

MHD/PR

ARRÊT N° 587

N° RG 21/03135

N° Portalis DBV5-V-B7F-GMV7

S.A.S.P CHAMOIS NIORTAIS

FOOTBALL CLUB

C/

[D]

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE POITIERS

Chambre Sociale

ARRÊT DU 23 NOVEMBRE 2023

Décision déferée à la Cour : Jugement du 1er octobre 2021 rendu par le Conseil de Prud'hommes de POITIERS

APPELANTE :

S.A.S.P CHAMOIS NIORTAIS FOOTBALL CLUB

N° SIRET : 414 702 373

[Adresse 3]

[Adresse 3]

[Localité 2]

Ayant pour avocat postulant Me Nicolas GILLET de la SELARL MADY- GILLET- BRIAND- PETILLION, avocat au barreau de POITIERS

Ayant pour avocat plaidant Me Nathalie ATTIAS substituée par Me Olivier LADREGARDE, avocats au barreau de PARIS

INTIMÉ :

Monsieur [I] [D]

Né le 17 août 1976 à [Localité 8] (974)

[Adresse 1]

[Localité 4]

Ayant pour avocat Me Sophie MARION, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 27 septembre 2023, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Marie-Hélène DIXIMIER, Présidente

Madame Ghislaine BALZANO, Conseillère

Monsieur Nicolas DUCHATEL, Conseiller

qui en ont délibéré

GREFFIER, lors des débats : Madame Patricia RIVIÈRE

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

- Signé par Madame Marie-Hélène DIXIMIER, Présidente, et par Madame Patricia RIVIÈRE, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Par contrat à durée indéterminée prenant effet à compter du 1er juillet 2009, Monsieur [I] [D] a été engagé par la SASP Chamois Niortais - société anonyme sportive professionnelle spécialisée dans le secteur d'activité de l'enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs - en qualité d'entraîneur adjoint - préparateur physique avec reprise de son ancienneté à compter du 18 juin 2007.

Le 21 mai 2019, il a été convoqué par Monsieur [K] - président de la société Chamois Niortais - pour un entretien informel au cours duquel son départ du club a été évoqué moyennant une indemnité.

Le 24 mai 2019, il a rencontré à nouveau Monsieur [K] qui l'a reçu en présence de Monsieur [H] - Directeur Administratif et Financier de la société Chamois Niortais.

Une proposition indemnitaire lui a alors été faite dans le cadre d'une rupture de contrat à l'amiable.

Par courriel du 28 mai 2019 adressé à son employeur, Monsieur [D] a retracé à ce dernier la chronologie des événements, en lui rappelant qu'il l'avait démis de l'ensemble de ses fonctions, lui avait indiqué qu'il n'était plus nécessaire qu'il vienne au Club et lui avait demandé de poser des congés jusqu'au 30 juin 2019.

En réponse, par courriel du 29 mai 2019, Monsieur [K] lui a fait part de sa surprise à la lecture du courrier, l'a assuré qu'il avait sa place au sein du club après son retour de congés le 1er juillet 2019 et lui a rappelé que c'était lui, salarié, qui avait pris l'initiative d'une négociation de la rupture de son contrat de travail.

Par mail du 16 juin 2019, Monsieur [D] a avisé Monsieur [K] :

- qu'il avait bien noté avoir toujours sa place au sein du club,
- que dans ces conditions les congés que lui avait imposés l'employeur jusqu'au 30 juin ne se justifiaient pas,
- qu'il serait donc présent au club comme chaque saison pour préparer la reprise, le 20 juin suivant .

Par courrier du 23 juin 2019 adressé à son employeur, Monsieur [D] a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur en raison d'un défaut de fourniture de travail, de la violation par l'employeur de son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi et du défaut de paiement des heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.

Par jugement en date du 9 novembre 2020, le conseil de prud'hommes de Niort, saisi le 19 juin 2019, à la requête de Monsieur [D] afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail a ordonné le renvoi de l'affaire devant le

conseil de prud'hommes de Poitiers.

Le 30 décembre 2020, Monsieur [D] a sollicité auprès de cette dernière juridiction la requalification de la rupture du contrat de travail en prise d'acte aux torts de l'employeur, les indemnités subséquentes et des rappels de salaires au titre d'heures supplémentaires.

Par jugement du 1er octobre 2021, le conseil de prud'hommes de Poitiers a :

- débouté Monsieur [D] de ses demandes d'instruction,
- condamné la société Chamois Niortais à verser à Monsieur [D] les sommes de 32 102, 83 € au titre des heures supplémentaires et de 3 210,28 € au titre des congés payés afférents,
- fixé la rémunération mensuelle de Monsieur [D] à 6 635,04 € bruts,
- dit que la rupture du contrat de travail de Monsieur [D] est une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- dit que le plafonnement du barème des indemnités est conventionnel,
- condamné la société Chamois Niortais à verser à Monsieur [D] les sommes suivantes :
 - 40 000 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 21 010,96 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - 13 270,08 € au titre de l'indemnité de préavis et 1 327 € au titre des congés payés y afférents,
 - 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté la société Chamois Niortais de sa demande au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis non effectué,
- débouté la société Chamois Niortais de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonné l'exécution provisoire de la décision dans les limites de l'article R.1454-28 du code du travail.

