
CA Rennes, 04-06-2026, n° 23/01106

B7162E7E

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°191/2026

N° RG 23/01106 - N° Portalis DBVL-V-B7H-TRAV

Association [1]

C/

M. [K] [W]

RG CPH : 21/00060

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de RENNES

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

Copie certifiée conforme délivrée

le:

à:

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 04 JUIN 2026

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Monsieur Hervé BALLEREAU, Président de chambre,

Assesseur : Madame Isabelle CHARPENTIER, Conseillère,

Assesseur : Monsieur Bruno GUINET, Conseiller,

GREFFIER :

Madame Aa A, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 16 Mars 2026 devant Monsieur Hervé BALLEREAU, Magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties et qui a rendu compte au délibéré collégial

En présence de Madame [M] [H], médiateur judiciaire,

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 04 Juin 2026 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANTE :

Association [1] Agissant poursuites et diligences de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

[Adresse 1]

[Localité 1]

Représentée par Me Hugo CASTRES de la SELEURL HUGO CASTRES, Postulant, avocat au barreau de RENNES, substitué par Me DOGRU, avocat au barreau de RENNES

Représentée par Me Jean-Louis DEMERSSEMAN de la SELARL ACCESSIT, Plaidant, avocat au barreau de MONTPELLIER

INTIMÉ :

Monsieur [K] [W]

né le à [Localité 2]

[Adresse 2]

[Localité 3]

[Localité 4]

Représenté par Me Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, Plaidant, avocat au barreau de RENNES

Représenté par Me Christophe LHERMITTE de la SELEURL GAUVAIN, DEMIDOFF & LHERMITTE, Postulant, avocat au barreau de RENNES

EXPOSÉ DU LITIGE

L'association [2] est une association loi 1901 qui a développé un réseau de chambres d'hôtes et de gîtes en France exploités sous le label 'Fleurs de soleil'.

L'association mettait notamment à disposition des membres du réseau plusieurs sites internet

M. [K] [W] a été engagé par l'association [1] en qualité de responsable des systèmes d'information dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 2 janvier 2012.

Il était convenu que M. [W] exercerait ses fonctions depuis son domicile et assurerait les éventuelles astreintes rendues nécessaires par ses fonctions.

Au cours de l'été 2014, M. [L], président de l'association démissionnait.

Le 14 août 2014, M. [W] était destinataire d'une convocation à entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 3 septembre 2014.

Par courrier du 9 septembre 2014, il était licencié pour faute grave.

Il lui était en substance reproché une entrave délibérée au bon fonctionnement du site internet de l'association [1] et de son parc informatique, ainsi qu'une insubordination.

M. [W] a saisi le conseil de prud'hommes de Rennes le 5 novembre 2014 afin de contester son licenciement et d'obtenir le paiement de différentes sommes à titre de rappels de salaires, indemnités et dommages-intérêts.

Le 30 avril 2015, l'association [3] en France (ci-après: l'association) a déposé plainte contre MM. [L] et [W] pour tentative d'escroquerie.

Par jugement rendu le 25 septembre 2015, le conseil de prud'hommes a sursis à statuer dans l'attente de l'issue de la procédure pénale.

Le 12 juillet 2017, la plainte déposée par l'association a fait l'objet d'un classement sans suite à l'initiative du procureur de la République de [Localité 5].

Le 28 mars 2018, M. [W] a sollicité la réévocation de l'affaire pendante devant le conseil de prud'hommes.

Au dernier état de la procédure de première instance, les demandes de M. [Ab] étaient les suivantes:

- Révoquer le sursis à statuer du 25 septembre 2015
- Dire et juger que le licenciement ne repose ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse
- Condamner l'association [3] en France à verser les sommes suivantes :
- Indemnité compensatrice de préavis : 7 020,74 euros bruts
- Congés payés sur préavis : 702,07 euros bruts
- Indemnité conventionnelle de licenciement : 2 413,37 Euros

- Dommages - intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 30 000,00 euros net
- Condamner l'association [1] à payer à M. [W], au titre de l'exécution du contrat :
 - pour 2012 : 7822,7 euros à titre (le rappels d'heures supplémentaires, 1528,84 euros de contrepartie obligatoire en repos et 935,15 euros de congés payés afférents
 - pour 2013 : 8384,62 euros titre de rappels d'heures supplémentaires et 1560,45 euros de contrepartie obligatoire en repos et 994.50 euros de congés payés afférents
 - pour 2014 : 5050,11 euros à titre de rappels d'heures supplémentaires et 84,45 euros de contrepartie obligatoire en repos et 513,45 euros de congés payés afférents
 - 21 350 euros nets à titre de rappels de salaire sur astreinte outre 2 135 euros nets au titre des congés payés sur rappel de salaire sur astreinte
 - 683,49 euros bruts à titre de rappels de congés payés (jour de fractionnement) 683,49 euros
 - 1125,93 euros nets à titre de remboursement de frais de déplacement et internet
 - 1320 euros à titre d'indemnité d'occupation du domicile
 - Fixer la moyenne des rémunérations à la somme de 3510,37 euros bruts
 - Ordonner la délivrance de bulletins de salaire et attestation pôle emploi rectifiés conforme à la décision à intervenir
- [Article 700 du code de procédure civile](#) : 2 500,00 Euros
- Entiers dépens
- Ordonner l'exécution provisoire nonobstant appel et sans caution sur l'intégralité de la décision

L'association [1] a demandé au conseil de prud'hommes de :

- Débouter M. [W] de ses demandes, fins et prétentions
- Condamner M. [W] reconventionnellement à payer à l'association [1] la somme de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile
- Réserver les dépens

Par jugement en date du 25 septembre 2015 , le conseil de prud'hommes de Rennes a :

- Ordonné qu'il soit sursis à statuer jusqu'à extinction de l'action pénale engagée par l'association [4], à l'encontre de M. [W], et que la présente instance soit reprise à l'initiative de la partie la plus diligente.

M. [W] a interjeté appel de cette décision le 26 octobre 2015.

Par arrêt en date du 24 janvier 2018, la cour d'appel de Rennes a déclaré irrecevable l'appel de M. [W] contre le jugement du conseil de prud'hommes de Rennes du 25 septembre 2015 ordonnant le sursis à statuer.

Le 28 janvier 2021, M. [W] a demandé la réinscription de l'affaire au rôle du conseil de prud'hommes.

