

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE LYON  
CHAMBRE SOCIALE B  
ARRET DU 07 Février 2020

RG n° 17/08597

Sur les personnes

Président : Olivier GOURSAUD, président

Avocat(s) : Benjamin GAUTIER, Solène CHEVALIER PIROUX

Parties : Association TREMPLIN

Texte intégral

AFFAIRE PRUD'HOMALE

[...]

N° RG 17/08597 – N° Portalis DBVX-V-B7B-LMTG

X

C/

Association TREMPLIN

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de Bourg en Bresse

du 14 Novembre 2017

RG : 16/00269

APPELANT :

K X

né le [...] à [...]

[...]

[...]

Représenté par Me Solène CHEVALIER PIROUX de la SELARL CABINET CHEVALIER  
PIROUX, avocat au barreau de l'AIN

INTIMEE :

Association TREMPLIN

[...]

01000 BOURG-EN-BRESSE

Représentée par Me Benjamin GAUTIER, avocat au barreau de l'AIN

DEBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 21 Novembre 2019

Présidée par AE AF, président et Sophie NOIR, conseiller, magistrats rapporteurs (sans opposition des parties dûment avisées) qui en ont rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistés pendant les débats de AC AD, greffier

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

— AE AF, président

— Natacha LAVILLE, conseiller

— Sophie NOIR, conseiller

ARRET : CONTRADICTOIRE

rendu publiquement le 07 Février 2020 par mise à disposition au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile,

Signé par AE AF, président, et par AC AD, greffier, auquel la minute a été remise par le magistrat signataire.

\* \* \* \*

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES:

L'Association Tremplin a pour objet de lutter pour l'insertion professionnelle des personnes en difficultés. Mr K X a été engagé le 22 janvier 2007 en qualité d'adjoint de direction au sein de l'Association Tremplin, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. La convention collective applicable est la convention collective nationale SYNEAS accords CHRS.

Au dernier état de la relation contractuelle, Mr X était positionné au coefficient 950 et percevait un salaire mensuel brut, indemnité de RTT et indemnité d'astreintes comprises, de 4.248,80 €

Le 5 septembre 2016, Mr X a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement avec mise à pied conservatoire.

L'entretien préalable s'est déroulé le 19 septembre 2016.

Par courrier daté du 27 septembre 2016, l'Association Tremplin a notifié son licenciement à Mr X, ce courrier étant rédigé dans les termes suivants :

' Vous avez été embauché le 22/01/2007 au poste d'Adjoint de Direction, par l'Association TREMPLIN.

Nous vous avons reçu le 19/09/2016 à un entretien préalable au licenciement que nous envisagions de prononcer à votre rencontre, entretien auquel vous êtes venu, accompagné de Monsieur M N qui vous assistait.

Les éléments dont vous avez fait état n'étant pas de nature à modifier notre appréciation des faits, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave pour les motifs que nous vous avons exposés lors de l'entretien et que nous vous rappelons :

Négligences délibérées dans l'exécution de vos missions professionnelles :

Nous vous rappelons qu'au mois d'Avril 2015, nous vous avons confié la gestion du Service Intégré

Accueil Orientation (Z), mission nouvellement confiée par l'Etat à l'Association.

S'agissant d'une nouvelle mission, vous auriez dû y consacrer une attention particulière, d'autant plus que votre seule mission annexe était la supervision de l'équipe du Jardin de Villars-les-Dombes, ce qui constitue une charge de travail résiduelle des plus réduites. De surcroît, comme vous le savez pertinemment pour avoir activement participé à la campagne budgétaire du Z, la participation de l'État couvre, depuis début 2016, 90% de votre salaire, ce qui signifie que notre financeur s'attend légitimement à ce que vous consacriez 90% de votre temps au Z.

Or, durant vos congés, nous avons constaté d'importants problèmes sur le fonctionnement du Z.

En termes de procédures internes, gestion de planning, organisation et qualité du service (la seule éducatrice de l'équipe est en congé en même temps que vous, obligeant des écoutants téléphoniques à faire des choix capitaux en matière d'orientation et d'hébergement pour des personnes sans logement.)

Nous avons donc engagé une enquête interne, laquelle devait révéler que les manquements constatés résultaient de graves négligences délibérées de votre part.

Ainsi, les salariés du Z ont révélé que vous étiez en réalité très peu présent sur le lieu de travail, certains l'estimant même à environ 5 heures par semaine.

Une présence si faible est totalement incompréhensible, s'agissant de votre mission principale. Elle ne vous permet pas d'assurer le fonctionnement du service dont vous avez la charge.

En outre, ces temps d'absences ne sont ni justifiés ni même organisés. Nous avons découvert que vous aviez annulé coup sur coup votre participation à 5 réunions de service, là encore sans aucune justification.

Pire encore, nous avons découvert une organisation totalement irrationnelle de votre activité. Nous avons ainsi appris que le 7 juillet dernier, vous aviez pris la décision d'aller passer une journée à désherber manuellement les surfaces maraîchères du jardin de Villars-les-Dombes, ce qui ne ressort clairement pas de vos missions et témoigne là encore de votre désintérêt pour votre poste.