Par déclaration électronique en date du 29 octobre 2021, la société Chamois Niortais Football Club a interjeté appel de cette décision.

L'ordonnance de clôture a été rendue dans cet état de la procédure le 30 août 2023.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par conclusions du 11 avril 2023, auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé des faits, prétentions et moyens, la société Chamois Niortais demande à la cour de :

- infirmer le jugement attaqué en ce qu'il l'a condamnée à payer à Monsieur [D] les sommes suivantes :
 - ° 32 102, 83 € au titre des heures supplémentaires et 3 210,28 € au titre des congés payés y afférents,
 - ° 40 000 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - ° 21 010,96 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - ° 13 270,08 € au titre de l'indemnité de préavis et 1 327 € au titre des congés payés y afférents,
 - ° 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- infirmer le jugement attaqué en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes reconventionnelles,
- confirmer le jugement attaqué pour le surplus,
- juger que la demande d'audition de Messieurs [T] et [S] n'est pas justifiée tant en droit qu'en fait,
- juger qu'elle n'a commis aucun manquement suffisamment grave de nature à justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail,
- juger que la prise d'acte de rupture du contrat de travail du 23 juin 2019 doit produire les effets d'une démission,
- juger que le salarié n'a pas accompli son préavis en méconnaissance de ses obligations,
- juger que Monsieur [D] n'étaye pas sa demande relative aux heures supplémentaires,
- débouter Monsieur [D] de l'ensemble de ses demandes,
- condamner Monsieur [D] à lui verser les sommes de 11 612,92 € à titre d'indemnité de brusque rupture et 12 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile outre les entiers dépens.

Par conclusions du 22 décembre 2022, auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé des faits,

prétentions et moyens, Monsieur [D] demande à la cour de :

- confirmer le jugement attaqué en ce qu'il a jugé que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et débouté la SASP Chamois Niortais Football Club de l'intégralité de ses demandes,

- subsidiairement, si le Cour jugeait ne pas disposer d'éléments suffisants pour statuer, réformer le jugement attaqué en ce qu'il l'a débouté de sa demande de mesure d'instruction,

- ordonner une mesure d'enquête et procéder à l'audition de Monsieur [R] [T] et Monsieur [L] [S],

- infirmer le jugement attaqué en ce qu'il :

- ° a partiellement fait droit à sa demande au titre des heures supplémentaires et condamné la société Chamois Niortais à lui verser la somme de 32 102, 83 € au titre des heures supplémentaires et de 3 210,28 € au titre des congés payés y afférents,

- ° l'a débouté de ses demandes formées au titre des heures supplémentaires hors contingents et du travail dissimulé,

- ° a fixé sa rémunération mensuelle à 6 635,04 € bruts,

- ° a dit que le plafonnement du barème des indemnités est conventionnel,

- ° a partiellement fait droit à ses demandes financières découlant du caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement et a condamné la société Chamois Niortais à lui verser les sommes de 40 000 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 21 010,96 € au titre de l'indemnité légale de licenciement, 13 270,08 € au titre de l'indemnité de préavis et 1 327 € au titre des congés payés y afférents,

- juger que doit être écarté le plafonnement prévu par l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et le droit au procès équitable,

- juger que le salaire mensuel moyen brut reconstitué ressort à la somme de 8 162,66 €,

- condamner la SASP Chamois Niortais Football Club à lui payer les sommes suivantes:

- ° 16 325, 31€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- ° 1 632,53 € au titre des congés payés sur préavis,

- ° 28 455,90 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,

- ° 195 903,84 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- subsidiairement, si la Cour devait juger conventionnel le barème contesté, condamner le SASP Chamois Niortais Football Club à lui payer les sommes suivantes :

- ° 16 325,31€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

° 1 632,53 € au titre des congés payés sur préavis,

° 28 455,90 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,

° 93 870,59 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner le SASP Chamois Niortais Football Club à lui payer les sommes suivantes :

° 107 698,69 € au titre des heures supplémentaires outre 10 769,87 € au titre des congés payés y afférent au titre des saisons 2016/2017 à 2018/2019,

° 59 321,61 € au titre des heures supplémentaires effectuées hors contingent sans contrepartie sur les saisons 2016/2017 à 2018/2019,

° 48 975,96 € au titre de l'indemnité pour travail dissimulé,

- condamner le SASP Chamois Niortais Football Club à lui payer la somme de 8 000 € au titre de l'article 700 code de procédure civile et aux entiers dépens.

SUR QUOI,

I - SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit d'un licenciement nul si les manquements reprochés à l'employeur sont de nature à entraîner la nullité du licenciement, soit dans le cas contraire, d'une démission.

C'est au salarié qu'il incombe de rapporter la preuve des faits qu'il reproche à son employeur.

A l'appui de la prise d'acte, le salarié est admis à invoquer d'autres faits que ceux avancés dans le courrier de rupture.

En l'espèce, Monsieur [D] invoque au soutien de la prise d'acte de son contrat de travail :

- le défaut de fourniture de travail et la violation par l'employeur de son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi,
- le défaut de paiement des heures supplémentaires.