Par jugement en date du 8 septembre 2021, le conseil de prud'hommes de Rennes a :

- Révoqué le sursis à statuer prononcé par le conseil de prud'hommes de Rennes le 25 septembre 2015.
- Débouté l'association [1] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

- Dit qu'il convient d'ordonner la réouverture des débats et qu'à défaut d'utilisation d'une voie de recours dans le délai imparti, les parties sont d'ores et déjà convoquées pour plaidoirie devant le bureau de jugement du 19 novembre 2021 à 10 h.

L'association a interjeté appel de cette décision le 21 octobre 2021.

Par ordonnance en date du 15 septembre 2022, la conseillère de la mise en état a prononcé l'irrecevabilité de l'appel du 21 octobre 2021, condamné l'association à payer à M. [W] la somme de 1.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et condamné l'association aux dépens d'appel.

Par jugement en date du 25 janvier 2023, le conseil de prud'hommes de Rennes a :

- Dit que le licenciement pour faute grave de M. [W] est requalifié en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse
- Condamné l'association [3] en France à payer à M. [Ab] les sommes suivantes
- 7 020,74 euros au titre l' indemnité compensatrice de préavis et la somme de 702,07 euros correspondant aux congés payés afférents.
- 2 413,37 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement
- 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 7 822,7 euros à titre de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires pour l'année 2012
- 1 528,84 euros de contrepartie obligatoire en repos
- 935,15 euros de congés payés afférents
- 8 384,62 euros à titre de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, pour l'année 2013
- 1 560,45 euros de contrepartie obligatoire en repos et 994,50euros de congés payés afférents et la somme de 5 050,11euros à titre de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, pour l'année 2014:
- 84,45 euros de contrepartie obligatoire en repos et 513,45 euros de congés payés afférents
- 21 350 euros à titre de rappel de salaire pour les astreintes et la somme de 2 135euros au titre des congés payés afférents.
- 683,49euros à titre de rappel de congés payés
- 1 320 euros au titre de l'indemnité d'occupation du domicile.
- 1 125,93 euros nets à titre de remboursement de frais.

Pour les condamnations prononcées relevant des rémunérations, rappelé qu'il y a lieu à l'application de plein droit de l'exécution provisoire selon les dispositions de l'[article R 1454-28 du code du travail](#) ;

- Fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. [W] à la somme de 3 510,37 euros
- Ordonné à l'association [1] le remboursement à pôle emploi des indemnités de chômage versés à M. [W] à hauteur de 6 mois;
- Ordonné à l'association [1] de délivrer des bulletins de salaire et l'attestation pôle emploi rectifiée et ce, conforme à la présente décision
- Condamné l'association [1] à verser à M. [W] la somme de
- 1 500euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- Condamné l'association [1] aux dépens y compris les frais éventuels d'huissier en cas d'exécution forcée de la décision.

L'association [3] en France a interjeté appel de cette décision par déclaration au greffe en date du 21 février 2023.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 17 mai 2023, l'association [1] demande à la cour d'appel de :

- Infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Rennes le 8 septembre 2021 en ce qu'il a révoqué le sursis à statuer prononcé par le conseil de prud'hommes de Rennes le 25 septembre 2015,

- Dire n'y avoir lieu à révocation du sursis à statuer ordonné par le conseil de prud'hommes de Rennes le 8 septembre 2021,

En tout état de cause,

- Infirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Rennes le 25 janvier 2023,

- Surseoir à statuer jusqu'à l'extinction de l'action pénale engagée par l'association [3] en France à l'encontre de M. [W]

- Débouter M. [W] de l'ensemble de ses demandes, vns et prétentions,

Par voie de conséquence,

- Débouter M. [W] de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés y afférent,

- Débouter M. [W] de sa demande au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

- Débouter M. [W] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- Débouter M. [W] de sa demande à titre de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires pour l'année 2012, contrepartie obligatoire en repos et congés payés y afférents,

- Débouter M. [W] de sa demande à titre de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires pour l'année 2013, contrepartie obligatoire en repos et congés payés y afférents,

- Débouter M. [W] de sa demande à titre de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires pour l'année 2014, contrepartie obligatoire en repos et congés payés y afférents,

- Débouter M. [W] de sa demande à titre de rappel de salaires pour les astreintes et congés payés y afférents,

- Débouter M. [W] de sa demande à titre de rappel de congés payés,

- Débouter M. [W] de sa demande au titre de l'indemnité d'occupation du domicile,

- Débouter M. [W] de sa demande à titre de remboursement de frais,

- Le condamner reconventionnellement à payer à l'association [1] la somme de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

- Le condamner aux entiers dépens.

L'association fait valoir en substance que:

- A la suite du classement sans suite de sa plainte en date du 30 avril 2015, elle a déposé plainte avec constitution de partie civile entre les mains du doyen des juges d'instruction ; la consignation est intervenue le 24 octobre 2018 ; elle a été entendue par le juge d'instruction le 11 mai 2023 et l'instruction est toujours en cours ; le délai de la procédure pénale ne lui est pas imputable ; M. [W] n'a effectué aucune des diligences prévues par les [articles 175-1, 221-1, 221-2, 114, 173, 82-1, 80 et 82-2 du code de procédure pénale](#) ; M. [W] doit être débouté de sa demande de révocation du sursis à statuer ;

- C'est M. [L], ami proche de M. [Ab], qui l'a embauché ; toutes ses fiches de paie correspondent à une durée de travail de 35 heures par semaine; il a bénéficié d'une augmentation chaque année de 200 euros correspondant non pas à un accroissement de son temps de travail mais à une décision unilatérale de M. [L]; il n'a jamais fait la moindre réclamation sur ses fiches de paie ; les pièces qu'il produit au soutien de sa demande (mail de M. [L] du 9 janvier 2012 et attestation de M. [L] du 5 novembre 2014) sont précisément les documents qui sont visés par l'information judiciaire en cours des chefs d'escroquerie et

de faux ; le sabotage du matériel informatique par M. [W] empêche toute exploitation des données relatives au temps de travail réellement effectué ;

- Aucun système d'astreinte n'a jamais été mis en place au sein de l'association et aucune demande n'a jamais été faite à M. [W] d'effectuer de telles astreintes ;

- Au titre du fractionnement, la convention collective prévoit 4 jours supplémentaires par an et la somme de 683,49 euros brut sollicitée par M. [W] lui est due ;