Vos graves carences ont eu de sérieuses répercussions sur le fonctionnement du service. Nous relevons ainsi, à titre d'exemple :

- L'absence totale de procédure d'urgence permettant d'assurer la continuité du service 115 lors d'une panne ;
- L'absence de processus de distribution du travail au sein de l'équipe Z ;
- L'absence de procédure de reporting de la production du jardin ;
- Vous avez même donné des instructions explicites pour qu'aucun appel ne vous soit passé entre 12h et 14h alors qu'il s'agit d'un service d'urgence et qu'il vous appartient d'en assurer la continuité.
- L'absence totale d'information de l'équipe Z sur le projet Z de Tremplin (les salariés ont découvert le projet avec la direction courant septembre !)

D'une façon plus générale, nous avons également découvert une absence totale d'organisation du travail entraînant l'équipe à faire des choix en toute autonomie suivant un principe d'auto-détermination (notamment dans le choix des tâches journalières des salariés du Z), ce qui confirme, s'il était encore besoin, votre désintérêt total pour votre mission professionnelle principale.

Là encore, nous découvrons l'ampleur de votre décrochage du statut et des obligations liées à la fonction de direction.

Il est à peine utile de vous rappeler que les dysfonctionnements de ce service sont susceptibles d'avoir des conséquences humaines graves, au regard du public auquel il est destiné, à savoir des personnes en situation de précarité à la recherche d'un hébergement d'urgence.

Par ailleurs, le financement par des fonds publics nous impose un devoir d'exemplarité sur la gestion.

Votre comportement emporte également de graves conséquences sur l'image de l'Association auprès de ses financeurs.

Tentatives de dissimulation de vos manquements professionnels par des manoeuvres déloyales et frauduleuses :

Votre comportement est d'autant plus grave que vous avez tenté de dissimuler vos manquements par une attitude particulièrement déloyale et fautive.

Ainsi, dans le cadre de notre enquête sur les dysfonctionnements du Z, nous avons été informés que vous aviez déclaré à la DDCS que vous ne pouviez pas accomplir les tâches incombant au Z, compte tenu de l'importance des « tâches annexes » qui vous auraient été demandées par l'Association, ce qui ne vous laissait pas le temps de vous occuper du Z.

Il s'agit d'un grave mensonge de votre part, puisque la seule tâche annexe qui vous est demandée est la supervision de l'équipe du jardin, laquelle ne demande pas de présence régulière de votre part, et certainement pas de vous consacrer à des activités telles que le désherbage...

Aucune autre mission transversale ne vous a été demandée depuis le mois de septembre 2015. D'ailleurs, vous n'avez jamais émis la moindre plainte à ce sujet, et pour cause...

Ce mensonge est d'autant plus grave qu'il revient à dire que l'Association ne respecte pas ses engagements envers son principal financeur, à savoir de consacrer 90% de votre temps de travail au Z. Il engage donc la crédibilité et l'image de l'Association envers ses partenaires publics.

En outre, nous avons appris que vous aviez demandé à la DDCS de ne pas diffuser des mails pouvant mettre en cause votre travail, car votre employeur «construisait un dossier contre vous». Là encore, il s'agissait d'un mensonge destiné à éviter que l'Association découvre l'ampleur de vos carences délibérées. Or, rien ne justifie que vous tentiez de les dissimuler, qui plus est en tentant de vous donner un rôle de victime.

Nous avons également découvert que certains chiffres donnés lors du comité de pilotage du mois de juin étaient faux, manifestement pour présenter le service sous un jour plus favorable.

Enfin, pendant la période de mise à pied conservatoire, nous avons découvert que vous aviez fait installer sur votre ordinateur à l'insu de la Direction un logiciel destiné à effacer tout élément sur le disque dur relatif à votre activité, et que vous l'aviez utilisé la veille de votre convocation pour « nettoyer » votre ordinateur des traces que vous aviez laissé.

Rien ne justifie cette situation, l'ordinateur constituant un outil de travail dont vous n'avez pas la libre disposition.

Vous avez manifestement tenté d'effacer les traces de votre activité des derniers mois, ce qui laisse supposer qu'une partie non négligeable de votre temps de travail était consacré à des activités n'ayant pas un caractère professionnel.

La dissimulation de vos manquements est gravement fautive en elle-même, et ce d'autant plus au regard des procédés déloyaux et frauduleux que vous avez utilisés.

Graves manquements à vos obligations de probité et d'exemplarité :

Malheureusement, cette enquête n'a pas seulement mis à jour vos graves défaillances dans l'exécution de vos missions au Z et votre attitude déloyale à l'égard de l'Association. Il en est aussi ressorti de graves manquements de votre part à la probité et à l'exemplarité que l'Association est en droit d'attendre d'un cadre de direction.

Ainsi, votre comportement avec les salariés est totalement inadapté. Vous multipliez les blagues salaces et les propos déplacés sur le physique de vos collègues féminines, ce qui crée un profond sentiment de mal-être chez les salariées et constitue une atteinte grave à leurs dignités.

De tels propos et actes sont incompatibles avec les fonctions de direction, d'autant plus quand le manager a lui-même élaboré le règlement intérieur de l'Association...

Nous avons également appris que vous aviez emprunté pour votre usage personnel du matériel du jardin, ce qui est inadmissible et désastreux en termes d'exemplarité.

Il ne s'agit d'ailleurs malheureusement pas de la seule illustration de votre propension à utiliser les ressources de l'Association à des fins personnelles.