En réponse, la société prétend que la prise d'acte de rupture du contrat de travail de Monsieur [D] doit produire les effets d'une démission car c'est le salarié lui-même qui a créé de manière artificielle un litige avec son employeur pour partir rapidement.

A - Sur le défaut de fourniture de travail

La première obligation de l'employeur est de fournir au salarié le travail convenu, dans les conditions prévues au contrat de travail.

Monsieur [D] soutient en substance :

- que le défaut de fourniture de travail par son employeur est en fait caractérisé dès l'entretien informel qu'il a eu avec lui le 21 mai 2019 lorsque celui-ci l'a informé de la rupture à venir de son contrat de travail, lui a demandé de ne plus venir sur le site jusqu'à ce qu'un accord financier soit trouvé et lui a imposé des congés jusqu'au 30 juin suivant pour s'en assurer,

- que ce manquement s'est confirmé le 19 juin 2019 lorsqu'il s'est présenté au club lors de la reprise de la saison pour prendre ses fonctions et qu'il s'est vu refuser l'accès au terrain puis a été raccompagné vers la sortie alors que son employeur lui avait écrit le 29 mai précédent qu'il avait toujours sa place au sein du club.

A l'appui de ses allégations, il verse en pièces :

- 8 - le SMS que Monsieur [K] lui a adressé le 21 mai 2019 qui lui demande de passer le voir le jour même à 17 heures 30,
- 9 - le mail qu'il a adressé à Monsieur [K] le 28 mai 2019,
- 10 - le SMS que [A] [M] lui a envoyé le 24 mai 2019 en ces termes : « Salut [I], j'ai en effet appris la nouvelle mardi soir, tout comme pour [G] ou c'est toi qui me l'as appris! Me concernant les dirigeants souhaitent me conserver. Ils m'ont évoqué la volonté d'un changement de dynamique. Etant présent aujourd'hui au club, ils m'ont donc proposé de

poursuivre avec le groupe.

J'ai accepté puisque c'est une opportunité pour moi de continuer ma progression dans ma jeune carrière. J'ai encore beaucoup à apprendre. Comme tu l'as très bien résumé, c'est le côté délicat du milieu, qui malheureusement chaque année entraîne des arrivés et des départs. Même si je te cache pas que je n'aime pas ces moments. Je te remercie pour tout ce que tu m'as apporté et transmis. Je serais en effet ravie de continuer d'échanger avec toi. Bon courage à toi pour la suite, j'espère que tu vas vite rebondir, Amitié ».

- 11 - le message que [PR] [X], membre d'un groupe de supporters lui a adressé le 23 mai 2019 par lequel celui-ci lui indique : 'j'ai appris aujourd'hui le couperet qui vient de tomber dessus.'
- 12, 14, 15, 16, 17 - les messages de soutien de [N] [F], journaliste, qui indique notamment ' salut [I] j'ai appris pour la fin de ton aventure.. Assez dégouté pour toi que ça se termine comme ça. ..', de [Y] [V] du 24 mai 2019, de Monsieur [Z] [W] des 22 et 24 mai 2019 et 13 juin 2009,
- 13 - le SMS que Monsieur [U] lui a adressé le 22 mai 2019 en réponse au sien et par lequel Monsieur [U] lui indique : '.. Je ne connais pas les raisons de ton licenciement.'
- 18 - le courrier électronique que Monsieur [K] lui a adressé le 29 mai 2019
- 19 et 21 - les courriers qu'il a adressés à Monsieur [K] le 16 juin 19 et au staff 17 juin 2019 pour transmettre notamment à ce dernier le programme pour la saison à venir,
- 22 et 23 - les appels manqués de Monsieur [K] le 18 juin 2019,
- 24 - l'attestation de [P] [O], stadier qui témoigne que Monsieur [D] s'est présenté au stade en tenue de sport pour travailler le 19 juin 2019,
- 25 - l'article de la Nouvelle République du 22 juin 2019 annonçant que [A] [M] devient préparateur physique,
- 26 - le SMS que [A] [M] lui a adressé le 19 juin 2019 pour lui dire : ' ...désolé pour ce matin, j'ai pas eu beaucoup de temps. Je ne savais pas que tu étais encore en discussion avec le club, j'espère que vous allez trouver prochainement un accord..' ,
- 27 - l'attestation de [J] [C] qui indique que le 19 juin 2019, il a rejoint à midi Monsieur [D] au club, qu'ils ont déjeuné ensemble, qu'ensuite il l'a ramené au club à 14 heures et que celui - ci était en tenue de sport avec tout son équipement pour travailler,
- 28 - le SMS que [E] [K] lui a adressé le 19 juin 2019 pour lui indiquer que des échanges allaient intervenir entre le club et son avocate,
- 29 - son arrêt de travail du 20 au 23 juin 2019,
- 30- l'appel manqué de [E] [K] le 23 juin 2016,
- 31 - la lettre de prise d'acte du 23 juin 2019.