- Le salarié ne justifie ni de l'utilité des déplacements qu'il revendique ni d'une demande de l'employeur de les effectuer ; il n'en explique pas même les raisons ; les frais allégués ne sont pas justifiés ;

- La demande d'indemnité d'occupation du domicile est fondée en son principe mais injustifiée pour son montant ;

- Il n'est pas justifié d'un licenciement intervenu avant sa notification le 9 septembre 2014 ;

- Dès la démission de M. [L], la nouvelle équipe dirigeante a constaté le caractère fictif de l'emploi de M. [W] ; il n'est justifié de l'exécution d'aucune tâche relevant des fonctions d'un responsable des systèmes d'information ; il est inexact qu'il ait dû effectuer quotidiennement des sauvegardes manuelles alors qu'il existe un système de sauvegardes automatiques ; cette situation a conduit M. [W] à faire obstruction par tous moyens à l'accès au parc informatique et au site internet de l'association, ce qui constitue une faute grave.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 7 juillet 2023, M. [W] demande à la cour d'appel de :

- Confirmer le jugement du 8 septembre 2021 ayant révoqué le sursis à statuer et le jugement du 25 janvier 2023 en toutes leurs dispositions,

En toutes hypothèses,

- Débouter l'association [3] en France de l'ensemble de ses prétentions,

Y additant,

- Condamner l'association [1] à payer à M. [W] la somme de 3 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- Condamner l'association [5] France aux entiers dépens.

M. [W] fait valoir en substance que:

- La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile ; le délai qui s'est écoulé depuis l'introduction de l'instance prud'homale porte atteinte au droit à un procès équitable visé par l'[article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#) ; en outre, l'évolution de la jurisprudence de la cour de cassation sur les heures supplémentaires justifiait encore la révocation du sursis à statuer ;

- Lors de son recrutement et alors que le site internet de l'association était inexploitable, il a assuré le remplacement de quatre intervenants, dont l'un était employé à temps plein par l'association ; le 9 janvier 2012, M. [L] lui a demandé d'effectuer 2 heures supplémentaires par jour ce qui portait la durée hebdomadaire de travail à 45 heures ; cette charge de travail était connue des adhérents et administrateurs de l'association ; il produit des justificatifs de son temps de travail et des astreintes qu'il a effectuées ; il n'entretenait aucun lien d'amitié avec M. [L] dont les enfants étaient seulement scolarisés dans le même établissement que les siens au début des années 1990 ;

- Il a été chargé d'astreintes pendant les week-ends, jours fériés et vacances par l'ancien président de l'association moyennant une rémunération nette de 70 euros par jour ; toutefois, le paiement des astreintes n'est jamais intervenu ; il est dû 305 heures d'astreintes ;

- Il utilisait une chambre de son logement à usage de bureau et est fondé à ce titre à solliciter une indemnisation de 40 euros par mois ;

- L'association a informé l'ensemble des membres de l'association de la suppression du poste de M. [W] par courrier du 20 août 2014 ; cette date marque donc la rupture du contrat de travail et correspond également à la perte par le salarié de ses codes d'accès à l'interface Wordpress et à ses mails ; la rupture intervenue sans motif s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- La lecture des mails échangés entre le nouveau président, M. [E], MM. [D] et [L], démontre que la rupture est intervenue pour des raisons économiques et politiques, liées d'une part à une trop grande proximité de MM. [W] et [L], d'autre part, à la charge salariale afférente au poste occupé ;

- L'employeur avait parfaite connaissance depuis 2013 du recours à des prestataires extérieurs dans le cadre de la mise en place d'un nouveau site internet ; la suppression de toutes les boîtes mails [4] a été demandée par M. [E] lui-même à M. [W] par mail du 23 juillet 2014 ; il a transmis à M. [E] le 30 juillet 2014 les codes en sa possession et l'adresse IP du serveur avec le nom d'utilisateur et le mot de passe ;

aucun des reproches visés dans la lettre de licenciement n'est justifié.

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance du conseiller de la mise en état le 17 février 2026 avec fixation de la présente affaire à l'audience du 16 mars 2026.

Conformément aux dispositions de l'[article 455 du code de procédure civile](#), la cour renvoie, pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, à leurs dernières conclusions régulièrement signifiées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1- Sur la demande de révocation du sursis à statuer :

En vertu de l'[article 378 du code de procédure civile](#), la décision de sursis suspend le cours de l'instance pour le temps ou jusqu'à la survenance de l'événement qu'elle détermine.

Il est constant qu'en dehors des cas où cette mesure est prévue par la loi, les juges du fond apprécient de façon discrétionnaire l'opportunité du sursis à statuer, notamment dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.

L'[article 4 du code de procédure pénale](#) dispose : 'L'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction prévue par l'article 2 peut être exercée devant une juridiction civile, séparément de l'action publique.

Toutefois, il est sursis au jugement de cette action tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement.

La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil'.

En l'espèce, l'association [5] France a déposé plainte entre les mains du procureur de la République de [Localité 5] le 30 avril

2015 contre M. [W] et M. [L], ancien président de l'association, pour des faits qu'elle estimait susceptibles d'être qualifiés de fausse attestation et d'escroquerie ou de tentative d'escroquerie tels que prévus et réprimés par les [articles 441-7, 313-1 et suivants du code pénal](#) [1].

Cette plainte s'inscrivant dans le contexte de l'action engagée par M. [W] devant le conseil de prud'hommes de Rennes, dans le cadre de laquelle il se prévalait notamment, d'une part d'un mail adressé par M. [L] le 9 janvier 2012 au sujet d'heures supplémentaires et d'astreintes, d'autre part d'une attestation du même M. [L] en date du 5 novembre 2012, documents considérés par la plaignante comme caractérisant des faux tendant à tromper la religion des juges.

Il n'est pas discuté que cette plainte a été classée sans suite et qu'en date du 8 juin 2018, l'association a déposé une nouvelle plainte cette fois avec constitution de partie civile entre les mains du doyen des juges d'instruction de [Localité 5] des chefs d'escroquerie et établissement d'une attestation ou d'un certificat inexact, la consignation de 1.500 euros fixée par le magistrat instructeur par ordonnance du 22 octobre 2018 ayant été acquittée le 6 novembre 2018.

Force est de constater que s'il n'est pas contesté que l'instruction relative à la plainte déposée le 8 juin 2018 n'apparaît pas achevée à ce jour, les éléments dont se prévaut M. [W] au soutien notamment de ses demandes de rappels de salaires pour heures supplémentaires et rappels de salaire au titre d'astreintes, ne comportent que pour partie seulement les écrits argués de faux par l'association, tandis qu'il doit être rappelé que dans le cadre des contentieux relatifs 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.