Ainsi, vous avez tenté de vous faire financer une étude par un cabinet d'architecte pour l'intégrer à l'un des devoirs à rendre dans le cadre de votre formation CAFDES.

Rien ne justifiait que l'Association finance une telle étude puisqu'elle ne sert qu'à alimenter votre dossier pour l'obtention d'un diplôme, et qu'elle est donc réalisée dans votre intérêt personnel exclusif. Elle ne relevait d'aucun budget préétabli (Une information qui n'aurait jamais dû vous échapper, ayant vous-même géré les fonds de la formation de Tremplin pendant quelques années). Vous n'aviez donc pas à faire une telle demande, d'autant que vous ne l'aviez même pas évoqué préalablement avec la direction de l'Association. Nous avons en effet découvert ces faits à réception de la facture du cabinet d'architecte.

Vous avez persisté dans cette attitude puisqu'à réception de la facture, nous vous avons indiqué qu'il était hors de question que l'Association règle cette étude.

Il nous a récemment été confirmé par le cabinet d'architecte non seulement qu'aucun règlement n'avait été effectué, mais que vous ne leur aviez pas indiqué que c'est à vous qu'incombait le règlement. Vous avez donc persisté dans votre tentative d'utilisation des fonds de l'Association à des fins personnelles.

Ainsi, au regard de l'ensemble de ces faits et de ce qu'ils impliquent en terme de perte totale de confiance à votre égard, nous ne pouvons que constater que votre maintien dans l'Association est totalement impossible et nous vous notifions votre licenciement pour faute grave.'

Par courrier daté du 12 octobre 2016, Mr X a contesté les motifs retenus pour son licenciement en soutenant que certains faits n'ont pas été abordés lors de l'entretien du 5 septembre 2016.

En réponse, l'Association Tremplin a maintenu sa position et réfuté que certains griefs n'aient pas été évoqués lors de l'entretien.

Le 27 octobre 2016, Mr X a saisi le conseil des prud'hommes de Bourg en Bresse afin de contester son licenciement, le dire irrégulier, et obtenir le paiement de rappels de salaires au titre de la mise à pied, de rappel d'astreintes, des indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et pour licenciement irrégulier.

Par jugement rendu le 14 novembre 2017, le conseil des prud'hommes de Bourg en Bresse a :

— dit que le licenciement de Mr X est régulier ;

— dit que Mr X a été rémunéré pour l'ensemble des astreintes effectuées ;

— dit que le licenciement de Mr X repose sur une faute grave ;

en conséquence,

— débouté Mr X de l'intégralité de ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail ;

— débouté Mr X de sa demande de rappels de salaires au titre des indemnités d'astreintes ;

— débouté Mr X de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— débouté l'Association Tremplin de sa demande reconventionnelle ;

— condamné Mr X aux entiers dépens.

Par déclaration en date du 8 décembre 2017, Mr X a interjeté appel de ce jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions en date du 21 décembre 2018, Mr X demande à la cour de :

— déclarer régulier et recevable son appel du jugement rendu le 14 novembre 2017,

— infirmer le jugement du conseil des prud'hommes de Bourg en Bresse en toutes ses dispositions

statuant de nouveau,

— dire et juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

— dire et juger que son licenciement est irrégulier,

— constater qu'il n'a pas été rempli de l'intégralité de ses droits en matière de salaire,

en conséquence,

à titre principal,

— condamner l'Association Tremplin à lui payer les sommes suivantes :

— 3.257,41 €bruts de rappel de salaire au titre de la mise à pied du 5 au 27 septembre 2016,

— 325,74 €bruts au titre des congés payés afférents,

— 25.831,20 €bruts d'indemnité compensatrice de préavis,

- 258,31 €bruts au titre des congés payés afférents,
- 43.769,53 €nets d'indemnité de licenciement
- 55.000 €nets de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- condamner l'Association Tremplin à lui payer la somme de 2.030,40 €à titre de rappel de salaire au titre d'astreintes, outre 203,04 €à titre de congés payés afférents.

à titre subsidiaire,

- condamner l'Association Tremplin à lui payer la somme de 4.200 €à titre de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier,

en tout état de cause,

- condamner l'Association Tremplin à lui payer la somme de 2.000 €sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, en cause d'appel,

- condamner la même aux entier dépens, distraits au profit de la société Chevalier Piroux sur son affirmation de droit.

Aux termes de ses conclusions en date du 1er juin 2018, l'Association Tremplin demande à la cour de :

- confirmer le jugement déferé en ce qu'il a débouté Mr X de toutes ses demandes,
- l'infirmier pour le surplus,

y ajoutant,

- condamner Mr X au paiement de la somme de 3.000 €au titre de l'article 700 du code de procédure civile de première instance et d'appel ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 23 octobre 2019.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées.

#### MOTIFS DE LA DÉCISION :

##### 1. sur la rupture du contrat de travail :

Il résulte des dispositions de l'article L.1231-1 du code du travail que le contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié; qu'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.

Selon l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement pour faute grave dont les termes ont été restitués ci-dessus que l'Association Tremplin reproche à Mr X :

- des négligences délibérées dans l'exécution de ses missions professionnelles,
- des tentatives de dissimulation de ses manquements professionnels par des manoeuvres déloyales et frauduleuses,
- de graves manquements à ses obligations de probité et d'exemplarité.

