés en 2014/2015 alors qu'ont été pris 29 jours, d'où un solde de 5 jours;
- * 34 jours décomptés en 2015/2016 alors qu'ont été pris 19 jours, d'où un solde de 15 jours;
- * 37 jours décomptés en 2014/2015 alors qu'ont été pris 15 jours, d'où un solde de 22 jours.

Pour contester la demande, les intimés font valoir que le salarié ne procède que par des affirmations, qu'il n'a jamais contesté ses congés payés et qu'il a en réalité bénéficié d'un report de congés payés sans justifier de l'accord de l'employeur.

Il n'est donc pas contesté que le salarié dispose de congés payés acquis et qu'il ne les a pas exercés.

La cour ne peut que constater que l'association et son mandataire ne justifient pas que l'employeur a accompli les diligences qui lui incombent légalement pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé.

En conséquence, ce dernier peut prétendre au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante, soit la somme de 5 326 euros.

En conséquence, et en infirmant le jugement déféré, la cour fixe la créance détenue par le salarié à l'encontre de son employeur à la somme de 5 326 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, et en ordonne l'inscription au passif du redressement judiciaire de l'association.

7 - Sur le repos hebdomadaire

L'article L.3132-1 du code du travail dispose:

'Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.'

L'article L. 3132-2 prévoit que le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

L'article 5.1.4.1 de la convention collective nationale du sport dispose:

'La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière inégale entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet. Le travail par cycle peut être organisé sur la base suivante : 70 heures par cycle de 2 semaines réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours.

Les entreprises ou établissements s'efforcent de rechercher la possibilité d'accorder deux jours de repos consécutifs à leurs salariés.'

La preuve du respect des principes précités incombe exclusivement à l'employeur.

En l'espèce, le salarié fait valoir à l'appui de sa demande qu'il a travaillé comme suit:

en 2014:

- semaines avec un jour de repos : 7 semaines sur 19
- semaines sans aucun jour de repos : 5 semaines sur 19

soit 12 semaines sur 19 sans les deux jours de repos hebdomadaires.

en 2015:

- semaines avec un jour de repos : 24 semaines sur 52
- semaines sans aucun jour de repos : 21 semaines sur 52

soit 42 semaines sur 52 sans les deux jours de repos hebdomadaires.

en 2016:

- semaine avec un jour de repos : 13 semaines sur 52
- semaines sans aucun jour de repos : 28 semaines sur 52

soit 41 semaines sur 52 sans les deux jours de repos hebdomadaires.

en 2017:

- semaines avec un jour de repos : 9 semaines sur 22
- semaines sans aucun jour de repos : 8 semaines sur 22

soit 17 semaines sur 22 sans les deux jours de repos hebdomadaires.

Il verse à l'appui les décomptes de son temps de travail pour les années 2014 à 2017.

Pour contester la demande, les intimés font valoir qu'il n'a pas été demandé au salarié de travailler sans aucun repos hebdomadaire; que les tableaux ont été réalisés pour les besoins de la cause; que le salarié ne rapporte pas la preuve d'un préjudice.

En l'état, la cour ne peut que constater que l'employeur ne rapporte pas la preuve que le droit au repos hebdomadaire du salarié a été respecté.

Au vu des éléments de la cause, la cour est en mesure de fixer le préjudice subi par le salarié du fait de ces manquements à la somme de 1 500 euros.

En conséquence, et en infirmant le jugement déféré, la cour fixe la créance détenue par le salarié à l'encontre de son employeur à la somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts au titre du repos hebdomadaire, et en ordonne l'inscription au passif du redressement judiciaire de l'association.

8 - Sur la durée hebdomadaire de travail

L'article L.3121-35 alinéa 1er du code du travail dans sa rédaction applicable prévoit que la durée du travail hebdomadaire ne peut pas dépasser 48 heures.

L'article L.3121-36 alinéa 1er dans sa rédaction applicable prévoit que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut pas dépasser quarante-quatre heures.

L'article 5.1.3.2. de la convention collective nationale du sport prévoit que le nombre de semaines à 44 heures ou plus est limité à 15 par an et que lorsque quatre semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5ème semaine doit être de 35 heures au plus.

Selon l'article 1315, devenu 1353, du code civil, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Il en résulte que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur.

Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation.