Dès lors, il revient à la cour d'apprécier au vu des différents qui lui sont soumis par le salarié dont il lui appartient d'apprécier souverainement la portée, notamment en considération de la procédure pénale en cours, si ceux-ci permettent à l'employeur de répondre dans le respect du principe contradictoire en produisant ses propres éléments.

Dans ces conditions et alors que de surcroît l'instance prud'homale a été engagée depuis maintenant plus de douze ans, il convient au regard des éléments susvisés et des dispositions de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, peu important l'issue de la procédure pénale en cours, de donner une solution au litige de nature civile opposant M. [Ab] à l'association [1].

C'est donc à bon droit que les premiers juges, dont la décision sera confirmée de ce chef, ont ordonné la révocation du sursis.

2- Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail:

2-1: S'agissant des heures supplémentaires:

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

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

L'absence de mise en place par l'employeur d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, au sens du droit de l'Union européenne, ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies.

En l'espèce, M. [W] se prévaut des éléments suivants:

- Le contrat de travail du 2 janvier 2012 qui stipule que 'M. [W] effectuera un travail de Responsable des systèmes d'information à raison de 35 heures de travail par semaine'.

- Un attestation de M. [L], ancien président de l'association, qui indique entre-autres: '(...) J'ai demandé à M. [W] et ceci tous les jours de l'année, d'effectuer les sauvegardes manuelles des sites Fleurs de soleil et de leurs bases de données en supplément de celles automatiques, le soir après 17 heures et de vérifier l'état des éléments informatiques (serveur et sites) le matin à 8h, soit une heure avant l'ouverture des bureaux, les sauvegardes étant exigées pour la norme ISO 9001 (...)'.
 - Un mail de M. [L] en date du 9 janvier 2012, indiquant notamment à M. [W]: '(...) J'ai bien eu ton message, pas de problème. Devant l'ampleur de la tâche, tu continues comme la semaine dernière. Donc tu commences 1 heure avant pour vérifier le serveur et le site et le soir tu finis 1 après le départ de [G] pour les sauvegardes et diverses vérifications (...)'.
 De même que l'attestation précitée, ce message de M. [L] fait partie intégrante des éléments contenus dans la plainte de l'association et doit être considéré avec circonspection, ce d'autant plus qu'à la différence de ce qu'indique l'attestation, si le temps passé est quantifié à raison 'd'une heure avant' le matin et '1 après le départ de [G]' le soir, la tâche supplémentaire évoquée n'apparaît pas nécessairement s'inscrire dans la durée.
 - Un tableau de type 'Excel' présentant pour la période allant du 2 janvier 2012 au 2 août 2014 par semaine civile, avec un détail journalier, le nombre d'heures de travail effectuées, soit à l'exception des périodes d'absence, 45 heures par semaine civile.
 - Un tableau récapitulatif détaillant, à partir du total des heures de travail réalisées chaque semaine sur l'ensemble de la période, les heures supplémentaires relevant du taux horaire majoré de 25% et celles relevant du taux majoré de 50%, conduisant au résultat suivant:

Outre le fait que cette attestation est comprise dans le champ des pièces contestées dans le cadre de la procédure pénale initiée par l'association, de telle sorte qu'elle ne peut être considérée qu'avec réserves, il doit être relevé que la durée des opérations nécessitées par les sauvegardes manuelles n'est pas précisée.

- Un mail de M. [L] en date du 9 janvier 2012, indiquant notamment à M. [W]: '(...) J'ai bien eu ton message, pas de problème. Devant l'ampleur de la tâche, tu continues comme la semaine dernière. Donc tu commences 1 heure avant pour vérifier le serveur et le site et le soir tu finis 1 après le départ de [G] pour les sauvegardes et diverses vérifications (...)'.
 De même que l'attestation précitée, ce message de M. [L] fait partie intégrante des éléments contenus dans la plainte de l'association et doit être considéré avec circonspection, ce d'autant plus qu'à la différence de ce qu'indique l'attestation, si le temps passé est quantifié à raison 'd'une heure avant' le matin et '1 après le départ de [G]' le soir, la tâche supplémentaire évoquée n'apparaît pas nécessairement s'inscrire dans la durée.

- Un tableau de type 'Excel' présentant pour la période allant du 2 janvier 2012 au 2 août 2014 par semaine civile, avec un détail journalier, le nombre d'heures de travail effectuées, soit à l'exception des périodes d'absence, 45 heures par semaine civile.
 - Un tableau récapitulatif détaillant, à partir du total des heures de travail réalisées chaque semaine sur l'ensemble de la période, les heures supplémentaires relevant du taux horaire majoré de 25% et celles relevant du taux majoré de 50%, conduisant au résultat suivant:

- Un tableau de type 'Excel' présentant pour la période allant du 2 janvier 2012 au 2 août 2014 par semaine civile, avec un détail journalier, le nombre d'heures de travail effectuées, soit à l'exception des périodes d'absence, 45 heures par semaine civile.

- Un tableau récapitulatif détaillant, à partir du total des heures de travail réalisées chaque semaine sur l'ensemble de la période, les heures supplémentaires relevant du taux horaire majoré de 25% et celles relevant du taux majoré de 50%, conduisant au résultat suivant:

ANNEE

[U] à 25%

[U] à 50%

MONTANT

2012

359

88

7.823,60 euros

2013

342

84

8.386,38 euros

2014

184

46

5.049,88 euros

TOTAL

885

218

21.259,86 euros

- Une attestation de Mme [X], dont la qualité au sein de l'association n'est pas précisée, qui évoque un voyage en voiture effectué le 4 avril 2014 avec M. [W] pour se rendre à l'assemblée générale de l'association, et indique: '(...) Nous avons largement échangé tout au long du voyage. M. [W] m'a expliqué son travail au sein de FDS, les heures supplémentaires, les astreintes qu'il effectuait weekends et vacances. Et cela avec beaucoup de rigueur, de professionnalisme et de plaisir mais sans se plaindre car il aimait ce qu'il faisait (...) Mme [B] était parfaitement au courant de l'amplitude et de la charge de travail de M. [W] (...)'.
 - Une lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 29 juillet 2014 adressée à M. [E], président de l'association ayant succédé à M. [L], dans lequel il évoque le fait d'avoir accompli '1.268 heures supplémentaires dans le cadre de la mission que j'effectue pour vous, correspondant à 18.792,30 euros net (...) ' dont il demandait de paiement ainsi que d'autres sommes.