\* sur les négligences délibérées dans l'exécution des missions professionnelles :

L'Association Tremplin fait valoir en préambule que depuis le mois d'avril 2015, la principale mission de Mr X consistait à gérer le Z (service intégré accueil orientation) et de façon résiduelle le jardin Bio de Villars les Dombes, que le Z constituant un nouveau service avec un financement de l'Etat correspondant à 90 % d'un équivalent temps plein de coordinateur, Mr X se devait de consacrer une attention toute particulière à cette mission et qu'elle pouvait s'attendre légitimement à ce qu'il y consacre 90 % de son temps de travail.

De son côté, Mr X déclare que son intervention au jardin ne se résumait pas à une simple supervision de l'équipe mais à une gestion à part entière de ce service, qu'en janvier 2016, la DDCS (Direction départementale de la cohésion sociale) a augmenté le financement de 0,30 % afin qu'il consacre plus de temps au Z en raison d'un surcoût d'activité généré par la réorganisation des dispositifs 'asile' mais qu'en contrepartie, Mr Y, directeur de l'association, ne l'a pas déchargé de l'encadrement du jardin bio de Villars les Dombes.

Les mails échangés entre la directrice de la DDCS et Mr Y en décembre 2015 concernant la proposition de budget pour l'année 2016 mentionnent que concernant les rémunérations, Mr X passe de 0,6 à 0,9 d'équivalent temps plein.

Même si ces éléments sont insuffisants à démontrer qu'à compter de la mise en place du Z, Mr X aurait du consacrer 90 % de son temps à cette activité, celui-ci admet toutefois une augmentation importante du financement de l'activité Z et ne discute pas qu'il devait y consacrer la part la plus importante de son temps de travail.

Aucun élément au dossier ne permet par ailleurs de constater que l'activité d'encadrement du jardin bio de Villars les Dombes nécessitait une présence importante.

D'autre part, la cour note qu'un certain nombre de faits évoqués par l'Association Tremplin dans ses écritures ne sont pas expressément visés dans la lettre de licenciement et ne peuvent donc servir de fondement à la demande de licenciement.

Il en est ainsi des allégations concernant :

— le fait de ne pas avoir fait signer son contrat à durée déterminée à une salariée qui travaillait dans l'entreprise depuis une semaine,

— les échanges de Mr X avec le directeur de la DDCS renvoyant à son principal financeur l'image d'une association peu soucieuse de l'intérêt des personnes en détresse dont elle avait la charge,

— le retard apporté dans l'envoi du tableau de suivi de l'activité du Z,

— l'absence de prise en compte des demandes de la DDCS sur la simplification de l'organisation.

Il convient de reprendre par ailleurs les griefs évoqués plus précisément par l'Association Tremplin dans la lettre de licenciement :

- faible temps de présence de Mr X dans le service :

La lettre de licenciement mentionne que cet état de fait résulte de la révélation des salariés du Z dont certains l'estiment à environ 5 heures par semaine et que ces temps d'absence n'étaient ni justifiés ni organisés.

Mr X fait valoir en réplique qu'il devait se partager sur trois sites à partir de mai 2016 et qu'à compter de cette date, il passait au minimum 2 jours par semaine au Z, 1 jour étant consacré à la réunion d'équipe, et que cette réunion se tiendra ensuite au siège de l'association à la demande des salariés.

L'Association Tremplin verse aux débats l'attestation de salariées de l'association .

Ainsi, Mme O B, écoutante Z, atteste avoir constaté 'un manque de présence de Mr X sur le service, ce qui a compliqué le travail'.

Mme W S T, éducatrice spécialisée, déclare avoir constaté 'peu de présence sur le service durant la période où Mr X était coordinateur du Z'.

Il ressort de ces témoignages que le temps passé par Mr X au sein de ce service était insuffisant.

Celui-ci reconnaît lui même qu'il y consacrait deux journées par semaine ce qui est manifestement insuffisant au regard du caractère prépondérant de cette activité dans les missions qui lui étaient confiées.

Ce fait est établi.

- annulation de sa participation à 5 réunions de service :

L'Association Tremplin ne rapporte pas la preuve de ce fait par la production d'un seul courriel de Mr X annulant une réunion fixée au lendemain, daté du 7 octobre 2013, soit près de trois ans avant la date du licenciement.

Mr X déclare quant à lui qu'il rappelle avoir été contraint d'annuler des réunions en 2016 en raison d'impératifs professionnels imprévus pour lesquels il donne à chaque fois le motif.

En l'absence de plus amples justificatifs de la part de l'Association Tremplin, la cour estime que ce grief n'est pas démontré.

- organisation irrationnelle de son activité :

La lettre de licenciement reproche à Mr X d'avoir pris la décision le 7 juillet 2016 d'avoir passé une journée à désherber manuellement les surfaces maraîchères de Villars les Dombes alors que cela

ne ressortait pas de ses missions.

Mr X ne discute pas ce fait et soutient qu'il a passé la journée dans le jardin bio non pas pour désherber mais pour encadrer une équipe de salariés en insertion.

Cela ne ressort toutefois pas des termes de l'attestation de Mr P Q, encadrant technique, que l'Association Tremplin verse aux débats et selon laquelle Mr X est venu le jeudi 7 juillet toute la journée avec son véhicule et son chien pour effectuer des travaux de désherbage dans les champs.

