

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

A R R Ê T

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 31 Août 2017, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

* * * * *

APRES DÉBATS

à l'audience publique tenue le 22 Mai 2017, devant :

Madame THEATE, Président

Madame COQUERELLE, Conseiller

Madame FILIATREAU, Vice-Président placé, délégué en qualité de Conseiller par ordonnance du 24 février 2017

assistées de Madame HAUGUEL, Greffière.

Les magistrats du siège ayant assisté aux débats ont délibéré conformément à la loi.

dans l'affaire opposant :

APPELANT :

Monsieur Jean-Ignace M.

[...]

[...]

[...]

Comparant, assisté de Maître C. de la SCP C.-V., avocat au barreau de PARIS

INTIMÉE :

Association SPORTIVE DU GOLF DE CHANTACO

[...]

[...]

Représentée par Maître M., avocat au barreau de PARIS

sur appel de la décision

en date du 03 JUILLET 2015

rendue par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE BAYONNE

RG numéro : F 14/00209

FAITS ET PROCÉDURE

Ancien joueur professionnel de golf, M. Jean-Ignace M. a été engagé par l'association sportive du golf de CHANTACO en qualité de directeur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée qui a pris effet le 1er janvier 2007.

Contractuellement, le salarié s'est vu attribuer une rémunération annuelle brute de 75'000 euros répartie sur 13 mois et demi, cette rémunération étant forfaitaire et indépendante du temps passé par le salarié à remplir ses fonctions. Les jours de travail étaient répartis sur la semaine du jeudi au lundi inclus. Le contrat de travail signé précisait, également, que M. M. étant cadre dirigeant, il n'était pas soumis aux règles relatives à la durée du travail.

La convention collective nationale applicable à l'association sportive du Golf de CHANTACO est celle du golf du 13 juillet 1998.

Par lettre remise en main propre contre décharge en date du 1er mai 2014, M. M. est convoqué, pour le 9 mai suivant, à un entretien préalable à son éventuel licenciement.

Reporté, l'entretien préalable, se déroulera le 16 mai suivant et par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 23 mai 2014, M. M. est licencié pour faute grave.

Contestant son licenciement, il a saisi le conseil de prud'hommes de Bayonne par requête réceptionnée le 2 juin 2014 en vue d'obtenir la requalification de la relation salariale et la condamnation de son employeur à lui verser différents rappels de salaire sur les années 2011 à 2014, à titre principal, sur la base d'un statut de cadre autonome au forfait de 218 jours, à titre subsidiaire, sur la base d'un statut de cadre intégré soumis aux 35 heures. Il sollicitait, également, une compensation financière pour le travail réalisé le dimanche et les jours fériés.

Sur le licenciement, il sollicitait que celui-ci soit déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse et que son employeur soit condamné à lui verser les indemnités de rupture afférentes, ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que pour le préjudice moral subi du fait du caractère brutal, vexatoire et abusif de la procédure.

A défaut de conciliation à l'audience du 19 septembre 2014, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 27 mars 2015 puis à l'audience du 10 avril suivant, au cours de laquelle elle a pu être valablement évoquée.

Par jugement contradictoire en date du 3 juillet 2015, auquel il convient de se reporter pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des prétentions initiales des parties et des moyens soulevés, le conseil de prud'hommes de Bayonne, section «'encadrement'» a statué comme suit':

- dit que M. M. n'avait pas le statut de cadre dirigeant au sein de l'association sportive du Golf de CHANTACO,

- dit que M. M. n'avait pas le statut de cadre intégré, ni le statut de cadre autonome au forfait de 218 jours,

- déboute M. M. de ses demandes salariales,

- dit que le licenciement de M. M. repose sur une cause réelle et sérieuse,

- condamne l'association sportive du Golf de CHANTACO à lui verser les sommes suivantes':

* 19'526,28 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents,

* 2'958,53 euros à titre de remboursement de la mise à pied,

* 10'615,11 euros à titre d'indemnité de licenciement,

* 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- dit que l'association sportive du Golf de CHANTACO devra remettre à M. M. un bulletin de paie conforme à cette décision,

- déboute M. M. du surplus de ses prétentions,

- dit que la moyenne des 3 derniers mois de salaire est de 6'585,97 euros bruts.

Par lettre recommandée adressée au greffe et portant la date d'expédition du 20 juillet 2015 et reçue le 22 juillet suivant, M. M. a interjeté appel à l'encontre de ce jugement dans des conditions de forme et de délais non contestées.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par conclusions enregistrées au greffe de la chambre sociale sous la date du 22 mai 2017, reprises oralement à l'audience, M. M. conclut à l'infirmité du jugement déféré.