En réponse, l'employeur objecte en substance :

- que Monsieur [D] ne peut sérieusement faire croire qu'avant la rupture de son contrat de travail ses fonctions lui avaient été retirées et avaient été transférées à Monsieur [M],
- que le SMS que le salarié a envoyé à celui - ci le 24 mai 2019 met en évidence le fait qu'il a demandé à un collègue de diffuser l'information selon laquelle le club aurait décidé de se séparer de lui,
- que ce n'est qu'après la prise d'acte de Monsieur [K] du 23 juin 2019 que Monsieur [M] a été définitivement engagé pour le remplacer,
- qu'il n'a jamais imposé au salarié de prendre les congés payés qu'il a posés du 23 mai au 30 juin 2019,
- qu'il n'a donc pas pu être privé de travail pendant cette période,
- que Monsieur [K] a tenté de le joindre le 18 juin pour discuter avec lui,
- que Monsieur [D] indique qu'il s'est présenté au club le 20 juin mais qu'on ne lui a pas laissé prendre son poste alors que Monsieur [K] n'était pas présent à la reprise du club car il prenait un avion pour [Localité 6] à 10h10 le même jour,
- que Monsieur [D] a inventé des faits uniquement pour justifier la prise d'acte de rupture de son contrat de travail et l'engagement avec le club de [Localité 5].

A l'appui de ses allégations, il verse :

- 1 - la demande de congés déposée par Monsieur [D] pour la période du 23 mai au 30 juin 2019,
- 5 - l'arrêt de travail de Monsieur [D] pour la période du 20 au 23 juin 2019,
- 7 - le courrier que Monsieur [K] a adressé à Monsieur [D] le 25 juin 2019 répondant point par point au courrier de prise d'acte que celui - ci lui avait envoyé,
- 16 - le contrat de travail de Monsieur [M] signé le 25 juin 2019 pour une prise d'effet à compter du 1er juillet suivant,
- 19 - le justificatif de l'absence de Monsieur [K] du club les 19 et 20 juin 2019,
- 43 - la convocation envoyée à Monsieur [D] le 17 juin 2019 par le club pour participer à une réunion de travail devant se tenir le 18 juin 2019,

Cela étant, il convient de relever :

- que le premier rendez-vous du 21 mai 2019 a été initié par l'employeur qui a convoqué le salarié par SMS,

- que le second rendez-vous du 23 mai 2019 s'est tenu en présence du directeur financier du club et s'est achevé par une proposition financière que Monsieur [D] n'a pas acceptée.

Même si les parties sont contraires dans leurs explications sur l'objet et le contenu du premier entretien, il n'en demeure pas moins que le SMS que Monsieur [M] a envoyé à Monsieur [D] le 24 mai 2019 confirme la thèse du salarié selon laquelle dès le 24 mai 2019, il était remplacé de fait dans ses fonctions par son collègue Monsieur [M] même si ce dernier n' a été présenté officiellement à la presse comme son remplaçant que dans le courant du mois de juin suivant au moment de la signature de son contrat de travail le 25 juin 2019 prenant effet le 1er juillet 2019.

Ceci se trouve confirmé :

- par les mels que Monsieur [D] a reçus dès le 22 mai 2019 de Monsieur [X] qui était déjà informé du départ de Monsieur [D] souhaité par le club, de Monsieur [U] du même jour qui ne manifeste aucune surprise lorsque Monsieur [D] lui annonce son licenciement dès lors qu'en tant que président de l'association des Chamois Niortais nécessairement il ne pouvait l'ignorer,

- par les échanges de SMS ultérieurs entre Monsieur [M] et Monsieur [D] sur la préparation de la saison à venir et sur le point de savoir qui des deux devait communiquer aux joueurs les prescriptions de préparation.

Ainsi, de fait, Monsieur [D] n'avait plus sa place dans le club dès le 21 mai 2019 même si Monsieur [K] lui a affirmé le contraire le 29 mai 2019 et l'a convié le 17 juin 2019 à une réunion devant se tenir le lendemain alors qu'il savait pertinemment que le salarié était en congés à ce moment - là et qu'il a évité de lui proposer de reprendre son poste de façon très concrète, à savoir en lui fixant de façon ferme une date certaine de reprise à l'issue de ses congés et en dessinant de façon claire et précise les objectifs à atteindre pour la saison sportive à venir.

La journée du 19 juin 2019 confirme encore que Monsieur [D] n'avait plus sa place et n'avait plus de poste au club dans la mesure où alors que le salarié s'est présenté sur son lieu de travail, l'employeur ne conteste pas que l'entraîneur de l'équipe première et le directeur sportif ont prié le salarié de quitter le club, sous un prétexte fallacieux qui ne repose sur aucun élément objectif, à savoir le risque que Monsieur [D] dérobe du matériel appartenant au club.

Contrairement à ce que l'employeur prétend, le fait que Monsieur [D] ait parlé très rapidement autour de lui de ce qu'il qualifiait être 'un licenciement' ne signifie pas nécessairement qu'il préparait ainsi son départ du club dans le cadre d'une négociation financière optimale mais plutôt qu'il avertissait son entourage professionnel de son départ et voulait être un peu reconforté.

De même contrairement à ce que soutient l'employeur, les ratures, les surcharges et les incohérences au niveau des

dates affectant la fiche de demande de congés du salarié n'établit pas clairement la volonté de Monsieur [D] de poser des congés.

En conséquence, le défaut de fourniture de travail à compter du 21 mai 2019 jusqu'à la prise d'acte du salarié est établi.

B - Sur la violation par l'employeur de son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi :

En application de l'article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi par les parties.

Un devoir de loyauté repose donc sur l'employeur dans l'exécution du contrat de travail et dans la mise en 'uvre de la législation du travail.

En l'espèce, Monsieur [D] soutient en substance :

- que l'employeur n'a diligenté aucune procédure de rupture du contrat de travail alors qu'il appartient à celui qui veut mettre fin au contrat de diligenter la procédure utile,
- qu'en l'espèce, il a été placé au pied du mur et n'a eu d'autres choix que de prendre acte de la rupture de son contrat de travail le 23 juin 2019 pour préserver son avenir professionnel,
- que le 7 juin 2019, l'employeur avait déjà annoncé la rupture de son contrat de travail,
- que de ce fait, c'est donc légitimement qu'il a recherché un nouveau club pour la saison suivante,
- contrairement à ce qu'affirme l'employeur - en se prévalant de courriers non réclamés - il n'avait pas déménagé à [Localité 5] dès le début du mois de juin 2019,
- que l'employeur lui a simplement envoyé les courriers à une mauvaise adresse,
- qu'en effet, alors qu'il habitait [Adresse 1] à [Localité 4] l'employeur lui a envoyé le courrier au [Adresse 1] à [Localité 7].

En réponse, l'employeur prétend en substance :

- qu'il n'a fait preuve d'aucune mauvaise foi dans l'exécution du contrat de travail,
- que ce deuxième grief est manifestement redondant avec le premier puisque Monsieur [D] lui reproche ici à nouveau de lui avoir annoncé la rupture de son contrat de travail, lui avoir retiré ses fonctions et interdit l'accès au club dès le 21 mai 2019,
- que ceci est non seulement non prouvé, mais également mensonger,
- qu'en revanche, c'est bien Monsieur [D] qui a fait preuve de déloyauté en tentant de man'uvrer en faisant croire à ses collègues qu'il avait été licencié, afin de faire pression sur son employeur et de se voir accorder un départ rapide moyennant finance, car en réalité, Monsieur [D] avait bien retrouvé un autre emploi au sein d'un club concurrent au moins depuis début juin 2019.

Cela étant, en l'espèce, le manquement de l'employeur à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail se caractérise par le défaut pour l'employeur de proposer au salarié une rupture claire de son contrat de travail et d'éviter ainsi la dégradation de la situation.

En effet, les pièces versées au dossier et étudiées précédemment établissent que tout en ayant décidé de remplacer Monsieur [D] par Monsieur [M], l'employeur n'a jamais fait d'efforts sérieux pour régler immédiatement la situation à l'amiable.

Le fait que Monsieur [K] ait tenté vainement à plusieurs reprises de joindre Monsieur [D] ne suffit pas à l'établir.

De même, le seul fait que Monsieur [K] envoie un SMS à Monsieur [D] pour lui indiquer que l'avocate de celui-ci et les instances dirigeantes du club allaient 'discuter' ne suffit pas davantage à démontrer la véracité et le sérieux des propos de l'appelante.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'employeur, aucune déloyauté ne peut être reproché au salarié dans la mesure où il ne peut lui être fait grief d'avoir recherché un nouvel employeur dès qu'il a appris que l'employeur mettait un point final à leur collaboration.

De même, il ne saurait lui être fait reproche de rappeler par SMS à un de ses collègues l'usage régnant dans le milieu sportif qui veut que lorsqu'un club souhaite se séparer de certains salariés, il négocie financièrement leurs départs.

En conséquence, ce manquement est établi.

C - Sur les heures supplémentaires :

1 - Sur la convention collective applicable :

Si dans les relations collectives de travail une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail. (Soc. 5 juill. 2023, FS-B, n° 22-10.424).

En l'espèce, l'article 12 du contrat de travail du salarié indique : 'Le contrat est régi par :

- le code du travail,
- le chapitre 12 de la convention collective nationale du sport,
- le statut des éducateurs et entraîneurs du football fédéral'.

En conséquence, au vu des principes sus- rappelés, le seul fait que le contrat de travail soit soumis à la convention collective nationale du sport et non à la convention collective des personnels administratifs et assimilés du football permet au salarié de demander l'application de la convention collective visée à son contrat de travail sans qu'il y ait lieu de rechercher les motivations de l'employeur l'ayant amené à soumettre le contrat de travail à la convention nationale du sport.

2 - Sur l'existence d'heures supplémentaires :

L'article 12. 7. 1. 2 relatif au temps de travail effectif dispose :

'Doit être compris dans la définition du temps de travail le temps consacré notamment :

- par les sportifs et les entraîneurs :

- aux compétitions proprement dites ;
- aux entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, aux entraînements individuels complémentaires ;
- aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et cela quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que le salarié n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche ;
- aux repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
- à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande de son employeur ;
- par les sportifs :
 - aux séances de musculation et, plus généralement, d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de sa préparation ;
 - aux rencontres avec le médecin de la structure employeur, les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance se révèle nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental ;
- par les entraîneurs :
 - aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux supervisions des autres équipes du club ou des équipes adverses ;
 - aux analyses d'après match ;
 - aux entretiens avec les médias à la demande de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;
 - aux entretiens avec les sportifs membres de la structure employeur » comme avec les sportifs, ou leurs représentants, envisagés pour un recrutement ultérieur ;
 - aux réunions internes à l'entreprise employeur (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...), ainsi qu'aux tâches administratives accomplies dans le cadre de leurs fonctions au sein de cette entreprise ;
 - aux rencontres avec le médecin de la structure employeur et /ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

La définition du temps de travail effectif pourra faire l'objet d'adaptation dans les accords sectoriels en considération des spécificités des différents sports.'

En l'espèce, constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 3121-10 du code du travail ou de la durée considérée comme équivalente. Cette durée du travail hebdomadaire s'entend des heures de travail effectif et des temps assimilés.

En application de l'article L. 3121-29 du code du travail, les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Les jours fériés ou de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif ; aussi ces jours ne peuvent être pris en compte dans la détermination de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires.

Il résulte des dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail 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 (Soc., 18 mars 2020, pourvoi n° 18-10.919, FP, P + B + R + I).

Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

En l'espèce, Monsieur [D] prétend :

- que le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail de 35 heures,
- que les dispositions de l'article 12.7.2 du chapitre 12 de la convention collective nationale du sport relatif au sport professionnel lui sont applicables et disposent que doit être compris dans le temps de travail le temps consacré par les

sportifs et entraîneurs aux compétitions, aux entraînements et aux déplacements pour se rendre sur les lieux de compétition,

- que dès le début de la saison il a effectué des heures au - delà du volume prévu au contrat, ceci à la demande de l'employeur,

- qu'il a toujours été présent lors des stages de préparation physique en début de saison durant lesquels il était à disposition de l'employeur de 7 h à 22/23 h,

- que son travail ne se borne pas à se tenir au bord du terrain pendant les heures d'entraînement des joueurs, il faut y ajouter le temps d'installation du matériel nécessaire à la séance et le temps de préparation des séances,

et verse :

- un tableau des heures réalisées semaine par semaine, les temps de trajet, les plannings, - pièces 45, 51 à 56 -,

- les feuilles de match - pièce 57 -,

- des extraits Mappy en temps de trajet matches à l'extérieur - pièce 49 -.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

A ce titre, la société Chamois Niortais soutient :

- que Monsieur [D] fait état d'un décompte se bornant à mentionner le nombre d'heures supplémentaires par semaine sans aucune précision de ses horaires ni jour de travail qu'il a rectifié dans ses conclusions n°4,

- qu'il a d'ailleurs considérablement augmenté le nombre de ses heures supplémentaires au gré des procédures,

- que les derniers tableaux ne sont pas conformes aux premiers établis par le salarié lui-même.

- que de nombreux mails sur la boîte professionnelle de Monsieur [D] démontrent que celui-ci s'occupait beaucoup de ses affaires personnelles durant son temps de travail, qu'il pouvait par ailleurs se rendre à des rendez-vous d'ordre personnel en pleine journée,

- que finalement les décomptes amènent tous au même constat, à savoir que le salarié n'a pas réalisé d'heures supplémentaires et qu'il n'a pas toujours fait 35 heures par semaine.

A l'appui de ses allégations, il verse :

- les plannings des semaines 35 à 41 de 2018 et 7 à 12 de 2019,
- le calendrier de 2018,
- les mails de Messieurs [H] et [B] des 25 mai et 3 juin 2018 qui confirment des emplois du temps type,
- le tableau initial des heures supplémentaires réalisées par Monsieur [D],
- les mails personnels envoyés par Monsieur [D] durant ses temps de travail.

Cela étant, la cour observe que l'employeur n'apporte aucun état individuel de relevé de la durée du temps de travail du salarié et se borne à produire quelques plannings hebdomadaires.

Par ailleurs, les temps de déplacement et de transport qui sont assimilés à du temps de travail effectif par les dispositions de la convention collective applicable n'ont jamais été payés par l'employeur.

Aussi, après avoir apprécié l'ensemble des éléments de preuve qui lui était soumis, la cour, sans procéder à une évaluation forfaitaire mais également sans être tenue de préciser le détail du calcul appliqué, en prenant en compte la 'souplesse' dont disposait le salarié dans l'organisation de sa journée de travail et de façon générale la particularité de sa mission, évalue souverainement l'importance des heures supplémentaires accomplies par Monsieur [D] et fixe en conséquence les créances salariales s'y rapportant à la somme de 32 102, 83 € outre 3 210, 28 € au titre des congés payés afférents calculés sur la base d'un salaire mensuel moyen de 6 635,04 € bruts, étant précisé - au vu des principes sus rappelés que le fait que le salarié n'ait jamais demandé à l'employeur le paiement d'heures supplémentaires est totalement inopérant pour rejeter sa demande formée de ce chef.

Le jugement doit donc être confirmé.