En l'espèce, le salarié fait valoir que l'association n'a pas respecté la durée maximale de travail en ce qu'il a travaillé comme suit:

en 2015 :

- Semaine du 5 au 11 janvier : 44 heures
- Semaine du 19 au 25 janvier : 47 heures
- Semaine du 26 janvier au 1er février : 46 heures
- Semaine du 2 au 8 février : 45 heures
- Semaine du 9 au 15 février : 49 heures
- Semaine du 16 au 22 février : 48 heures
- Semaine du 23 février au 1er mars : 44 heures
- Semaine du 2 au 8 mars : 47 heures
- Semaine du 9 au 15 mars : 54 heures
- Semaine du 16 au 22 mars : 46 heures
- Semaine du 23 au 29 mars : 47 heures
- Semaine du 30 mars au 5 avril : 56 heures
- Semaine du 6 au 12 avril : 48 heures
- Semaine du 13 au 19 avril : 49 heures
- Semaine du 20 au 26 avril : 55 heures
- Semaine du 4 au 10 mai : 73 heures
- Semaine du 18 au 24 mai : 52 heures
- Semaine du 8 au 14 juin : 60 heures
- Semaine 15 au 21 juin : 51 heures
- Semaine du 22 au 28 juin : 51 heures
- Semaine du 13 au 19 juillet : 51 heures
- Semaine du 20 au 26 juillet : 65 heures
- Semaine du 27 juillet au 2 août : 46 heures
- Semaine du 17 au 23 août : 44 heures
- Semaine du 24 au 30 août : 51 heures

- Semaine du 31 août au 6 septembre : 58 heures
- Semaine du 7 au 13 septembre : 67 heures
- Semaine du 14 au 20 septembre : 61 heures
- Semaine du 21 au 27 septembre : 61 heures
- Semaine du 28 septembre au 4 octobre : 60 heures
- Semaine du 5 au 11 octobre : 63 heures
- Semaine du 12 au 18 octobre : 48 heures
- Semaine du 19 au 25 octobre : 56 heures
- Semaine du 26 octobre au 1^{er} novembre : 50 heures
- Semaine du 2 au 8 novembre : 67 heures
- Semaine du 16 au 22 novembre : 54 heures
- Semaine du 23 au 29 novembre : 68 heures
- Semaine du 30 novembre au 6 décembre : 48 heures
- Semaine du 7 décembre au 13 décembre : 51 heures
- Semaine du 14 au 20 décembre : 61 heures

soit 40 semaines à plus de 44 heures hebdomadaire;

en 2016 :

- Semaine du 4 au 10 janvier : 52 heures
- Semaine du 11 au 17 janvier : 48 heures
- Semaine du 25 au 31 janvier : 52 heures
- Semaine du 22 au 28 février : 50 heures
- Semaine du 7 au 13 mars : 63 heures
- Semaine du 4 au 10 avril : 52 heures
- Semaine du 18 au 24 avril : 59 heures
- Semaine du 25 avril au 1^{er} mai : 55 heures

- Semaine du 2 au 8 mai : 45 heures
 - Semaine du 9 au 15 mai : 59 heures
 - Semaine du 30 mai au 5 juin : 58 heures
 - Semaine du 6 au 12 juin : 53 heures
 - Semaine du 20 au 26 juin : 45 heures
 - Semaine du 4 au 10 juillet : 44 heures
 - Semaine du 25 au 31 juillet : 59 heures
 - Semaine du 22 au 28 août : 50 heures
 - Semaine du 29 août au 4 septembre : 51 heures
 - Semaine du 12 au 18 septembre : 60 heures
 - Semaine du 19 au 25 septembre : 63 heures
 - Semaine du 26 septembre au 2 octobre : 48 heures
 - Semaine du 3 au 9 octobre : 54 heures
 - Semaine du 31 octobre au 6 novembre : 57 heures
 - Semaine du 7 au 13 novembre : 49 heures
 - Semaine du 14 au 20 novembre : 44 heures
 - Semaine du 21 au 27 novembre : 47 heures
 - Semaine du 28 novembre au 4 décembre : 56 heures
 - Semaine du 5 au 11 décembre : 56 heures
 - Semaine du 12 au 18 décembre : 65 heures
- soit 28 semaines à plus de 44 heures hebdomadaires.

Le salarié ajoute que pour la période du 1er janvier au 1er juin 2017, il a effectué 10 semaines à plus de 44 heures par semaine.

Il verse aux débats à l'appui un tableau de son temps de travail de 2014 à 2017.

Pour s'opposer à la demande, les intimés font valoir qu'il n'a pas été demandé au salarié d'accomplir les heures de travail qu'il invoque; que les tableaux ont été réalisés pour les besoins de la cause; que le salarié ne rapporte pas la preuve d'un préjudice; que le préjudice nécessaire a été abandonné.

Force est de constater au vu des éléments fournis que l'association et son mandataire ne justifient pas que l'employeur rapporte la preuve qu'il a respecté le plafond de la durée de travail hebdomadaire.

La cour dit que ce manquement a causé au salarié un préjudice qui doit être fixé à la somme de 3 000 euros.

En conséquence, et en infirmant le jugement déféré, la cour fixe la créance détenue par le salarié à l'encontre de son employeur à la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre de la durée du travail hebdomadaire, et en ordonne l'inscription au passif du redressement judiciaire de l'association.

9 - Sur l'obligation de sécurité

Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, de prendre les mesures nécessaires qui comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés; que doit l'employeur veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Selon l'article R.4624-10 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

L'article R 4624-16 du code du travail dans sa rédaction alors applicable prévoit que le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail.