Ce fait est établi.

- problème d'organisation et carences ayant eu des répercussions sur le fonctionnement du service :

La lettre de licenciement évoque à plusieurs reprises des carences ayant eu des répercussions sur le fonctionnement du service et d'une façon générale, une absence totale d'organisation du travail entraînant l'équipe à faire des choix en toute autonomie démontrant son désintérêt pour sa mission professionnelle principale.

Le licenciement doit reposer que sur la constatation de faits précis, matériellement vérifiables et clairement identifiés et la cour ne peut se contenter sur ce point d'allégations d'ordre général.

Il est toutefois apporté un certain nombre de précisions et d'exemples factuels sur lesquels Mr X est en mesure de s'expliquer.

— une seule éducatrice de l'équipe était en congé en même temps que lui :

Mr X ne conteste pas ce fait dans ses écritures mais affirme toutefois, sans avoir été contredit, qu'il avait formé une autre salariée, titulaire d'un diplôme d'aide médico-psychologique et d'une expérience en CHRS et qui avait une bonne connaissance du public, et en l'absence de plus amples justifications par l'association, la cour ne retient pas ce grief.

— absence totale de procédure d'urgence permettant d'assurer la continuité du service 115 lors d'une panne.

Ce fait est établi par une attestation de Mme R A, chef de service, qui mentionne que durant l'été 2016, il y a eu une panne du numéro 115, indépendante de la volonté du Z mais qu'il a été constaté à cette occasion qu'en cas d'urgence, il n'y avait aucune procédure ni aucune consigne à l'équipe, les appelants tombant directement sur la boîte vocale.

Dans un courriel adressé par Mr Y, directeur, à Mr X durant les congés de ce dernier, le premier l'informe de la survenance d'une nouvelle panne du 115 et déplore l'incapacité du service de relever les numéros appelants et lui demande de transmettre la procédure de changement de message, personne dans l'équipe ne sachant faire cela.

S'il ne peut être reproché à Mr X la panne du numéro 115, due à un dysfonctionnement national d'Orange, la cour note que le grief évoqué dans la lettre de licenciement porte sur l'absence d'une procédure d'urgence destinée précisément à pallier à la survenance d'une panne éventuelle ce auquel il pouvait être aisément remédié par l'intéressé, ainsi que l'atteste Mme A, en transmettant ses codes d'accès à la boîte vocale pour modifier le message et proposer aux appelants d'appeler temporairement sur un autre numéro.

Ce grief tiré d'un manque de prévision caractérisé dans l'organisation d'un service d'urgence qui doit fonctionner de manière continue est établi.

— absence de processus de distribution du travail au sein de l'équipe Z ;

L'Association Tremplin soutient que les salariés attestent de l'absence de distribution claire du travail et d'informations sur le projet :

Il ressort en effet des attestations produites que :

— selon Mme B, 'une présence plus importante de Mr X aurait été bienvenue pour aider chacun à trouver sa place' et 'nous ne savions pas vraiment qui devait faire quoi et pourquoi...'

— selon Mme S T, 'durant la période où Mr X était coordinateur du Z, j'ai pu constater une absence de partage du projet de service SIAD, peu de présence sur le service, une implication réduite, très peu d'engagement pour celui-ci, peu d'apport sur la réflexion lors de la mise en place de ce nouveau service, pas de soutien pour la mise en place des outils inhérents au bon fonctionnement du service, l'équipe ayant dû se débrouiller pour les créer et très peu d'échanges autour des situations 'usagers' rencontrées et des questions souvent restées sans réponses',

— Mr C évoque quant à lui 'l'absence de projet de service et de procédures claires et des difficultés au quotidien pour cerner les missions nécessaires et les accomplir'.

Ces faits ne sont pas spécialement discutés par Mr X dans ses écritures et sont retenus par la cour.

— absence de procédure de reporting de la production du jardin :

L'Association Tremplin relève le fait qu'il n'existe aucune procédure de reporting au jardin et se prévaut à ce titre d'une attestation de Mr AA AB, membre du conseil d'administration de l'association qui regrette l'absence d'un cahier des charges clairement établi par Mr X relatant les données chiffrées enregistrées au cours de l'année qui aurait permis l'établissement d'un document de suivi.

Ces faits ne sont pas spécialement discutés par Mr X dans ses écritures et sont retenus par la cour.

— instructions explicites pour qu'aucun appel ne lui soit passé entre 12h et 14h :

Ce grief mentionné dans la lettre de licenciement n'est pas repris par l'Association Tremplin dans ses écritures et n'est donc pas retenu par la cour.

— absence totale d'information de l'équipe Z sur le projet Z de Tremplin et découverte du projet par les salariés avec la direction courant septembre :

Ce grief mentionné dans la lettre de licenciement n'est pas repris par l'Association Tremplin dans ses écritures et n'est pas retenu par la cour.

En définitive, il est établi à l'encontre de Mr X un ensemble de faits attestant d'une présence insuffisante dans le service dont il avait principalement la charge, d'une organisation irrationnelle et inadaptée de son emploi du temps et de carences, voire de négligences, dans l'organisation du service d'urgence dont il avait la responsabilité.