2 - Sur les heures supplémentaires hors contingent :

En application de l'article D. 3121-14-1 du code du travail, en l'absence d'accord collectif, le volume du contingent est fixé à 220 heures par an.

Si chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent, à l'initiative de l'employeur, ouvre droit, en plus des majorations habituelles, à un repos compensateur dont la durée varie en fonction des effectifs de l'entreprise, il n'en

demeure pas moins qu'en l'espèce, Monsieur [D] qui sollicite le paiement d'heures supplémentaires hors contingent, doit être débouté de sa demande formée de ce chef dans la mesure où il ne peut prétendre à aucune heure supplémentaire hors contingent.

Le jugement doit donc être confirmé de ce chef.

3 - Sur le travail dissimulé :

La dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 2° du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Elle ouvre droit en application de l'article L. 8223-1 du code du travail à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Le caractère intentionnel ne peut pas se déduire de la seule absence de mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paie et se trouve notamment caractérisé par le nombre d'heures supplémentaires concernées en regard de la durée de la relation de travail.

En l'espèce, Monsieur [D] soutient en substance :

- que les bulletins de paie ne font pas mention des heures effectuées au-delà du volume horaire prévu au contrat de travail,
- que le nombre d'heures supplémentaires qu'il a réalisées est particulièrement important,
- que l'employeur ne pouvait pas ignorer son amplitude horaire compte-tenu de la récurrence des déplacements et des stages de préparations,
- qu'il ne pouvait pas ignorer sa présence aux matchs tant à domicile qu'à l'extérieur et les répercussions en résultant sur son volume horaire.

En réponse, l'employeur prétend pour l'essentiel qu'il ne peut y avoir aucune intention malicieuse de sa part de dissimuler les heures supplémentaires réalisées par le salarié puisqu'il n'en a accompli aucune.

Cela étant, l'employeur savait pertinemment qu'il ne réglait pas au salarié les heures supplémentaires que celui-ci effectuait, notamment pendant les temps de déplacement lors des rencontres sportives, dans la mesure où il ne lui appliquait pas à la convention collective du sport qu'il lui avait déclaré lui-même applicable dans le contrat de travail qu'ils avaient signé.

En conséquence, le caractère intentionnel obligatoire pour la reconnaissance du travail dissimulé est acquis.

L'employeur doit donc être condamné à verser à Monsieur [D] la somme de 39 810, 24 €.

D - Sur la prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Les trois manquements reprochés à son employeur par Monsieur [D] sont caractérisés.

Tous les trois affectent les obligations principales de l'employeur qui sont de fournir du travail au salarié et de lui payer l'intégralité de son salaire.

Ils revêtent une gravité certaine dans la mesure où le défaut de fourniture de travail pendant plusieurs semaines et le défaut de paiement des heures supplémentaires en invoquant un motif totalement fallacieux ont privé le salarié de toute activité pendant plus d'un mois et d'une somme importante - plus de 40 000 €, représentant presque 6 mois de salaire - sur 3 ans.

Leur caractère suffisamment grave empêche la poursuite du contrat de travail et justifie la prise d'acte par Monsieur [D] de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur.

Celle-ci au vu des principes sus-rappelés produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient donc de confirmer le jugement attaqué de ce chef.

II - SUR LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

A - Sur l'indemnité de préavis et les congés payés afférents :

En application des articles 4.4.2.1. et 4.4.3.2 de la convention collective applicable, sauf disposition légale plus favorable, le salarié présentant une ancienneté de plus de deux ans bénéficie d'un préavis de 2 mois.

En conséquence, il convient de condamner l'employeur à payer à Monsieur [D] la somme de 13 270,08 € bruts.

Le jugement attaqué doit donc être confirmé de ce chef.

B - Sur l'indemnité légale de licenciement :

En application de l'article 4.4.3.3. l'indemnité de licenciement : 'Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

' 1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;

' 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7.1.2, sont à prendre en compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

' soit la moyenne des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

' soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au pro rata temporis...'

Il en résulte donc que par motifs adoptés du premier juge qui a très clairement calculé l'indemnité à laquelle le salarié pouvait prétendre, la cour confirme le jugement qui a condamné l'employeur à lui payer une somme de 21 010,96 € bruts au titre de l'indemnité de licenciement.

C - Sur les dommages intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Monsieur [D] soutient que l'article L. 1235-3 du code du travail ' dans sa version en vigueur depuis le 1er avril 2018 qui prévoit que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, et en l'absence de réintégration du salarié dans l'entreprise, le juge octroie à celui-ci une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans deux tableaux, en l'occurrence entre 3 mois et 11 mois de salaire brut, Monsieur [D] ayant acquis 12 années complètes d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement plus de 11 salariés ' est inconstitutionnel au vu de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT et de l'article 24 de la charte sociale européenne.

Cela étant, il est exact que le juge prud'homal, juge judiciaire, n'est pas tenu par la décision n°358992 du Conseil d'État du 10 février 2014.

Il appartient de ce fait à la présente cour d'apprécier la conformité du texte litigieux aux textes internationaux invoqués, en application de l'article 55 de la Constitution.

Il y a tout d'abord lieu de rappeler que le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 relative à la loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, a décidé que les deuxième à septième alinéas de l'article L.1235-3 du code du travail étaient conformes à la Constitution.