Il sollicite qu'il plaise à la cour':

I) Sur la contestation du statut de cadre dirigeant :

A) - dire et juger que M. M. n'occupait pas la fonction de cadre dirigeant, exclu à ce titre des règles relatives à la durée du travail, mais qu'il avait le statut de cadre intégré, soumis aux 35 heures ou en tout cas le statut de salarié cadre soumis au droit commun, et, à défaut, qu'il avait le statut de cadre autonome au forfait de 218 jours ;

- requalifier, en conséquence, la relation salariale, au vu de l'exécution concrète du contrat.

B) - condamner en conséquence l'employeur au paiement de la créance salariale suivante, sur la base d'un statut de cadre intégré soumis aux 35 heures et en toute hypothèse, sur le fondement de l'article 3121-10 du code du travail pour un salarié cadre soumis au droit commun :

* 2011 (mai à décembre) : 15'080,75 euros, outre les congés payés y afférents et 4 % de prime d'ancienneté (603,23 euros),

* 2012': 22'393,77 euros outre les congés payés y afférents et 4 % de prime d'ancienneté (895,75 euros),

* 2013': 17'748,32 euros, outre les congés payés y afférents et 6 % de prime d'ancienneté (1'064,90 euros),

* 2014 (jusqu'à fin avril) : 3'686,14 euros, outre les congés payés y afférents et 6 % de prime d'ancienneté (1'064,90 euros) ;

C) Subsidiairement, sur la base d'un statut de cadre autonome au forfait de 218 jours': 67'767,88 euros :

- solde dû au titre de l'année 2011': 17'541,30 euros, outre les congés payés y afférents et 4 % de prime d'ancienneté (701,65 euros),

- solde dû au titre de l'année 2012': 18'121,79 euros, outre les congés payés y afférents et la prime d'ancienneté de 4 % (724,87 euros),

- solde dû au titre de l'année 2013': 17'529,30 euros, outre les congés payés y afférents et la prime d'ancienneté de 6 % (1'051,75 euros),

- solde dû au titre de l'année 2014': 5'843,10 euros, outre les congés payés y afférents et la prime d'ancienneté de 6 % (350,58 euros).

II) Sur le licenciement pour faute grave :

1) Indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse': 212'302,20 euros ;

2) Rappel de préavis (3 mois)': 21'230,22 euros, outre les congés payés y afférents et la prime d'ancienneté de 6 % (1'273,81 euros) ;

3) Indemnités de licenciement': 14'790,07 euros ;

4) Rappel au titre de la mise à pied': 5'935,33 euros, outre les congés payés y afférents et la prime d'ancienneté de 6 % (356,11 euros) ;

5) Dommages et intérêts distincts pour le préjudice moral causé du fait du caractère brutal, vexatoire et abusif de la procédure (6 mois)': 42'460,44 euros ;

6) Ordonner la délivrance des bulletins de paie conformes à la décision, le tout sous 15 jours à compter de la notification de la décision et, passé ce délai, sous astreinte de 150 euros par jour de retard ;

7) Intérêts légaux à compter de la requête du 28 mai 2014 pour les chefs de demande de nature contractuelle et à compter du prononcé de l'arrêt pour les chefs de demande de nature indemnitaire ;

8) Article 700 du code de procédure civile': 5'000 euros ;

9) Dépens d'instance et s'il y a lieu d'exécution forcée.

A l'appui de ses prétentions, M. M. fait valoir':

I) Sur la contestation du statut de cadre dirigeant :

M. M. fait valoir que dans les faits, il n'était pas cadre dirigeant, car il ne participait pas à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise. Il n'avait pas d'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail. Or, il s'agit d'une condition nécessaire selon la jurisprudence de la Cour de cassation.

En l'espèce, il ne siégeait pas au comité directeur de l'association mais y était juste invité'; il était en charge de l'exécution des décisions. Ce pouvoir encadré ressort d'ailleurs clairement des articles 3 et 4 du contrat de travail et est aussi rappelé dans la lettre de licenciement qui indique que le directeur réalise les objectifs fixés. Au surplus, M. M. verse aux débats plusieurs attestations desquelles il découlerait qu'il ne prenait nullement part au processus décisionnel. La

lecture des procès-verbaux du comité directeur permet de connaître le mode de fonctionnement de l'association.