Ainsi que rappelé plus haut, cet investissement insuffisant au sein du service Z ne peut être justifié par le fait que Mr X n'avait pas été déchargé de l'encadrement du jardin bio de Villars les Dombes.

\* sur les tentatives de dissimulation de ses manquements professionnels par des manoeuvres déloyales et frauduleuses :

- déclarations auprès de DDCS selon lesquelles il ne pouvait accomplir les tâches incombant au Z en raison de l'importance de ses tâches annexes demandées par l'association ce qui ne lui laisse pas le temps de s'occuper du Z :

La cour relève que ce grief mentionné dans la lettre de licenciement n'est pas repris par l'Association Tremplin dans ses écritures, qui ne s'en prévaut donc pas, et ne peut être retenu.

- demande faite auprès de la DDCS de ne pas diffuser de mails pouvant mettre en cause son travail car son employeur construisait un dossier contre lui :

A l'appui de ses allégations, l'Association Tremplin verse aux débats :

— une attestation de Mme A dans laquelle celle-ci déclare que Mr X lui avait rapporté une conversation qu'il avait eu avec la DDCS et qu'il leur avait demandé de 'cesser de m'envoyer des mails lorsqu'ils ont des remarques à me transmettre concernant le Z ' et qu'il a ajouté 'je sais que D est en train de constituer un dossier contre moi et je ne veux pas qu'il ait des éléments contre moi...!',

— une attestation de Mr D Y,

— une attestation de Mme U E qui déclare que le 12 août lors d'un rendez-vous de travail, D Y l'a informée 'd'un échange avec les cadres de direction qui l'aurait alerté sur l'attitude de Mr X envers un des financeurs, la DDCS, et qu'en effet, Mr X avait expliqué à ces cadres qu'il avait averti la DDCS des intentions négatives de Tremplin à son égard tout en précisant que si Tremplin souhaitait lui nuire, il mettrait la trésorerie de l'association à genoux'.

La cour relève que l'attestation de Mr Y n'évoque pas particulièrement les déclarations que Mr X aurait eu avec les représentants de la DDCS et que le témoignage de Mme E qui se contente de reproduire les propos tenus par son directeur qui rapporte lui même des propos tenus par d'autres, sans que l'on puisse savoir comment ils ont eu cette information, est trop indirect pour avoir une valeur probatoire quelconque.

Il n'en n'est pas de même du témoignage de Mme A qui est précis et déclare tenir les informations de Mr X lui même et dont l'attestation, conforme aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile et qui n'est pas spécialement discutée par Mr X, mérite d'être prise en compte.

Ce fait est établi.

- découverte de ce que certains chiffres donnés lors du comité de pilotage du mois de juin étaient faux et ce afin de présenter le service sous un jour plus favorable :

L'Association Tremplin se prévaut de l'attestation du directeur, Mr Y, selon laquelle Mr X a animé le copil Z le 24 juin 2016 avec la DDCS, que cette présentation power point a surpris de nombreuses personnes du fait de son imprécision, impréparation et erreurs mathématiques dans les calculs et qu'un compte-rendu et un power point rectifié sont partis du Z le 15 juillet 2016 qui contenait les mêmes erreurs.

Cette attestation est par trop imprécise et ne permet pas en tout cas de caractériser une falsification volontaire des chiffres ainsi que semble le suggérer la lettre de licenciement.

Ce fait n'est pas établi.

- installation sur son ordinateur, à l'insu de la direction, d'un logiciel destiné à effacer tout élément sur le disque dur relatif à son activité et utilisation de ce logiciel la veille de l'entretien préalable :

L'Association Tremplin se prévaut d'un compte rendu d'audit réalisé par Iota Informatique confirmant l'utilisation d'un logiciel 'Cleaner' le 4 septembre 2016.

Ce fait est contesté par Mr X qui soutient qu'il ignorait à cette date qu'une convocation préalable allait lui être remise le 5 septembre 2016 et qu'au surplus, ce logiciel gratuit

'cleaner' n'efface pas les documents de l'ordinateur mais uniquement les cookies et fichiers temporaires internet.

Si l'utilisation d'un tel logiciel est suffisamment établie par l'attestation de Iota Informatique et que l'argument selon lequel Mr X ignorait à cette date qu'il allait être convoqué n'apparaît pas pertinent dès lors qu'à cette date, il ne pouvait ignorer qu'une procédure disciplinaire était envisagée, la cour relève, en l'absence d'enquête plus fouillée, que l'attestation de Iota Informatique est insuffisante à démontrer que la suppression de fichiers, dont on ne connaît pas au surplus le contenu, soit le fait de Mr X.

Ce fait n'est pas démontré.

Il est donc établi le fait pour Mr X d'avoir demandé à la DDCS de ne pas divulguer d'informations le concernant auprès de son employeur.

Le fait pour le salarié de tenter de dissimuler des preuves et par ses demandes de décrédibiliser son employeur vis à vis de l'un de ses principaux financeurs puisqu'il prend le risque que celui-ci s'interroge sur la fiabilité d'un partenaire ayant des comptes à régler en interne caractérise une attitude déloyale de Mr X.