- Un mail de relance daté du 1er septembre 2014 concernant le paiement des heures supplémentaires et des astreintes.

- Un mail adressé par une salariée prénommée [R], assistante de direction, à M. [E], le 31 juillet 2014 qui en réponse à une question posée par ce dernier nouvellement arrivé à la présidence de l'association, lui indique: '(...) M. [W] en effet effectuait des heures supplémentaires (commençant 1 heure avant moi et terminait 1h après moi) et d'astreintes (vacances et weekend) (...)'.
 - Différents échanges de mails relatifs à l'élaboration du site internet de l'association, dont un mail en date du 7 septembre 2014 adressé par M. [L] à différents interlocuteurs, dont M. [D], vice-président de l'association, et membre de la commission 'Outils numériques', dans lequel il est indiqué: '(...) La divergence d'interprétation, d'estimation du coût du site, importante 4000 et 70000 ! pose la question fondamentale: le travail d'[K] ([W]), la charge de travail du webmaster, que fait-il ", comment sont affectées ses 180 h mensuelles ' En dehors de la création ou le perfectionnement du site quelles sont les tâches d'un webmaster salarié à plein temps ' (...)'.
 Nonobstant les réserves exposées s'agissant de l'attestation et du message de M. [L] du 9 janvier 2012, M. [W] présente des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en produisant ses propres éléments.

A ce titre, l'association indique dans ses conclusions: 'Il est impossible pour l'association de rapporter la preuve de ce que M. [W] n'a jamais effectué d'heures supplémentaires et d'astreintes, s'agissant d'un fait qui n'a jamais existé'.

Or en sa qualité d'employeur, elle avait l'obligation de contrôler le temps de travail du salarié soumis aux dispositions du droit commun en matière de durée du travail et se montre ainsi défaillante dans la production d'un décompte précis des heures réellement effectuées par M. [W].

Elle produit un mail adressé le 31 juillet 2014 à M. [E] par l'assistante de direction qui indique: 'Depuis la prise de mes fonctions, je n'ai pas eu les heures supplémentaires à payer. Pas de relevés d'heures en ma possession, ni d'attente de règlement.

Monsieur [L] en avait connaissance mais je ne sais pas quelles en étaient les modalités (...)'.

Il doit être relevé que ce mail de l'assistante de direction fait suite à son message précité du même jour qui se bornait manifestement à retranscrire les indications de M. [W], l'intéressée indiquant d'ailleurs dans un deuxième temps qu'elle ignorait les modalités relatives aux heures supplémentaires, ce qui conduisait M. [E] à poser la question suivante: '[S] [R], ce que vous me dites; [K] me l'a dit, ma question était y a t-il des relevés d'heures supplémentaires chiffrées en attente de règlement ', pour obtenir une réponse négative.

Il sera encore relevé une teneur étrange des SMS de la salariée prénommée [R] figurant au dossier du salarié qui interroge sur la fiabilité des indications données par l'intéressée quant à la réalité des heures supplémentaires revendiquées, '[R]' écrivant notamment à M. [W] le 20 février 2015, soit postérieurement au licenciement: 'Il va falloir qu'ils jouent plus stratégique parce que le al commence vraiment à m'énerver...donc s'ils ne veulent pas que j'apporte de la densité à ton dossier de prud'hommes et à l'inspection du travail...il faut plutôt être très gentil avec moi', les messages de M. [Ab] étant pour leur part masqués.

L'association produit encore un mail adressé le 30 juillet 2014 par M. [E] à M. [W] suite à sa réclamation d'heures supplémentaires, dans lequel il est indiqué: '(...) Pour ma part, je ne vous ai jamais demandé d'effectuer d'heures supplémentaires ni d'astreintes (...)'.

Contrairement à ce qu'indique l'employeur, la demande de M. [W] ne repose pas sur les seules déclarations de M. [L] mais sur des éléments objectifs établis sous forme de tableaux qui détaillent le nombre d'heures supplémentaires revendiquées par semaine civile.

Il n'en demeure pas moins que comme le relève l'association, outre le caractère systématique des 45 heures hebdomadaires revendiquées par M. [W], il est singulier si l'on prend en considération les termes du mail de M. [L] en date du 9 janvier 2012 et l'attestation de ce dernier que si la réalisation systématique de deux heures supplémentaires par jour devait se pérenniser, il n'ait pas été établi un quelconque avenant contractuel, étant encore observé que le témoignage susvisé de Mme [Ac] se borne à relayer des propos tenus au cours d'un trajet en voiture par M. [W] sur la réalisation par l'intéressé d'heures supplémentaires, sans autre précision.

Au résultat de l'ensemble de ces éléments et si la cour a la conviction que M. [W] a effectué des heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail, leur quantum ne correspond manifestement pas à celui qu'invoque le salarié, le dit quantum devant être fixé comme suit en fonction des éléments soumis au débat:

- 2012: 220 heures supplémentaires correspondant à un rappel de salaire de 3.850,54 euros brut et 385,05 euros brut au titre des congés payés y afférents

- 2013: 142 heures supplémentaires correspondant à un rappel de salaire de 2.795,46 euros brut et 279,55 euros brut au titre des congés payés y afférents

- 2014: 77 heures supplémentaires correspondant à un rappel de salaire de 1.684 euros brut et 168,40 euros brut au titre des congés payés y afférents.

L'association appelante sera condamnée, par voie d'infirmerie du jugement entrepris sur le quantum, au paiement des rappels de salaires et rappels de congés payés correspondants.

2-2: S'agissant de la contrepartie obligatoire en repos:

Au regard des dispositions de l'[article L 3121-30 du code du travail](#), en l'absence d'heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, la demande de M. [W] tendant au paiement de contreparties obligatoires en repos est mal fondée et sera rejetée.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

2-3: S'agissant des astreintes:

Une période d'astreinte s'entend, aux termes de l'[article L.3121-5 du code du travail](#) dans sa rédaction en vigueur du 1er mai 2008 au 10 août 2016, applicable à l'espèce, «comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.»