L'article 10 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (OIT) ratifiée par la France le 16 mars 1989, prévoit que « Si [les juridictions prud'homales] arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, [elles] n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, [elles] devront être habilitées à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

Il est admis que cet article est d'application directe en droit interne.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, ratifiée par la France le 7 mai 1999, prévoit quant à lui qu' « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître : ['] b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. [...] ».

Si cet article, comme l'article 10 de la convention 158 précitée, évoque une «indemnité adéquate» pour le salarié injustement licencié, il convient néanmoins de relever que la Charte comporte les dispositions suivantes :

- « Les Parties reconnaissent comme objectif d'une politique qu'elles poursuivront par tous les moyens utiles, sur les plans national et international, la réalisation de conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits et principes suivants : ['] 24. Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement. [...] » (en début de partie I),

- « les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après : ['] Article 24 ' Droit à la protection en cas de licenciement [...] » (en début de partie II, qui comprend l'article 24 litigieux),

- « Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales » (annexe à la Charte).

Il en résulte que l'article 24 est une disposition exclusivement programmatique, qui laisse aux États parties une importante marge d'appréciation et n'engage qu'eux sans créer de droits dont pourraient se prévaloir les particuliers.

C'est donc de manière inopérante que Monsieur [D] se prévaut de l'article 24 de la Charte, dépourvu d'effet direct horizontal.

Par ailleurs, s'agissant de l'interprétation à donner du terme ' adéquat', employé au sein de cet article 10, il est précisé que le comité européen des droits sociaux (CEDS), d'une part, est un organe chargé du contrôle de l'application de la Charte sociale européenne et non la convention de l'OIT, d'autre part, n'est pas une juridiction dont les décisions s'imposeraient à la présente cour.

Le terme 'adéquat' réservant aux États parties une marge d'appréciation, et étant écarté en cas de nullité du licenciement, il s'en déduit que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158. Cette analyse prévaut pour tous les salariés dans la mesure où la marge d'appréciation est suffisamment large pour tenir compte d'autres critères que celui de l'ancienneté, et dans la

mesure où le principe d'une assiette de calcul fondée sur le salaire brut est en soi adapté à la situation spécifique du salarié privé de rémunération, est un élément pertinent d'individualisation de la réparation. Il est également considéré que le plafonnement mis en place par l'article L. 1235-3 n'est pas dépourvu d'effet dissuasif, l'indemnité maximale susceptible d'être allouée étant un multiple du salaire brut mensuel et constituant donc une véritable charge pour l'employeur.

Par conséquent, il n'y a pas lieu d'écarter le barème prévu par l'article L.1235-3 du code de travail qui ne contrevient pas au principe de la réparation intégrale du préjudice.

Compte tenu notamment de l'effectif de la société (plus de 11 salariés), du montant de la rémunération versée à Monsieur [D], de son ancienneté (12 ans), de son âge (46 ans à l'époque du licenciement), 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, il y a lieu d'allouer au salarié une somme de 50 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, somme qui porte intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Il convient en conséquence de condamner l'employeur à lui payer cette somme.

Le jugement attaqué doit donc être infirmé de ce chef en ce qu'il a accordé à Monsieur [D] une somme de 40 000 €.

III - SUR LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE :

L'employeur sollicite ' en se fondant d'une part sur l'article 4.4.1 de la convention collective du sport et d'autre part sur une jurisprudence constante (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-43208 - Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42335) selon laquelle une prise d'acte de rupture du contrat de travail injustifiée produit les effets d'une démission contraignant le salarié à indemniser l'employeur d'une indemnité compensatrice de préavis si celui-ci n'a pas été exécuté ' la condamnation de Monsieur [D] à lui payer la somme de 11.612,92 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis représentant l'équivalent de deux mois de salaire bruts (calculée sur la moyenne des 3 derniers mois).

Cependant, comme il vient d'être jugé que la prise d'acte litigieuse de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur doit produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur doit être débouté de sa demande formée à ce titre.

En conséquence, le jugement attaqué doit être confirmé de ce chef.

IV - SUR LES DEMANDES ACCESSOIRES :

Les dépens doivent être supportés par la partie qui succombe.

Il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la SAS Chamois Niortais une somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile tout en la déboutant de sa propre demande présentée en application des mêmes dispositions.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Confirme le jugement prononcé le 1er octobre 2021 par le conseil de prud'hommes de Poitiers sauf en ce qu'il a :

- débouté Monsieur [D] de sa demande relative à l'indemnité pour travail dissimulé,

- condamné la SASP Chamois Niortais à verser à Monsieur [D] la somme de 40 000 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Infirme de ces derniers chefs,

Statuant à nouveau,

Condamne la SASP Chamois Niortais à payer à Monsieur [D] les sommes de :

- 39 810, 24 € au titre de l'indemnité de travail dissimulé,

- 50 000 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Y ajoutant,

Condamne la SASP Chamois Niortais aux dépens,

Condamne la SASP Chamois Niortais à payer à Monsieur [D] la somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute la SASP Chamois Niortais de sa demande formée en application de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER, LA PRÉSIDENTE,