\* sur les graves manquements à ses obligations de probité et d'exemplarité :

La lettre de licenciement reproche à Mr X :

— un comportement inadapté du salarié dans le fait de multiplier les blagues salaces et des propos déplacés sur le physique de ses collègues féminines,

— l'emprunt pour son usage personnel de matériel de jardin,

— de s'être fait financer une étude par un cabinet d'architecte dans le but de l'intégrer à l'un des devoirs à rendre dans le cadre de sa formation Cafdes.

- blagues salaces et propos déplacés sur le physique des collègues féminines :

L'Association Tremplin verse aux débats plusieurs attestations de salariées et c'est ainsi que :

— selon Mme F, lorsque Mr X V, ses propos portaient régulièrement sur l'aspect physique, les plaisanteries à son encontre pouvaient être du type 'alors, c'est quand qu'on fait un concours de tee-shirt mouillé " (' ) ' vous avez pris du poids depuis que vous travaillez Tremplin ça se voit au niveau des bras' (...) 'venez sur mes genoux, vous savez à Tremplin pour monter en échelon, il faut passer sous le E',

— Mme G déclare 'les rapports qu'il entretenait avec les salariés étaient à mon sens déplacés, il était dans le copinage, allant parfois jusqu'à la familiarité (propos tendancieux, tape dans le dos, bras passant autour du cou, sms...)',

— Mme H évoque des 'réflexions et vocabulaire parfois déplacés envers certaines collaboratrices',

— Mme I dit que Mr X a 'toujours eu des réflexions déplacées pour un directeur adjoint, sur les décolletés de ses collaboratrices, ainsi que sur ses préférences physiques 'moi, au dessus de 36, c'est trop...',

— Mme J mentionne 'avoir constaté personnellement l'état de détresse émotionnelle dans lequel était une de ses collègues à chaque fois qu'elle sortait du E de Mr X'.

Mr X déclare contester formellement avoir eu des propos déplacés envers les salariés de l'Association Tremplin, que les faits reprochés ne sont ni précis, ni datés, qu'il a toujours entretenu de bonnes relations avec l'ensemble du personnel féminin du Z et du jardin bio de Villars les Dombes et que s'il reconnaît avoir pu avoir un humour grivois, ce n'était pas au temps et sur le lieu de travail.

La cour relève à l'examen des pièces produites que :

— certaines des attestations ci-dessus relatées sont suffisamment précises et circonstanciées, même si les dates des propos relatés ne sont pas indiquées,

— il n'existe aucune raison de mettre en doute la sincérité des auteurs de ces attestations rédigées dans les formes de l'article 202 du code de procédure civile, l'affirmation de l'appelant selon laquelle ces personnes n'auraient témoigné contre lui qu'après avoir été convoquées de manière individuelle dans le E de Mr Y n'étant étayée par aucun élément,

— il ne ressort nullement du contenu des attestations que les propos allégués aient été tenus en dehors d'un contexte professionnel,

— les attestations d'anciens salariés que Mr X verse aux débats pour louer son comportement bienveillant ne sont pas de nature à contredire les allégations sus visées.

L'Association Tremplin verse encore aux débats une photographie de deux femmes dont il est soutenu par l'Association Tremplin, sans avoir été contredite sur ce point, qu'il s'agit de collaboratrices de l'association, diffusé par Mr X par un courriel avec la mention 'elles sont toutes les deux tellement bourrées qu'elles ferment les yeux'.

Ces éléments suffisent à caractériser à l'encontre de Mr X, dans le cadre de ses fonctions de directeur adjoint, un comportement totalement inadapté, voire susceptible de relever d'un harcèlement sexuel, vis à vis de ses collègues féminines qui étaient au surplus ses subordonnées

L'Association Tremplin évoque également dans ses écritures une pratique managériale d'abus incessant d'autorité ainsi que des emails échangés avec les autres salariés faisant état d'une très grande familiarité mais la cour constate que ces faits ne sont pas expressément visés dans la lettre de licenciement et qu'ils ne peuvent donc servir de fondement à la demande de licenciement.

- emprunt pour son usage personnel de matériel de jardin :

L'Association Tremplin se prévaut de l'attestation de Mr Y par laquelle celui-ci déclare qu'un salarié l'a informé que Mr X avait emprunté des rampes métalliques d'accès pour son usage

personnel (il en avait besoin pour son bateau durant les vacances) et que les rampes ont été reposées discrètement au jardin en septembre 2016.

Même si cette attestation ne fait que reproduire les propos d'un tiers, la cour constate que Mr X reconnaît avoir effectivement emprunté du matériel et l'avoir rapporté, de même qu'il a pu à plusieurs reprises utiliser son matériel personnel, notamment une tronçonneuse au jardin bio de Villars les Dombes.

Ce fait est donc établi.

- financement d'une étude par un cabinet d'architecte à des fins personnelles :

La lettre de licenciement reproche à Mr X d'avoir tenté de se faire financer une étude par un cabinet d'architecte dans le but de l'intégrer à l'un des devoirs à rendre dans le cadre de sa formation Cafdes, et ce sans avoir évoqué cette demande avec la direction de l'association.

Il est versé aux débats :

— une note d'honoraires du cabinet d'architecte Gerbe adressée à l'Association Tremplin pour la construction d'un local à vélos,

— un dossier d'analyse logistique portant sur la construction d'un abri vélo dans un centre d'hébergement et de réinsertion sociale.