L'organisation de la surveillance médicale du salarié par le médecin du travail dans les conditions précitées relève de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Le constat d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ne suffit pas à établir l'existence d'un préjudice dont aurait souffert le salarié. Il appartient à ce dernier d'apporter la preuve de son préjudice, l'existence de celui-ci et

son évaluation.

En l'espèce, le salarié fait valoir à l'appui de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité que l'association s'est abstenue de le faire bénéficier de la visite médicale d'embauche et des visites médicales périodiques.

Pour s'opposer à la demande, les intimés soutiennent que le salarié ne justifie d'aucun préjudice.

La cour constate que les intimés ne discutent pas que le salarié n'a bénéficié ni de la visite médicale d'embauche, ni des visites médicales périodiques.

Le manquement de l'association est donc établi et il constitue une violation de l'obligation de sécurité pesant sur cet employeur.

Pour autant, la cour n'a trouvé aucune trace dans les pièces versées par le salarié d'une demande de ce dernier tendant à l'organisation d'une visite médicale d'embauche ou de toute autre mesure de surveillance médicale postérieure, ni de façon plus générale d'un quelconque élément de nature à établir que ce manquement de l'employeur à ses obligations lui a causé un préjudice.

La demande n'est donc pas fondée de sorte qu'en infirmant le jugement déferé, la cour la rejette.

10 - Sur la capitalisation des intérêts

La cour rappelle qu'en application de l'article L. 622-28 du code de commerce, les intérêts cessent de courir à compter du jour de l'ouverture de la procédure collective.

En conséquence, le jugement déferé est infirmé en ce qu'il a accueilli la demande de capitalisation des intérêts.

11 - Sur la remise des documents de fin de contrat

Il convient, en infirmant le jugement déféré, d'ordonner à l'association et au mandataire judiciaire de remettre au salarié une attestation destinée à Pôle Emploi et un bulletin de salaire récapitulatif conformes au présent arrêt dans un délai de deux mois à compter de son prononcé.

La demande au titre de l'astreinte est rejetée de sorte que le jugement déféré est confirmé de ce chef.

12 - Sur la garantie de AGS-CGEA [Localité 9]

La cour dit que AGS-CGEA [Localité 9] devra faire l'avance des sommes allouées ci-dessus au profit du salarié dans les termes, limites et conditions prévues par les articles L.3253-8 et suivants du code du travail, étant rappelé que cette garantie ne pourra être mise en oeuvre que subsidiairement en l'absence avérée de fonds disponibles au sein de l'association.

13 - Sur les demandes accessoires

Les dépens de première instance et d'appel, suivant le principal, seront supportés par l'association et la société [B] en qualité de mandataire judiciaire de l'association.

L'équité et les situations économiques respectives des parties justifient qu'il ne soit pas fait application de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

CONFIRME le jugement déféré en ce qu'il a rejeté les demande d'indemnité pour travail dissimulé et d'astreinte,

INFIRME le jugement déferé en toutes ses autres dispositions,

STATUANT sur les chefs infirmés et Y AJOUTANT,

DIT que le licenciement ne repose pas sur une faute grave,

DIT que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,

FIXE les créances de M. [L] à l'encontre de l'association Cavigal [Localité 10] Basket 06 aux sommes suivantes:

- 5 388.64 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 538.86 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis,
- 7 808.75 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 43 735 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires,
- 437.35 euros au titre des congés payés afférents au rappel d'heures supplémentaires,
- 10 504.50 euros au titre de l'indemnité compensatrice de la contrepartie obligatoire en repos,
- 1 050.45 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de la contrepartie obligatoire en repos,
- 5 326 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,
- 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour le repos hebdomadaire,
- 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour la durée du travail hebdomadaire,

ORDONNE l'inscription de ces créances au passif de la liquidation judiciaire de l'association Cavigal [Localité 10] Basket 06,

REJETTE la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DIT que les sommes allouées sont exprimées en brut,

RAPPELLE qu'en application de l'article L. 622-28 du code de commerce, les intérêts cessent de courir à compter du jour de l'ouverture de la procédure collective,

ORDONNE à l'association Cavigal [Localité 10] Basket 06 et la société [B] en qualité de mandataire judiciaire de l'association Cavigal [Localité 10] Basket 06 de remettre à M. [L] une attestation destinée à Pôle Emploi et un bulletin de salaire récapitulatif conformes au présent arrêt dans un délai de deux mois à compter de son prononcé,

REJETTE la demande de capitalisation des intérêts,

REJETTE la demande de dommages et intérêts au titre de l'obligation de sécurité,

DIT que AGS-CGEA [Localité 9] devra faire l'avance de ces sommes au profit de M. [L] dans les termes, limites et conditions prévues par les articles L.3253-8 et suivants du code du travail, étant rappelé que cette garantie ne pourra être mise en oeuvre que subsidiairement en l'absence avérée de fonds disponibles au sein de l'association Cavigal [Localité 10] Basket 06,

DIT n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais de première instance et d'appel,

CONDAMNE l'association Cavigal [Localité 10] Basket 06 et la société [B] en qualité de mandataire judiciaire de l'association Cavigal [Localité 10] Basket 06 aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT