

## Jurisprudence

CA Besançon  
CH. SOCIALE

20 mars 2012  
n° 11/00477

**Sommaire :**

### Texte intégral :

CA Besançon CH. SOCIALE 20 mars 2012 N° 11/00477

**République française**

## Au nom du peuple français

ARRET N°

VLC/CM

COUR D'APPEL DE BESANCON

- 172 501 116 00013 -

ARRET DU 20 MARS 2012

CHAMBRE SOCIALE

Contradictoire

Audience publique

du 24 janvier 2012

N° de rôle : 11/00477

S'appel d'une décision

du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BESANCON

en date du 25 janvier 2011

Code affaire : 80A

Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail CDI ou CDD, son exécution ou inexécution

Association AVENIR NATATION BESANCON

C/

N. M.

INSTITUTION NATIONALE PUBLIQUE POLE EMPLOI FRANCHE COMTE

PARTIES EN CAUSE :

Association AVENIR NATATION BESANCON, ayant son siège social, 13 rue Stéphane Mallarmé à 25000 BESANCON

APPELANTE

REPRESENTEE par M<sup>e</sup> Emmanuelle Marie PERNET, avocat au barreau de BESANCON

ET :

Monsieur N. M., demeurant ...

INTIME

REPRESENTE par M<sup>e</sup> Maud WINTREBERT, substituée par M<sup>e</sup> Emmanuelle HUOT, avocats au barreau de BESANCON

INSTITUTION NATIONALE PUBLIQUE POLE EMPLOI FRANCHE COMTE, SERVICE CONTENTIEUX, 2 D avenue des Montboucons à 25044 BESANCON CEDEX

PARTIE INTERVENANTE

NON COMPARANTE, NON REPRESENTEE

COMPOSITION DE LA COUR :

lors des débats du 24 Janvier 2012 :

PRESIDENT DE CHAMBRE : Monsieur Jean DEGLISE

CONSEILLERS : Madame Hélène BOUCON et Madame Véronique LAMBOLEY CUNEY

GREFFIER : Mademoiselle Ghyslaine MAROLLES

Lors du délibéré :

PRESIDENT DE CHAMBRE : Monsieur Jean DEGLISE

CONSEILLERS : Madame Hélène BOUCON et Madame Véronique LAMBOLEY CUNEY

Les parties ont été avisées de ce que l'arrêt serait rendu le 06 mars 2012 et prorogé au 20 mars 2012 par mise à disposition au greffe.

\*\*\*\*\*

M. N. M. a été employé à compter du 1er septembre 2004 par l'association Avenir Natation Besançon (ANB) en qualité de directeur technique et sportif, en exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée, avec une rémunération mensuelle brute de 2363,18 € pour 151,67 heures de travail. Une fiche de fonctions et d'activités lui a été remise lors de sa prise de poste.

Il a été destinataire les 16 et 18 août 2007 de deux avertissements pour des absences injustifiées au mois de juillet 2007.

M. N. M. a, selon courrier en date du 7 septembre 2007, été convoqué à un entretien préalable fixé au 14 septembre 2007, puis a été licencié pour cause réelle et sérieuse par courrier du 19 septembre 2007, avec dispense d'exécution de son préavis.

Par requête en date du 3 mars 2008 M. N. M. a saisi le conseil de prud'hommes de Besançon en réclamant des montants au titre de l'exécution de son contrat de travail (rappels de salaires selon minima conventionnels) et une somme de 33000 € de dommages intérêts pour rupture abusive.

Selon jugement en date du 25 janvier 2011, le conseil de prud'hommes de Besançon a retenu que le licenciement de M. N. M. ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, et a alloué à M. N. M. une somme de 14178 € de dommages intérêts, outre une somme de 150 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le conseil a débouté M. N. M. de ses autres prétentions.

L'association Avenir Natation Besançon a régulièrement interjeté appel par courrier de son conseil déposé au greffe de la cour le 25 février 2011.

Dans ses conclusions déposées le 27 septembre 2011 et reprises lors des débats par son avocate, l'association ANB sollicite l'infirmité partielle du jugement déféré, et le débouté total de M. M. Elle réclame en outre une somme de 3000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association ANB souligne qu'avant la rupture des relations contractuelles, dans les mois qui ont précédé celle-ci, plusieurs rappels à l'ordre ont été adressés à M. N. M., soit :

- le 27 juin 2006, suite à une altercation entre le Président de l'association et lui-même, au cours de laquelle il a opposé « le professionnalisme au bénévolat ».

- le 17 août 2007 un avertissement, suite à un départ prématuré de son poste de travail lors d'un stage de natation durant la semaine du 13 juillet 2007.

- le 18 août 2007 un nouvel avertissement, et ce pour un défaut de surveillance du public de la piscine découverte du SNB le 12 juillet 2007.

L'association ANB indique par ailleurs que l'embauche de M. M. était destinée à pourvoir un deuxième entraîneur adjoint à celui en poste depuis déjà plusieurs années, M. M., et ce suite à la reprise de l'école de natation par le club au cours de l'année 2004. Très vite l'entente entre les deux entraîneurs a été impossible et M. M. a quitté la structure. Aussi M. M. a eu tous les moyens nécessaires pour accomplir sa mission ; ainsi M. M. a choisi de recruter un nouvel entraîneur, M. S., dont le comportement à l'égard des nageurs, et plus particulièrement des nageuses, s'est avéré outrancier.

Face à une situation alarmante, le Président a dû réagir et a été amené à recruter un nouvel entraîneur, M. T. au cours de l'été 2007.

L'association ANB reprend en détail chacun des quatre griefs invoqués à l'appui de la rupture, soit :

- l'insuffisance professionnelle, qui n'est pas une insuffisance de résultat, et qui tient au laxisme évident de M. M. dans son travail : elle est clairement établie par l'absence de M. M. aux entraînements, l'absence de préparation et d'accompagnement des nageurs en compétition. Aussi la comparaison entre l'état de l'association au départ de M. M., et son évolution l'année suivante en 2008 avec l'atteinte du 10ème rang de la natation française est révélatrice, de même que la comparaison du nombre d'adhérents.

Ce grief est établi par les plaintes produites aux débats émanant de nageurs, de parents de nageurs, de collègues de travail.

- un non respect des règles et consignes, par un manque de suivi des nageurs de l'école, un refus d'organiser l'accueil des nageurs de classes sportives du lycée Jules H..

- des abandons de poste coutumiers, attestés par le responsable du SNB et par des collègues.

- des difficultés relationnelles internes et externes, ayant des répercussions sur le fonctionnement de la structure, avec une mésentente entre équipe de travail et membres de l'association.

Au titre des difficultés relationnelles, l'association intègre les relations entre M. M. et son entraîneur M. S., et la mise à l'écart volontaire de l'équipe d'entraîneurs. La réalité de ce grief est également établie par les nombreuses attestations produites aux débats.

S'agissant des prétentions de M. M. au titre des rappels de salaires, l'appelante fait valoir que la convention collective n'a été étendue que le 21 novembre 2006 avec application à compter du 1er janvier 2008. Les dispositions dont se prévaut M. M. ne sont pas applicables aux relations contractuelles.

Dans ses conclusions déposées le 12 janvier 2012 et reprises par son conseil au cours de l'audience, M. N. M. forme appel partiel incident, et réclame une somme de 33000 € de dommages intérêts pour licenciement abusif, de 13250,50 € brut à titre de rappel de salaire résultant de la rémunération minimale conventionnelle prévoyant un statut cadre catégorie B, outre une somme de 1325 € brut au titre des congés payés afférents, une somme de 2767,50 € de rappel d'indemnité de préavis outre les congés payés afférents, et une somme de 2500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

M. N. M. retrace son parcours professionnel, soutenant qu'il a été débauché du club de natation d'Amiens, qu'il totalisait 13 années d'ancienneté en qualité de directeur technique, et indique qu'il n'a pas pu bénéficier d'une réelle autonomie au regard des interventions constantes du Président de l'association, M. Ranty, et du comité directeur.

Il n'avait aucune liberté d'action ni de pouvoir d'initiative, et était tenu à l'écart des recrutements des entraîneurs et des prises de décisions concernant les projets importants du club.

M. M. conteste les griefs retenus à l'appui de son licenciement.

Il conteste notamment l'insuffisance de résultats qui est reprochée dans la lettre de licenciement, et non l'insuffisance professionnelle, en soutenant que les seuls objectifs étaient structurels ; ce motif est particulièrement imprécis et subjectif.

M. M. soutient que son but était de former dès leur plus jeune âge les futurs nageurs du club, de créer une véritable identité dans la durée, et que cet objectif a été atteint et aurait dû aboutir à long terme à des résultats quantitatifs.

Il se prévaut de plusieurs attestations à l'appui de ses qualités professionnelles de directeur technique, fonction pour laquelle le club ne lui a jamais donné les moyens de l'exercer.

Les résultats dont se prévaut son ancien employeur proviennent du fait qu'outre le recrutement d'un nouvel entraîneur, l'ANB a également recruté 16 nageurs de niveau national. La cause réelle de son licenciement est le souhait de recruter ce nouvel entraîneur et ces nageurs.

Il fait valoir que la réalité du second grief relatif au non respect des consignes est contestée par la production d'attestations de chefs d'établissements scolaires, avec lesquelles travaillait l'ANB.

S'agissant des absences injustifiées, il soutient que ces faits ont déjà été sanctionnés et sont prescrits.

Aucun fait précis n'est mentionné au soutien d'une mésentente imputable à M. M. : M. Ranty est finalement la seule personne avec laquelle M. M. a eu un accrochage. S'agissant du comportement de M. S., si les faits avaient été réels l'ANB aurait réagi beaucoup plus tôt, alors que ces faits n'ont même pas été invoqués dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige. Ils sont donc juridiquement irrecevables et devront être écartés des débats.

De plus l'employeur ne saurait invoquer comme motif disciplinaire des actes qu'il aurait tolérés.

M. M. se prévaut de nombreuses attestations de nageurs, de professionnels du sport et de la natation qui témoignent de son professionnalisme et de son investissement.

S'agissant de ses prétentions au titre d'un rappel de salaire, M. M. fait valoir que ses conditions de travail l'amenaient régulièrement à travailler plus de 40 heures par semaine, et qu'il aurait dû bénéficier du statut cadre catégorie B dont la rémunération minimale annuelle est de 33210 €.

Après mise en délibéré, le conseil de l'ANB a versé aux débats un jugement rendu le 17 janvier 2012 qui a retenu que le licenciement pour cause réelle et sérieuse de M. Jean Christophe S. du 19 septembre 2007 repose sur une cause réelle et sérieuse, et a débouté M. S. de ses prétentions à ce titre.

SUR CE, LA COUR

Sur le licenciement

Attendu que M. N. M. a été licencié par lettre en date du 19 septembre 2007 dans les termes suivants ;

« Nous avons constaté qu'en raison d'une insuffisance professionnelle vous n'avez pas atteint depuis deux saisons les objectifs qui vous étaient fixés alors que ceux-ci étaient raisonnables et compatibles avec les fonctions pour lesquelles vous étiez embauché.

Il a été constaté le non respect de certaines règles et consignes données par votre employeur dont, le manque de suivi le samedi après midi, des nageurs de l'école de natation, les adolescents (loisirs) et adultes, le refus d'organiser l'accueil des nageurs de classes sportives du lycée Jules H. dans les créneaux horaires aménagés.

L'abandon de poste lors de journées de surveillance du bassin découvert Henri C. constaté lors de la saison précédente. Vous avez accepté de réaliser ces heures de surveillance.

Au cours de cette saison, des absences injustifiées ont été constatées lors d'un stage de l'école de natation et de la surveillance du bassin découverts. Ces faits ont été relatés par courriers en date du 13 et du 14 juillet, convertis en avertissements par courriers en dates du 16 et 18 août 2007.

Il a été constaté des difficultés relationnelles internes et externes au club, dont des mises à l'écart volontaires de membre de l'équipe d'entraîneurs se soldant par une démission, des agissements à l'encontre du personnel communal jugés assez graves pour provoquer l'envoi de courriers de Monsieur l'adjoint délégué aux sports de la ville de Besançon, me demandant de mettre fin à un tel comportement.

Ces derniers mois, la mésentente reposant sur des faits objectifs vous étant imputable, avec des dirigeants du club, des dirigeants de la région, et un nombre trop important d'employés dont vous aviez pour partie la gestion est devenue dommageable pour l'association. Le trouble occasionné par cette situation a conduit l'un des membres de l'équipe d'entraîneurs à nous adresser une lettre de démission et provoquer le départ de dirigeants et de nageurs.

La mesure de licenciement est prononcée. » ;

Attendu en droit qu'aux termes de l'article L1235-1 du code du travail « En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié. » ;

Que les griefs retenus, qu'ils relèvent de l'insuffisance professionnelle ou d'un comportement fautif, doivent être fondés sur des faits précis, objectifs et vérifiables ; qu'ils doivent reposer sur des

éléments concrets, et ne peuvent être fondés sur une appréciation purement subjective de l'employeur ;

Attendu que déjà un an avant la procédure de licenciement, des difficultés sont apparues dans la tenue par M. N. M. de son poste de directeur technique et dans ses relations avec sa hiérarchie ;

Qu'en effet M. M. a été destinataire le 27 juin 2006 d'un courrier du président de l'association, M. Ranty (sa pièce 3), rédigé comme suit :

« Suite aux altercations du samedi 24 et du 25 juin provoquées par mon comportement, au regard de quelques événements survenus récemment, une mise au point est nécessaire. Le fait d'opposer le professionnalisme au bénévolat ne peut être la seule issue de sortie, ni la solution à un conflit naissant.

Cette mise au point aura lieu le lundi 4 juillet à 12h30 à la piscine SNB.

Il sera fait état d'un rapide bilan (pas uniquement technique) de la saison passée et des obligations à tenir pour la saison à venir. Au préalable les dirigeants se seront rencontrés le jeudi 29 juin, afin de dresser une liste non exhaustive des points forts et faibles de la situation du club.

Je reste à ta disposition pour tout complément d'information que tu pourrais souhaiter. » ;

Que M. M. se prévaut d'une réponse à cette convocation (sa pièce 4) adressée par lui-même à son président et rédigée comme suit :

« Je dois t'avouer que tes « alterations » (pour reprendre les termes de ton mail) en public m'ont profondément choqué, de même que les termes de ton message téléphonique, « si tu n'es pas d'accord tu te barres ! » ne sont pas dans le cadre des relations amicales que nous entretenons depuis mon arrivée au club.

Je suis très surpris de ce comportement soudainement très agressif, voire insultant à mon égard n'ayant jusqu'à ce jour eu aucune observation de ta part sur mon travail au club.

C'est donc très sereinement que je me rendrai à ta convocation pour cette « mise au point » au cours de laquelle, je l'espère vivement, nous pourrons retrouver un dialogue constructif dans un meilleur climat que celui que tu viens subitement d'instaurer. » ;

Que cette réponse évoque certes une dégradation soudaine des relations entre M. M. et M. Ranty président de l'association, mais ne traduit nullement les conditions de travail difficiles qu'évoque M. M. dans ses écrits ; qu'elle évoque au contraire une bonne entente, et laisse supposer que M. M. était jusqu'alors satisfait de ses conditions de travail sans que des reproches aient été formulés par son employeur ;

Que si aucune trace de la mise au point du 4 juillet 2006 n'est produite aux débats, il n'est pas contesté qu'elle est bien intervenue ; qu'en outre à aucun moment au cours de l'exécution de son contrat de travail, M. M. n'a informé son employeur de difficultés rencontrées dans l'accomplissement de sa mission en raison d'un manque d'autonomie et d'un pouvoir d'initiative bridé par sa hiérarchie ;

Que M. M. a été destinataire d'un premier avertissement par courrier en date du 16 août 2007 en raison de ses absences lors des sessions d'un stage de natation qui s'est déroulé du 9 au 13 juillet 2007 de 9h à 12h, avec un départ prématuré des séances dès le mardi 10 juillet 2007 ;

Que M. M. a été destinataire d'un nouvel avertissement par courrier en date du 17 août 2007 pour une absence injustifiée concernant son poste de surveillance du public de nageurs à la piscine découverte du SNB le jeudi 12 juillet 2007 à 13h35, l'équipe de surveillance ayant alors été réduite à un seul élément ;

Attendu qu'au soutien des griefs tenant à l'insuffisance professionnelle, aux non respects de règles et consignes, aux absences répétées et aux difficultés relationnelles internes et externes au club, l'ANB produit aux débats de nombreuses pièces :

Que s'agissant des abandons de poste, l'ANB se prévaut à l'appui de son caractère répété dépassant les défaillances sanctionnées par les avertissements ci avant évoqués :

- du témoignage de M. Charles B., responsable SNB (sa pièce 49), qui indique « M. N. M. était responsable de l'animation et des plannings. J'ai constaté durant ces heures ponctuelles de surveillance il laissait son collègue pour manger 2 à 3 km plus loin le midi, quittant son poste pour aller déjeuner alors qu'il aurait dû le faire sur place. Il revenait en début d'après midi avec ses enfants : j'ai pu constater qu'au lieu de surveiller les bassins, c'était plutôt ses enfants qui l'accaparaient, qui plus est en oubliant de ramasser les couches pleines de caca. A mon avis M. M. n'est pas prédisposé à faire un tel métier d'autant que vis-à-vis de mes responsabilités au sein du SNB, ce monsieur était incapable de me saluer. Par contre, j'ai n'ai pas été surpris de son départ, et je constate que depuis avec son successeur M. Sébastien T. le travail accompli n'a pas de comparaison planning convivialité, avec les clients et le personnel. » ;

- M. Bruno L., ancien collègue de M. M. (sa pièce 40), qui relate qu'« en tant qu'employé du club, plus précisément chauffeur et affecté à différentes tâches administratives donc souvent présent au bureau du club, j'ai souvent constaté les absences répétées de ce monsieur M., joignable au téléphone mais pas mal absent de son lieu de travail, et ce jour où il est parti alors qu'il était l'unique Beesan sur le bord du bassin SNB été 2006. Pour terminer je sais aujourd'hui ce qu'est un directeur technique. » ;

- M. Maxime M., nageur du club et entraîneur bénévole (pièce 44) qui évoque les « absences de M. M. lorsque j'étais éducateur bénévole. En effet, lors d'un stage M. M. N. a quitté le boulot tous les jours lors du dernier groupe alors qu'il était le responsable du stage. Pendant les saisons où le club a eu la gestion de la piscine estivale du SNB, Monsieur M. s'est permis de rentrer manger chez lui pendant sa pause laissant seul son collègue au bord du bassin avec parfois plus de 500 personnes à surveiller. Je vous laisse imaginer les conséquences dramatiques qu'il aurait pu y avoir. » ;

Que le caractère fautif des abandons de poste étant indiscutable, M. M. ayant d'ailleurs été destinataire de deux avertissements pour des absences datées, ce grief est donc bien soumis à la prescription de deux mois ; que le témoignage de M. L. rapportant des faits au cours de l'été 2006 par là-même prescrits n'a donc de valeur que pour éclairer les débats sur la rigueur et la conscience professionnelle défaillante de M. M. ; qu'en revanche le témoignage de M. B., responsable de la piscine découverte dont M. M. était chargé d'organiser et d'assurer la surveillance, établit la réalité du caractère habituel des abandons de poste de M. M., outre des carences dans ses prestations de surveillance liées notamment à l'immixtion de sa famille pendant ses heures de travail ;