Mr X qui ne conteste pas ce fait fait valoir en réplique que c'est Mr Y lui-même qui lui avait proposé de 'noyer' ce travail dans la facture globale des travaux, qu'aucune consigne concernant le paiement de la facture ne lui a été transmise et qu'en tout état de cause, les faits sont prescrits, Mr Y ayant eu connaissance de ces faits dès juillet 2015.

La cour constate que la note d'honoraires de l'architecte a été adressée à l'Association Tremplin par un courrier du 30 juillet 2015 et que l'association ne justifie pas, ainsi qu'elle le soutient, que ce n'est qu'en juillet 2016, qu'elle a été informée par l'architecte qu'elle n'était toujours pas payée.

Ce fait est en conséquence manifestement prescrit.

Il se déduit de l'ensemble de ces éléments que les griefs invoqués par l'employeur à l'appui de sa demande de licenciement sont établis en ce qui concerne la présence insuffisante de Mr X dans le service dont il avait principalement la charge, une organisation irrationnelle et inadaptée de son emploi du temps, des carences, voire des négligences, dans l'organisation du service d'urgence dont il avait la responsabilité, un comportement inadapté vis à vis de ses collègues féminines et enfin l'utilisation à des fins personnelles du matériel de l'association.

Compte tenu des responsabilités incombant à Mr X, la cour estime que ces faits multiples présentent au surplus un caractère de gravité certain et d'une importance telle qu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis.

La cour confirme en conséquence le jugement en ce qu'il a jugé que le licenciement de Mr X était justifié pour faute grave et en ce qu'il l'a débouté par voie de conséquence, de ses

demandes en paiement de rappels de salaires, des indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2. sur la demande au titre des astreintes :

Mr X sollicite à ce titre un rappel de salaire de 2.030,40 €brut, outre les congés payés afférents en faisant valoir que :

— en tant que directeur, il effectuait des astreintes avec une autre personne tout au long de l'année,

— il lui était réglé à ce titre deux semaines par mois en appliquant le calcul suivant : 90 points x 2 semaines soit 180 points d'astreintes,

— ce mode de calcul revient à indemniser les astreintes sur la base de 48 semaines par an et non pas de 52 semaines,

— un mois comptant plus de 4 semaines civiles, l'Association Tremplin aurait du appliquer le calcul suivant : 90 points x 26 semaines : 12 = 195 points d'astreinte par mois.

L'Association Tremplin fait valoir en réplique que Mr X a été payé pour 26 semaines d'astreinte par an, qu'il ne démontre pas avoir effectué plus de 26 semaines par mois et que sa demande est d'autant moins justifiée qu'il était fréquent qu'il ne soit pas joignable pendant ses astreintes.

La cour constate à l'examen des bulletins de salaire de Mr X que ses astreintes ont toujours été réglées sur la base de 180 points par mois et que l'appelant ne précise pas quelle disposition contractuelle justifierait de lui appliquer une base de calcul différente.

La cour confirme en conséquence le jugement en ce qu'il l'a débouté de ce chef de demande.

3. sur la demande en dommages et intérêts et la régularité du licenciement :

Mr X soutient que :

— plusieurs des faits énoncés dans la lettre de licenciement, à savoir la fourniture de chiffres faux lors d'un comité de pilotage ou l'installation d'un logiciel de nettoyage sur l'ordinateur n'ont pas été évoqués lors de l'entretien préalable,

— la décision de le licencier avait été prise bien avant l'entretien du 19 septembre 2016, à savoir dès la convocation et sa mise à pied conservatoire du 12 septembre 2016.

L'Association Tremplin conteste que les griefs de la lettre de licenciement n'aient pas été évoqués lors de l'entretien préalable.

Si le compte-rendu de l'entretien préalable permettant de connaître la teneur de cet entretien n'est pas versé aux débats, la cour rappelle que la circonstance que le grief énoncé dans la lettre de licenciement n'a pas été indiqué au salarié lors de l'entretien préalable caractérise une irrégularité de forme qui n'empêche pas le juge de décider que ce grief peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Ce moyen qui n'est soutenu qu'à l'appui d'une demande de dommages et intérêts n'est donc pas retenu.

D'ailleurs, la cour relève que les deux griefs dont Mr X soutient qu'ils n'ont pas été évoqués lors du licenciement n'ont pas été retenus à titre de fait fautif de sorte qu'il ne justifie d'aucun préjudice à ce titre.

La cour relève enfin que l'annonce le 15 septembre 2016 par Mr Y, directeur de l'association, de l'annulation d'une commission habituellement présidée par Mr X ou le fait que Mr Y se soit mis en porteur d'un projet entièrement mis en place par Mr X étaient la suite logique de sa mise à pied décidée dès le 5 septembre 2016 et il ne peut en être tiré aucune conséquence quant à la régularité du licenciement.

Le jugement est confirmé en ce qu'il a rejeté ce chef de demande.

4. sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

Le jugement est confirmé en ses dispositions relatives aux dépens et à l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

La cour estime que l'équité ne commande pas davantage de faire application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une ou l'autre des parties en cause d'appel.

Les dépens de la procédure d'appel sont mis à la charge de Mr X qui succombe en sa tentative de remise en cause du jugement.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions,

y ajoutant :

Déboute les parties de leurs demandes tendant à l'application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

Condamne Mr K X aux dépens d'appel.

Le Greffier Le Président