Les astreintes ne peuvent pas résulter du seul contrat de travail (en ce sens, [Cass. soc., 23 mai 2017, no 15-24.507](#)) car elles ne satisfont pas, dans ce cas, aux conditions de mise en place fixées par le Code du travail, lesquelles imposent, soit un accord collectif, soit une décision unilatérale, précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel. Elles sont alors inopposables au salarié concerné. Le contrat de travail peut toutefois soumettre le salarié à un régime d'astreinte à la condition que ce dernier ait au préalable fait l'objet d'une consultation du comité social et économique ou du conseil d'entreprise et que l'inspecteur du travail ait été informé.

En application de l'[article L3121-8 du code du travail](#), toujours dans sa rédaction en vigueur à la date des relations contractuelles, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Enfin, lorsque le juge constate l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles quant à la rémunération des heures d'astreintes, il apprécie souverainement le montant de la rémunération revenant au salarié ([Soc. 10 mars 2004 - pourvoi n° 01-46.369](#)).

En l'espèce, le contrat de travail stipule en son article 7: Conformément à la volonté de l'association et à la nature de la fonction, M. [W] [K] sera amené régulièrement à effectuer des périodes d'astreintes'.

M. [W] fonde sa demande sur le mail de M. [L] en date du 9 janvier 2012 qui indique: '(...) Concernant les weekends, il faut absolument que tu puisses intervenir rapidement en cas de problèmes sur le site, vu ceux rencontrés cette semaine. Je te propose 70 € net / par jour pour les samedis et dimanches (...)'.

Il se fonde également sur l'attestation de M. [L] qui indique: '(...) Pendant les WE, les vacances et jours fériés, j'ai demandé à M. [W] de pouvoir se connecter en cas d'incident sur les sites nationaux et de gestion interne et donc d'assurer une astreinte. A plusieurs reprises pendant ces astreintes, M. [W] a eu à intervenir sur le site national. J'ai convenu avec M. [W] de lui verser une indemnité de 70 € net par jour d'astreinte, par conséquent les WE, jours fériés et congés (...)'.

Il résulte du tableau versé aux débats par le salarié (pièce n°32) qu'il aurait été systématiquement d'astreinte tous les weekends et jours fériés sur l'ensemble de la période litigieuse allant du mois de janvier 2012 au mois d'août 2014.

Outre les réserves précédemment relevées sur la teneur du mail du 9 janvier 2012 et de l'attestation de M. [L], qui se montre d'ailleurs particulièrement vague dans son propos sur le nombre et la fréquence des astreintes, aucune précision n'est apportée sur la fréquence et le nombre des incidents survenus 'sur les sites nationaux et de gestion interne' entre janvier 2012 et août 2014.

Il n'en demeure pas moins que le contrat de travail a prévu la réalisation d'astreintes dont la nécessité et la réalité ne peuvent pas être sérieusement contestées par l'employeur mais qu'il n'est justifié ni d'un accord collectif prévoyant les modalités d'astreinte, ni à défaut d'une consultation des institutions représentatives du personnel, pas plus qu'il n'est justifié d'un

calendrier d'astreintes conforme aux dispositions de l'article L3121-8 du code du travail.

Si la base évoquée de 70 euros par jour d'astreinte n'apparaît pas exagérée, elle doit être retenue en valeur brute et le nombre de jours d'astreinte est par ailleurs manifestement surévalué, la cour disposant des éléments qui lui permettent de fixer sur l'ensemble de la période litigieuse l'indemnisation des astreintes à raison de 70 journées correspondant à une rémunération de 4.900 euros brut outre 490 euros brut au titre des congés payés y afférents.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

2-4: S'agissant du fractionnement des congés payés:

Ce point n'est pas contesté par l'employeur et le jugement sera dès lors confirmé en ce qu'il a condamné l'association à payer à M. [W] la somme de 683,49 euros à titre de rappel sur congés payés.

2-5: S'agissant des frais professionnels:

Il résulte de la combinaison des dispositions de l'article 1135 ancien du code du travail et [L. 1221-1 du code du travail](#), que l'employeur doit prendre en charge ou rembourser tout ce qui est nécessaire au travail ou à l'exécution du contrat de travail et en particulier les frais professionnels engagés par le salarié. Le principe de remboursement des frais professionnels est d'ordre public, une clause contractuelle ne pouvant décider qu'une charge incombant à l'employeur sera assumée par le salarié. Toute clause contraire du contrat de travail est nulle ou réputée non écrite.

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans pouvoir être imputés sur sa rémunération. Les sommes versées par l'employeur à titre de remboursement de frais professionnels, ou frais exposés par le salarié en raison de son travail, n'ont pas nature d'un salaire.

En principe, c'est au salarié de prouver la réalité des frais professionnels exposés.

En l'espèce, M. [W] verse aux débats:

- Son contrat de travail qui stipule en son article 8: 'L'association remboursera à Mr [W] [K] les frais engagés par le salarié dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, sur présentation des justificatifs'.

- Un tableau des frais exposés dans le cadre de 8 déplacements effectués entre les mois de mars et juillet 2013 dans les locaux d'une société '[6]' à raison de 75,6 kilomètres aller-retour au taux unitaire du kilomètre de 0,592 euros.

La référence au partenariat noué avec cette société tierce réside d'une part dans un compte-rendu de réunion du conseil d'administration de l'association en date du 2 mars 2013 qui évoque un 'projet de refonte du site web FDS avec [K] [W] et l'agence [6]', d'autre part dans l'attestation de M. [L] qui indique: 'Début 2013, lors de l'assemblée générale, la création d'un nouveau site internet avec la société [6] a été présentée par Mme [P], directrice de la société [6]. Pour cette action, j'ai demandé à M. [W] d'assister, à raison d'une ou deux journées par mois, l'équipe informatique de cette société afin de leur donner des consignes sur nos besoins (...). Ce projet n'ayant pas abouti, j'ai chargé M. [W] de faire le nouveau site en se faisant assister de M. [Ad] pour le graphisme et l'ergonomie ainsi que le freelance M. [Ae] [C] pour la création d'un plugin et la création des bases de données (...)'.

Bien qu'aucune indication ne soit donnée dans ce témoignage sur le nombre de mois durant lesquels, un projet de partenariat qui n'a donc pas abouti, aurait donné lieu à 'une ou deux journées' mensuelles de déplacement, l'association ne conteste pas utilement la réalité du dit partenariat et de la mission alors confiée à M. [W].

La somme demandée de 358,04 euros est justifiée.

- Une facture datée du 2 septembre 2014 de l'opérateur téléphonique '[7]' portant sur un abonnement internet pour 35,98 euros TTC.