Que ce grief, qui dépasse les deux avertissements des 16 et 17 août 2007 visant des dates précises, est donc parfaitement établi ;

Qu'au titre des griefs relatifs à l'insuffisance professionnelle, aux non respects de règles et consignes, l'association ANB se prévaut notamment de témoignages émanant de parents de nageurs, notamment :

- Mme Christiane G. (sa pièce 46) qui apporte un témoignage détaillé sur la venue de son fils Simon au club de l'ANB et le fonctionnement de celui-ci, en indiquant notamment qu'elle a été contactée au cours du premier semestre 2007 par un entraîneur de l'ANB, Clément A, puis par un autre entraîneur M. S., pour que son fils Simon, inscrit dans un club à Dijon, vienne nager à Besançon pour la saison 2007 ; qu'elle relate qu'elle a alors participé en avril 2007 à une journée d'information au cours de laquelle elle a rencontré brièvement M. M. (qui était en arrêt maladie suite à une opération du genou) et à l'issue de laquelle l'inscription de son fils au lycée Jules H. a été décidée par elle-même et son mari ; qu'elle poursuit « les problèmes ont commencé à notre arrivée au championnat de France minimes à Metz le 18 juillet 2007. N. M. était très perturbé de nous rencontrer et fuyait devant nos interrogations. Force d'insistance, celui-ci nous avouait qu'il n'était plus en phase avec son club depuis un trimestre. Il ne souhaitait plus converser avec le président qu'il nous a dépeint comme un fou, hystérique et incohérent. Il me demandait d'éviter surtout les contacts, même téléphoniques avec lui, m'affirmant que celui-ci refusait l'arrivée de Simon au club. Au même moment nous apprenions par d'autres entraîneurs au bord du bassin que N. M. tenait des propos très négatifs vis-à-vis de son club. La rumeur sur les relations de N. M. avec son club battait son plein et nous avons même été approchés par d'autres clubs qui avaient prêté du crédit aux propos de N. M., très actif de ce côté là. » « ..le 21 juillet 2007, N. M. disparaissait, nous laissant face à une grosse inquiétude quant à ses qualités de directeur technique puisque très fuyant et peu responsable de ses actes. L'arrivée de Jean-Christophe S., lui succédant à la compétition, ne fut pas plus rassurante car celui-ci nous lança froidement à la figure que Simon ne remplissait pas les critères fixés par la fédération et que finalement il ne le prendrait pas au club. S'en suivit une discussion sévère avec mon mari qui essayait de faire comprendre à Jean-Christophe S. que nous lui avions fait confiance, qu'il nous avait encouragés à faire toutes ces démarches. Nous nous trouvions face à une cohabitation de deux personnes complètement irresponsables et irrationnelles qui semblaient vouloir régler leurs comptes avec leur employeur et nous renvoyaient à Dijon sans aucun ménagement. » ; que Mme G. poursuit son témoignage en relatant qu'elle a repris contact au retour de compétition avec le président M. Ranty qui l'a rassurée sur la prise en charge de son fils à compter de la rentrée 2007, qui est effectivement intervenue et que « Simon a subi toute l'année scolaire 2007-2008 les négligences et le manque de professionnalisme de Monsieur M. qui avait omis de préparer l'arrivée des nageurs à l'internat du lycée Jules H.. Simon a vécu toute l'année dans le foyer des élèves aménagé sommairement en chambre, sans sanitaires et très exigü. Il n'a pas été possible d'y remédier. Je considère que ce sont des manquements graves et des fautes professionnelles du directeur technique du moment (Monsieur M.) qui a négligé cette partie de ses responsabilités de la même manière qu'il l'avait fait au mois de juillet. » ; que Mme G. mentionne toutefois que la persévérance de sa famille a été récompensée par les bons résultats de son fils qui, l'année suivante, a bénéficié d'une année scolaire au lycée Jules H. anticipée par l'entraîneur M. T., les nageurs ayant été regroupés à l'internat pour mieux vivre leur implication scolaire et sportive ;

- Mme Colette F. (sa pièce 45 bis) demeurant également à Dijon, qui relate la même expérience, M. S. l'ayant contactée courant mars 2007 pour que son fils Hugo vienne poursuivre ses études et nager à Besançon, les mêmes attitudes fuyantes et propos défiant de M. M. à l'égard du président tenus lors des championnats à Metz, en remettant en cause le transfert de son fils qui a finalement rejoint Besançon dans des conditions certes difficiles « M. M. en tant que directeur technique avait omis de préparer l'organisation matérielle. Ceux-ci se sont retrouvés dans une chambre qui n'en était pas une, puisque c'était dans le foyer aménagé rapidement et sans sanitaires qu'ils allaient passer leur année scolaire. » ;