L'attestation de M. [L] indique: '(...) La connexion [7], nécessaire pour son emploi depuis son domicile lui était également réglée sur 12 mois (...)'.

Outre le fait que la production de cette facture isolée ne corrobore pas le propos du témoin selon lequel, sans aucune ventilation effectuée entre une part d'utilisation privée et une part d'utilisation professionnelle, l'intégralité des factures internet de M. [W] aurait été prise en charge par l'association, il n'est nullement justifié de ce que l'exposition de ces frais dans le cadre d'une facture établie à l'adresse personnelle de M. [W], se situe dans un cadre professionnel, étant encore observé que les mails versés aux débats permettent de constater l'utilisation dans le cadre professionnel par M. [W] d'une adresse '[Courriel 1]', distincte de son adresse personnelle enregistrée auprès de l'opérateur [7].

La demande est injustifiée.

- Un relevé de frais de déplacement à l'assemblée générale de l'association à [Localité 6] du 4 au 6 avril 2014, soit une distance parcourue de 1.638 km avec un solde dû de 731,91 euros.

L'attestation précitée de Mme [X], qui accompagnait M. [W] à cette assemblée générale, justifie de la réalité du déplacement qui n'est pas utilement contesté par l'association.

La demande est justifiée.

Au résultat de ces différents éléments et par voie d'infirmerie du jugement entrepris sur le quantum, l'association sera condamnée à payer à M. [W] la somme de 1.089,95 euros à titre de remboursement de frais professionnels.

2-6: S'agissant de l'occupation du domicile du salarié:

Il est constant que le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis à sa disposition par l'employeur.

Le salarié peut également solliciter l'indemnisation de l'occupation de son domicile, s'il accède à la demande de son employeur de travailler à son domicile et d'installer ses dossiers et instruments de travail.

Il n'est pas discuté qu'en dehors des déplacements professionnels qu'il a pu effectuer, M. [W] travaillait à son domicile.

Il est justifié en conséquence de fixer à raison de 40 euros par mois sur la période sollicitée de janvier 2012 à septembre 2014, l'indemnisation de l'occupation du domicile de M. [W] pour exercer son activité salariée.

Le jugement qui a condamné de ce chef l'association à payer à M. [W] la somme de 1.320 euros sera confirmé.

3- Sur la contestation de la rupture du contrat de travail:

Sur le licenciement verbal:

En application de l'[article L1232-1 du code du travail](#), le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

En vertu de l'[article L1232-6 du même code](#), lorsque l'employeur décide de licencier le salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

En l'absence de lettre de licenciement, constitue un licenciement verbal, dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'annonce par l'employeur de sa décision irrévocable de licencier un salarié avant la notification écrite et motivée du licenciement au salarié, et ce peu importe la véracité des motifs à l'origine de la décision de mettre un terme à la relation de travail.

Il résulte de l'article L. 1232-6 du code du travail que la rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié ou publiquement sa volonté de mettre fin au contrat de travail ([Soc. 6 décembre 2023, pourvoi n°22-20.414](#), [Soc., 26 mars 2025, pourvoi n° 23-23.625](#)). En revanche, lorsqu'il est établi que l'employeur a pris sa décision et l'a mise à exécution avant d'envoyer une lettre de licenciement, le salarié est en droit de se prévaloir d'un licenciement.

Il faut que les propos, manifestant une volonté de rompre le contrat, aient été tenus par le titulaire du pouvoir de licencier (Soc., 6 décembre 2023, n°22-20.414).

La rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, cette date correspondant en principe au jour de l'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement ([Soc., 6 mai 2009, n°08-40.395](#)).

Il appartient à celui qui se prétend licencié verbalement d'établir la réalité du prononcé d'un licenciement, l'appréciation des éléments produits relevant du pouvoir souverain des juges du fond.

En l'espèce, M. [W] se prévaut d'une dépêche de l'association datée du 20 août 2014 relative à la cotisation de l'année 2015, qui indique:

'Chers collègues,

La cotisation que vous versez permet à notre association de vivre et à notre label de progresser.

Nos frais de fonctionnement sont réduits au strict nécessaire: en 2016 nous n'aurons qu'un seul salarié, [R] [Q], l'assistante de direction-secrétaire (...)'.

Six jours plus tard, l'association adressait un courrier à M. [Af], de la société [8], qui indiquait:

'(...) Le nouveau bureau [4] reprend, sous la présidence de Monsieur [T] [E], la gestion de notre association.

(...) Pourriez-vous nous préciser dans quel cadre vous effectuez votre mission de maintenance ' (...)

Je vous informe aussi que Monsieur [K] [W] n'est plus en charge de ces missions et donc qu'il n'est plus votre interlocuteur (...)'.

Si ce dernier message ne caractérise pas à lui seul une décision irrévocable de licenciement, il en va autrement de la mention, dénuée de toute ambiguïté et adressée à l'ensemble des adhérents de l'association le 20 août 2014, soit 20 jours avant la notification officielle du licenciement de M. [W], selon laquelle 'en 2016 nous n'aurons qu'un seul salarié, [R] [Q], l'assistante de direction-secrétaire (...)'.

Il ne s'agit pas en effet contrairement à ce que soutient l'employeur de la simple manifestation d'une intention d'avoir un unique salarié l'année suivante, auquel cas la formulation eût été employée en conséquence pour indiquer 'en 2016 nous envisageons la possibilité de n'avoir plus qu'un seul salarié (...)'.

La concision de la phrase, exempte de toute forme conditionnelle, est à la mesure d'une décision ferme et définitive de se séparer de M. [W] prise plus de deux semaines avant la notification d'un licenciement pour faute grave et alors même que l'entretien préalable au licenciement n'avait pas encore eu lieu.

Surabondamment, si l'employeur invoque la nécessité d'un accès informatique durant les congés de M. [W] pour justifier la modification dès le 6 août 2014 des identifiant et mot de passe permettant au salarié d'exercer son activité à partir d'un poste informatique, elle ne s'explique pas utilement sur son absence de réponse aux demandes de l'intéressé de récupérer ses accès, ainsi que cela résulte des échanges de mails en date du 1er septembre 2014 (pièce salarié n°26) suivis d'un courrier du salarié en date du 3 septembre 2014 (pièce salarié n°43).

En conséquence, par application des principes de droit susvisés et sans qu'il soit justifié d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties sur la question de la faute grave, le licenciement de M. [W] intervenu sans aucune motivation, par l'effet de l'annonce largement diffusée aux adhérents de l'association le 20 août 2014 de ce que l'association ne comporterait plus en 2016 qu'une salariée nommément désignée, doit être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Compte-tenu de l'incidence des heures supplémentaires retenues par la cour, le salaire moyen des six derniers mois sera fixé à 2790 euros brut.

Dès lors et sans remettre en cause dans leur principe les conséquences indemnitaires d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse justement retenues par le conseil de prud'hommes, leur quantum sera fixé comme suit, par voie d'infirmer du jugement:

- Indemnité compensatrice de préavis (2 mois): 5.580 euros brut
- Congés payés afférents 558 euros brut
- Indemnité conventionnelle de licenciement: 1.918,12 euros (2.790 x 1/4 x 2,75 ans)

S'agissant d'une association employant moins de 11 salariés, par application combinée des dispositions de [l'article L1235-3 et L1235-5 du code du travail](#) dans leur rédaction applicable au présent litige, M. [W] est fondé à obtenir le paiement d'une indemnité correspondant au préjudice subi.

Compte-tenu des circonstances de la rupture telles qu'elles résultent des développements qui précèdent, de l'âge du salarié lorsqu'elle est intervenue (62 ans), de la justification d'une longue période de chômage, l'intéressé n'ayant pu retrouver d'emploi pérenne avant de faire valoir ses droits à la retraite, il est justifié, conformément à la demande, de confirmer le jugement entrepris qui a condamné l'association à payer à M. [W] la somme de 10.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

4- Sur la demande de remise de documents:

En application de [l'article R 1234-9 du Code du travail](#), l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L 5312-1.

[L'article L 3243-2 du même code](#) impose la remise au salarié d'un bulletin de paie, dont le défaut de remise engage la responsabilité civile de l'employeur.

Si le jugement entrepris a à juste titre ordonné la remise d'une attestation rectifiée destinée à l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, il sera infirmé en ce qu'il a ordonné à l'association de délivrer 'des bulletins de salaire' et il est justifié d'ordonner la délivrance d'un bulletin de salaire mentionnant les sommes allouées en vertu de la présente décision.

5- Sur la question du remboursement des allocations de chômage:

Par application de l'article L1235-5 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce, il n'est pas justifié d'ordonner à l'association de rembourser l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage dans la limite de six mois d'allocations servies au salarié, dès lors que l'association employait habituellement moins de 11 salariés.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

6- Sur les dépens et frais irrépétibles:

L'association, partie perdante, sera condamnée aux dépens d'appel, conformément aux dispositions de [l'article 696 du code de procédure civile](#).

Elle sera dès lors déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité commande en revanche de la condamner à payer à M. [W] sur ce même fondement juridique la somme de 3.000

euros à titre d'indemnité pour les frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement entrepris mais seulement en ce qu'il a ordonné la révocation du sursis à statuer, en ce qu'il a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'en ses dispositions concernant les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le rappel de congés payés au titre des congés de fractionnement (683,49 euros), l'indemnité pour occupation du domicile du salarié, l'article 700 du code de procédure civile et les dépens;

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

Condamne l'association [3] en France à payer à M. [W] les sommes suivantes:

- 3.850,54 euros brut à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires de l'année 2012
- 385,05 euros brut au titre des congés payés y afférents
- 2.795,46 euros brut à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires de l'année 2013
- 279,55 euros brut au titre des congés payés y afférents
- 1.684 euros brut à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires de l'année 2014
- 168,40 euros brut au titre des congés payés y afférents
- 4.900 euros brut à titre de rappel de rémunération sur astreintes
- 490 euros brut au titre des congés payés y afférents
- 1.089,95 euros à titre de remboursement de frais professionnels
- 5.580 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 558 euros brut au titre des congés payés afférents
- 1.918,12 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Rappelle que les intérêts au taux légal sur les condamnations prononcées seront dus à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de prud'hommes pour les sommes à caractère de salaire et à compter du présent arrêt pour le surplus ;

Ordonne, outre la remise d'une attestation rectifiée destinée à l'organisme d'assurance chômage anciennement Pôle emploi devenu France Travail, la délivrance par l'association [1] d'un bulletin de salaire qui mentionnera les sommes allouées à l'issue de la procédure ;

Dit que la remise de ces documents devra intervenir dans le délai de trente jours (30 jours) à compter de la date de notification du présent arrêt ;

Dit n'y avoir lieu d'ordonner le remboursement des allocations de chômage dans la limite de six mois ;

Condamne l'association [1] à payer à M. [W] la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

Déboute l'association [1] de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute M. [W] du surplus de ses demandes ;

Condamne l'association [1] aux dépens d'appel.

La greffière Le président

Article, 313-1, C. pén. Article, 4, C. pr. pén. Article, 696, CPC Article, 378, CPC Article, 441-7, C. pén. Révocation
 d'un sursis Survenance d'un événement/faît nouveau Appréciation de l'opportunité Intérêt d'une bonne administration
 d'une justice Réparation d'un préjudice Action publique Tentative d'escroquerie Conseil des prud'hommes
 Constitution de partie civile Attestation Rappel de salaire Heures rémunérées Appréciation d'une portée Respect
 d'un principe Convention des droits de l'homme Travaux Justification des horaires Heures supplémentaires
 Détermination d'une créance Temps de travail Débat contradictoire Système d'information Base de données
 Absence Taux horaire Charge de travail Assistante de direction Site internet Inspection du travail Temps de
 travail hebdomadaire Congé payé Période d'astreinte Accord collectif Institution représentative Astreinte
 Consultation du comité Relation contractuelle Circonstance exceptionnelle Absence de dispositions
 conventionnelles Rémunération Jours fériés Gestion interne Rémunération brute Ordre public Clause
 contractuelle Nullité du contrat Besoin d'activité professionnelle Intérêt d'un employeur Frais professionnels
 Remboursement de frais Local d'une société Société tierce Conseil d'administration Frais de transport Local
 professionnel Instrument de travail Déplacement professionnel Activité salariée Rupture du contrat de travail
 Cause sérieuse Licenciement du salarié Lettre de licenciement Frais de fonctionnement Gestion d'une
 association Notification de licenciement Soutien de l'employeur Faute grave Salaire moyen Salaire fixe
 Indemnité conventionnelle Indemnité Longue période Chômage Licenciement abusif Bulletin de paie
 Responsabilité de l'employeur Assurance chômage Frais répétables