- Mme Laurence D. (sa pièce 53) qui témoigne également longuement en précisant que ses enfants ont été successivement licenciés au club depuis 1997, qu'elle-même est bénévole au club, et qui relate que ses deux enfants aînés, soit sa fille âgée de 13 ans et son fils âgé de 17 ans ont arrêté la pratique de la natation en raison du peu d'intérêt manifesté par M. M. qui a rétrogradé sa fille à son retour à l'entraînement après une fracture au coude dans le groupe inférieur et l'a ainsi découragée, et qui a toujours entretenu des relations distantes et neutres avec son fils dont

l'enthousiasme s'est évanoui ; que Mme D. évoque trois expériences « étonnantes » avec M. M. au cours desquelles le manque d'implication de celui-ci dans son travail s'est manifesté, notamment lors d'un meeting de classement où « M. M. barbotait dans le petit bassin de la piscine en compagnie de ses deux enfants pendant la pause déjeuner alors qu'une grande partie de ses nageurs, déçus par leurs résultats et démobilisés, restaient seuls sur les pelouses extérieures. » ;

- Mme Pierrette V. (pièce 54), qui confirme notamment que M. M. mélangeait sa vie de famille avec sa vie professionnelle pendant les compétitions à Mallamé, en s'amusant avec sa famille dans le petit bassin tout en délaissant les nageurs engagés dans la compétition ;

- M. Jean-Christophe L. (pièce 54), demeurant à plus de 100 km de Besançon, qui relate les carences de M. M. lors de l'inscription de son fils au club de natation, au point qu'il a dû relancer le club qui par le biais de son président, M. Ranty, lui a indiqué les démarches à suivre ;

Que l'association ANB se prévaut en outre de témoignages émanant de nageurs, et notamment :

- Mlle Emilie P. (pièce 42) qui relate qu'en février 2005 elle s'est qualifiée aux championnats de France cadets mais que M. M. n'accompagnait pas les nageurs lors de la compétition, que lors d'un stage il avait emmené sa famille dont sa fille qui pleurait toutes les nuits et l'empêchait ainsi de récupérer ; qu'elle ajoute « j'ai eu le sentiment que M. M. a voulu faire disparaître tous les anciens nageurs de la génération précédente qui avaient connu M. M. comme entraîneur. Ainsi tous mes amis (âgés de 17 à 22 ans) de longue date ont arrêté à cause de M. M., il leur parlait mal et ne les considérait pas comme des nageurs. De cette manière M. M. disposait de jeunes nageurs sans trop d'expérience prêts à le suivre dans sa méthode. Méthode qui ne fonctionnait pas pour tout le monde. » ; qu'elle évoque ensuite les carences de M. M. aux entraînements, son absence aux championnats de France en juin 2007 et conclut « j'aimerais dire que M. M. a été le pire entraîneur que j'ai connu. En trois ans je n'ai fait aucune performance, j'ai régressé, je ne voulais plus m'entraîner je ne me faisais plus plaisir dans l'eau, j'avais perdu toute confiance en moi » ;

- M. Julien P. (pièce 52) étudiant en troisième année de STAPS, qui indique être inscrit à l'ANB depuis sa création, et qui évoque M. M. comme ayant lors de son arrivée « beaucoup d'ambition. Son but était : avec une pédagogie particulière de faire beaucoup évoluer l'école de natation et donc le groupe compétition. Pendant un an, nous avons senti que son investissement et son engagement étaient à la hauteur de ses ambitions. La saison suivante (septembre 2005) un nouvel entraîneur a intégré la structure : Jean-Christophe S.. Cependant, après son arrivée, la situation n'a fait qu'empirer. En effet les deux hommes étaient très complices, au bord des bassins comme dans leur vie privée.

La saison dernière a été personnellement la pire année de natation que j'aie vécue. » ; que M. P. relate ensuite les relations difficiles avec M. S. qui a tenu à son égard et à l'égard d'un collègue d'entraînement des propos injurieux et menaçants quant à l'obtention du BEESAN devant les autres nageurs, des parents, et devant N. M. qui leur a indiqué « qu'il ne fallait surtout pas en parler aux dirigeants car nous devions être soudés. » ; que M. P. ajoute que M. M. leur avait tout d'abord demandé d'assister à ses entraînements des groupes d'enfants en tant qu'observateurs, puis leur demandait souvent de le remplacer pour un entraînement et qu'« au bout du compte il en a pris l'habitude et c'est nous qui nous chargeons de ses groupes car il ne venait plus du tout. Enfin, nous n'avions jamais d'échange. Nous parlions très rarement de natation, nos jeunes nageurs n'avaient pas de suivi de sa part, contrairement à ce qui a été prévu. » ;

- Mlle Pauline M., (pièce 40) qui indique que M. M. « s'occupait toujours des mêmes et utilisait des mauvaises façons d'entraîner comme donner un bonnet d'une couleur différente à ceux ayant bien fait les entraînements de la semaine » et qui mentionne qu'elle a quitté le club après avoir été humiliée pour un simple retard alors qu'elle n'avait que 14 ans ;

- M. Julien S. (pièce 43) qui indique avoir été perturbé par la façon d'entraîner de M. M., et que c'est au cours de cette période que « la quasi totalité du groupe de nageurs avec qui je m'entraînais s'est arrêtée. Beaucoup de nageurs ont donc mal supporté l'arrivée de M. M. et sa façon de faire et d'entraîner. J'en fais partie. » ;

Que si certains témoignages ne font qu'éclairer sur la personnalité de M. M. et ne sont pas pertinents pour démontrer la réalité des griefs retenus par l'employeur, étant souligné que M. M. n'a jamais avant son licenciement été destinataire d'observations quant à ses méthodes pédagogiques à

l'égard des nageurs, il ressort de certains de ces témoignages, et plus précisément du témoignage de M. Julien P., que la motivation de M. M. et son implication dans ses fonctions se sont manifestement émoussées au fil des années, que les nageurs ont pâti de son manque de rigueur et de motivation, au point notamment que M. M. a fini par déléguer régulièrement le suivi des entraînements, au point que M. M. n'a pas hésité à évoquer au cours du mois de juillet 2007 auprès de parents de nageurs ses difficultés relationnelles avec la direction de l'association et à remettre en cause le transfert de leurs enfants en n'étant alors manifestement plus guidé par l'intérêt et le respect de la structure qui l'employait, et au point enfin que les nageurs inscrits pour l'année scolaire 2007 au lycée Jules H. dans le cadre d'une scolarité sport études ont été amenés à vivre une année scolaire dans des conditions matérielles précaires faute d'une organisation de leur accueil ; que ces faits concernent bien une remise en cause des compétences professionnelles et des prestations de M. M. en qualité de directeur technique ;

Qu'au regard des éléments produits aux débats, les griefs relatifs à l'insuffisance professionnelle et aux non respects de règles et consignes sont donc établis ;

Que s'agissant du grief relatif à des difficultés relationnelles internes et externes au club, dont des mises à l'écart volontaires de membre de l'équipe d'entraîneurs se soldant par une démission, l'employeur produit notamment aux débats :

- la lettre de M. N. P. (sa pièce 61) en date du 8 août 2007 de démission de ses fonctions de coordinateur de l'école de natation occupées depuis le 1er octobre 2006 ; que rien ne permet toutefois d'imputer à M. M. la survenance de cette démission ;

- une lettre en date du 1er février 2007 de l'adjoint délégué aux sports de la municipalité bisontine, faisant suite à une altercation entre M. M. et un responsable de la piscine Mallarmé au regard de la remise en cause par M. M. des règles établies par la municipalité ; que ce courrier évoque certes des incidents antérieurs similaires, au point que son rédacteur sollicite une rencontre, mais que cet incident n'a ensuite, en l'état des documents produits, pas été réitéré ; que M. M. se prévaut d'ailleurs d'un écrit établi par l'adjoint en sa faveur, faisant état de ses compétences professionnelles ;

- des éléments relatifs à l'attitude outrancière du directeur technique adjoint, M. Jean Christophe S. ;

Que si M. M. soutient que ces éléments sont irrecevables comme non cités dans la lettre de licenciement, il ne peut sérieusement soutenir qu'il n'avait pas connaissance des reproches adressés à son collègue qui a été concerné également par une procédure de licenciement avec les mêmes dates de convocation à entretien et de licenciement, et que le comportement de son collègue tel que dénoncé par les divers éléments produits aux débats illustre incontestablement des difficultés internes ;

Que M. Maxime M., nageur (pièce 44) qualifie les propos de M. Jean Christophe S. comme « honteux et vulgaires envers les nageuses avec qui je m'entraînais. Ces propos étaient : « comment fais tu pour avancer avec tes gros seins », « tu as de bonnes grosses lèvres parfaites pour une bonne pipe » et j'en passe. M. M. était à ses côtés et la seule chose qu'il faisait, c'était ricaner bêtement, sans une seule fois lui dire qu'il devait faire attention à son langage. » ;

Que Mlle Emilie P., nageuse (pièce 42), relate que « M. M. a fait entrer M. S. au club car ils étaient très proches. Les deux hommes pouvaient alors constituer un duo fusionnel formant un bloc avec lequel il nous était impossible de communiquer. M. S. est alors devenu mon entraîneur. Et les problèmes ont commencé. M. M. bien qu'étant le supérieur de M. S. tolérait le fait qu'il insulte les filles (14 à 17 ans) à l'entraînement. Je cite M. S. : « tête de bite », « suceuse de bite », « t'as de beaux flotteurs », « tu as les yeux qui crient braguette » ou encore « moi j'ai une bite tellement longue que je peux faire trois fois le tour de mon cou avec et me la sucer ». J'en passe et des meilleures. Est ce que de jeunes adolescentes doivent être témoins de telles insultes alors qu'elles s'entraînent Est ce que le rôle de M. M. n'était pas de donner des sanctions à M. S. Est ce que M. M. ne devait il pas poser son veto quant à un comportement si dégradant Non, M. M. rigolait aux blagues vaseuses de son collègue et en rajoutait souvent' » ;

Que M. Julien P. (pièce 52) indique que M. S. a été son tuteur pour le BEESAN, qu'il n'a rien appris à ses côtés, « nous nous faisons insulter, à chaque fois qu'il nous posait une question nous savions que nous allions avoir tort donc nous ne répondions même plus. Il n'y avait donc aucun échange possible entre nous, ce qui était fort ennuyeux étant donné qu'il devait nous guider, nous informer » ; que M. Julien P. illustre ensuite les attitudes de M. S. à l'égard des nageuses, attitudes relevant d'une obsession pathologique, M. S. demandant aux étudiants de regarder entre les jambes d'une nageuse et expliquant ensuite comment il diagnostiquait que cette nageuse était « pucelle » ; qu'il confirme les propos grossiers et outranciers délibérément choquants tenus par M. S. auprès des nageuses adolescentes, et évoque en outre des insultes proférées à l'encontre des nageurs, notamment à caractère racial ;

Que si M. M. produit aux débats de nombreuses attestations émanant de professionnels, de nageurs et de parents faisant état de ses qualités professionnelles et de leur satisfaction, et pour certains également des qualités professionnelles de M. S., rien ne permet de remettre en cause la sincérité des témoignages ci avant examinés, et que contrairement à ce que soutient dans ses écrits M. M., non seulement il avait une parfaite connaissance de l'attitude inadmissible de son collègue mais il manifestait une tolérance voire une complicité avec ces comportements grossiers et humiliants que M. S. tenait également en sa présence ;

Que M. M., qui conteste la réalité des propos rapportés, ne peut par ailleurs valablement se prévaloir de ce que son employeur a toléré ces comportements en réagissant tardivement, alors que lui même donnait des directives aux nageurs pour qu'ils n'ébruient pas les écarts de comportement de M. S. ;

Que de plus si la teneur de ces propos n'apparaît pas dans le courrier de licenciement, il paraît compréhensible que l'employeur ait souhaité ne pas donner publicité à ces faits qui altèrent pour le moins l'image de la structure ;

Que ce grief est donc bien établi ;

Qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que le licenciement de M. N. M. est fondé et que le jugement déféré sera infirmé ; qu'en conséquence M. M. sera débouté de ses prétentions au titre de la rupture des relations contractuelles ;

Sur la classification de M. N. M. et sur le rappel de salaire

Attendu que M. N. M. réclame un rappel de salaire résultant de l'application du statut cadre catégorie B prévu pour les fonctions de directeur technique en application des dispositions de la convention collective nationale du sport ;

Que le contrat de travail signé par les parties ne prévoit pas l'application de la convention collective, situation confirmée par les bulletins de paie délivrés au salarié ;

Qu'il n'est pas contesté que l'arrêté d'extension n'a pris effet qu'à compter du 1er janvier 2008, soit postérieurement au licenciement de M. M. ;

Que les prétentions de M. N. M. ne sont donc pas fondées et seront également rejetées à hauteur d'appel ;

Attendu que les dispositions du jugement déféré qui a fait application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de M. M. seront infirmées ;

Qu'il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de chacune des parties ses frais irrépétibles exposés en premier ressort et à hauteur d'appel ;

Attendu que M. N. M. assumera les dépens de premier ressort et d'appel ;

PARCES MOTIFS

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

Dit l'appel principal partiel de l'association Avenir Natation Besançon et l'appel incident de M. N. M. recevables ;

Infirme le jugement rendu le 25 janvier 2011 par le conseil de prud'hommes de Besançon entre les parties, sauf en ce qu'il a rejeté les prétentions de M. M. à titre de rappel de salaires ;

Statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de M. N. M. repose sur une cause réelle et sérieuse ;

Déboute M. N. M. de toutes ses prétentions ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur des parties en premier ressort et à hauteur d'appel ;

Laisse à la charge de M. N. M. les dépens de premier ressort et d'appel.

Ledit arrêt a été prononcé par mise à disposition au greffe le vingt mars deux mille douze et signé par Monsieur Jean DEGLISE, président de chambre et Mademoiselle Ghyslaine MAROLLES, greffier.

LE GREFFIER, LE PRESIDENT DE CHAMBRE,

**Composition de la juridiction** : Monsieur Jean DEGLISE, Emmanuelle Marie PERNET, Sans avocat, Me Emmanuelle HUOT, Me Maud WINTREBERT  
**Décision attaquée** : C. Prud. Besançon, Besançon 2011-01-25