M. M. rappelle, également, qu'il n'était pas placé « hors groupe » au sens de la classification convention collective, c'est-à-dire situé dans les cadres dirigeants, mais relevait, selon son contrat de travail, du groupe 7, celui des cadres. En réalité, la définition contractuelle de ses fonctions correspond au profil d'un directeur de golf placé sous le statut de cadre au forfait de 218 jours (article 5.7.2.3 de la convention collective) ou à défaut, placé sous le statut de cadre intégré (article 5.7.2.2 de la convention collective) donc en groupe 6 ou 7. A ce titre, il était normal qu'il ait la signature sur les comptes bancaires, par délégation, ainsi que toutes signatures administratives courantes, pour assurer la gestion quotidienne du golf et la mise en 'uvre des actions décidées par une autorité supérieure. Il n'y avait pas de délégation de pouvoirs au sens large de terme.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'il doit être aux règles qui régissent la durée du temps du travail.

Il souligne que ces bulletins de paie de 2011 à 2014 ne quittent pas un forfait de cadre dirigeant mais mentionnent un salaire de base et font état d'un emploi de directeur administratif et non pas de directeur ou de directeur général. La paie se réfère ainsi au statut de cadre intégré. Il relève que le paiement, en lui allouant une majoration de 100 % pour le travail du 1er mai, et l'indication d'un taux horaire sur les bulletins de salaire de 2012 sont inconciliables avec l'existence d'un forfait, si ce n'est le seul forfait des 218 jours.

M. M. relève, également, pour asseoir ses prétentions, qu'il ne pouvait modifier la répartition de ses jours de travail, ni s'absenter sans accord préalable du comité.

Il fait valoir qu'il travaillait 9 heures par jour car il quittait régulièrement son travail vers 19 heures, notamment pendant la saison estivale (juillet à septembre), l'horaire étant encore majoré d'une heure les jours de compétition en raison de la remise des prix qui nécessitait sa présence.

Il produit des décomptes exhaustifs pour les années 2011/2014 afin de justifier sa demande de rappel de salaire, soit avec application du statut de cadre intégré, soit subsidiairement, avec application du statut de cadre au forfait de 218 jours.

II) Sur la contestation du licenciement :

Le salarié rappelle que la preuve de la faute grave incombe à l'employeur lequel a choisi de se placer sur le seul et unique terrain disciplinaire. Il relève, que dans la lettre de licenciement, aucun des griefs formulés n'est daté de sorte que le juge est mis dans l'impossibilité de vérifier que les faits ne sont pas frappés de prescription. Au surplus, les éléments du dossier permettent de dire que la direction du golf avait connaissance des faits en litige dès les mois d'octobre ou novembre de sorte qu'il aurait fallu les sanctionner au plus tard, fin décembre, fin janvier, ce qui n'a pas été le cas.

Les faits, objets de la lettre de licenciement, sont donc prescrits.

M. M. rappelle que la décision de le licencier a été prise par le comité directeur lors de sa séance du 27 avril 2014. Or, son entretien préalable à la mesure de licenciement n'aura lieu que le 16 mai, la convocation datant du 1er mai précédent. Il considère, dès lors, qu'il s'agit d'un licenciement de fait.

De même, la lettre de licenciement n'est pas établie à l'en-tête du golf mais à l'en-tête de Mme Véronique S., présidente de l'association. Or, la décision de licencier ne relève pas du pouvoir propre du président mais de celui du comité de direction.

Il souligne que Mme S. lui reproche de graves manquements en matière de droit social alors qu'elle a, elle-même, commis de nombreuses erreurs et omissions dans la lettre de licenciement. De son côté, il n'a jamais prétendu être pourvu de compétence particulière en matière juridique et d'ailleurs, il n'a pas été embauché pour cela, ni formé à cette fin. Le seul fait qu'il ait pu signer des courriers techniques préparés par des collaborateurs ou par des conseils extérieurs ne fait pas de lui un juriste aguerri, de même que la possibilité de signer des documents courants notamment administratifs et de faire fonctionner les comptes ne faisait que correspondre à ses fonctions de directeur du groupe 6 ou 7.

III) Sur les différents griefs :

M. M. fait valoir que l'employeur a tenté frauduleusement de contourner la compétence des inspecteurs du travail prévue par les articles L 8112-1 du code du travail afin de faire mener une procédure d'enquête dans l'entreprise, par les soins de son propre avocat. Le salarié rappelle que lorsqu'il existe des faits ou soupçons de harcèlement, il est d'usage que les inspecteurs du travail procèdent à une enquête contradictoire. En l'espèce, l'employeur a usé d'une stratégie toute différente consistant à rémunérer un avocat afin de procéder à une enquête sur le respect du droit social dans l'entreprise et en vue d'identifier de prétendus faits de harcèlement. Or, la

gestion d'affaire est interdite à l'avocat, et le fait de se rendre dans une entreprise cliente pour auditionner à charge des salariés, récupérer des preuves et dresser un rapport incriminant qui constitue un véritable réquisitoire destiné, en l'espèce, à justifier son licenciement, ne relève pas des fonctions de l'avocat au sens du règlement intérieur national de la profession d'avocat.

Le rapport qui a été établi est, ainsi, illégal et ne peut être considéré comme une preuve admissible devant les tribunaux.

De même, il lui est reproché une mauvaise gestion technique du parcours du golf, ceci sur la seule opinion émise par des salariés placés sous son autorité et alors qu'au vu des comptes rendus établis lors de différentes manifestations, les éloges sur la qualité du parcours du golf sont réguliers. Il estime, donc, ce grief, particulièrement malveillant.

M. M. rappelle qu'il n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction, d'un avertissement, d'une remontrance ou d'une mise en garde. Il a toujours suivi les instructions ou directives des élus du golf. Il ne comprend pas comment soudainement, il aurait pu devenir dangereux pour l'association alors que sa prétendue dangerosité ne s'est jamais matérialisée par des éléments objectifs.

Concernant l'obligation de tenir un registre des consignations des alertes, non mis en place en 2013, M. M. fait valoir qu'il n'a pas connu et n'avait pas les moyens techniques de connaître cette obligation bien spécifique.

Concernant la gestion des relations avec les délégués du personnel et les affichages défailants, il s'agit de points non intégrés au contrat de travail. Par ailleurs, ces griefs seraient continus, tolérés sur plusieurs années et donc incompatibles avec la notion de faute grave.

Sur le fait qu'il aurait eu un comportement dénigrant envers une salariée, à savoir, Mme R., outre une pratique discriminatoire et une volonté de harcèlement moral, M. M. fait état d'échanges de mails tout à fait cordiaux entre les parties et explique que l'attestation rédigée par cette dernière est de pure vengeance du fait d'une mise en cause par le président de la commission sportive de l'époque. Au surplus, il ne saurait lui être reproché l'absence d'entretien annuel avec cette salariée, lui-même n'en ayant jamais bénéficié.

Quant à l'absence de contrat de travail écrit de certains salariés, il s'agissait d'une pratique de longue date, certains salariés justifiant d'une ancienneté de plus de 20 ans n'en bénéficiant pas.

Au surplus, aucune sanction n'est prévue en l'absence de contrat de travail écrit. De plus, et selon les statuts, seule la carence des présidents successifs est à l'origine de cette carence.

La lettre de licenciement évoque aussi des fautes au regard du développement des activités du golf car le directeur n'aurait pas mis en place des opérations de communication ou de relation publique, en vue d'accroître les recettes.

Sur ce point, M. M. relève d'une part, qu'il s'agit plutôt d'un grief fondé sur une insuffisance professionnelle que sur une faute professionnelle, d'autant plus qu'une telle mission ne figurait nullement dans son contrat de travail. Au demeurant, le recours à des pratiques commerciales est totalement exorbitant du droit des associations loi 1901.

M. M. entend démontrer qu'il avait de bonnes relations avec les salariés du golf Isabella, où il travaillait auparavant. Les attestations de salariés du golf traduisent la subordination des intéressés à la présidente ou leur animosité personnelle à son égard et ne sont corroborés par aucun élément objectif et précis. Lui-même, de son côté produit aux débats des témoignages de golfeurs qui attestent de la qualité de leur relation.

IV) Sur les conséquences du licenciement :

M. M. sollicite une somme de 212'302,20 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit 30 mois de salaire au regard de son ancienneté, de son âge et de ses difficultés à retrouver un emploi puisque depuis 3 ans, il n'a retrouvé aucun poste malgré ses efforts. Il considère que la publicité qui a été faite de son éviction lui a causé un préjudice, ses compétences s'exerçant dans un milieu sportif relativement restreint.

Il réclame, également, outre l'indemnité de préavis, de licenciement et un rappel au titre de la mise à pied, des dommages et intérêts distincts à hauteur de 42'460,44 euros, soit 6 mois de salaire, du fait du caractère brutal, vexatoire, irrégulier et abusif de la procédure. Il justifie sa demande au regard de la procédure d'audit social qui a été menée de façon déloyale et vexatoire en portant atteinte à son honneur et à la considération à laquelle il était en droit de prétendre, au regard de la procédure de mise à pied qui a été menée de façons brutales et vexatoires avec un report de date injustifié.

Par conclusions enregistrées au greffe de la chambre sociale sous la date du 22 mai 2017, reprises oralement à l'audience, l'association Sportive du Golf de CHANTACO conclut à l'infirmité du jugement déféré et sollicite qu'il soit dit que le licenciement de M. M. repose sur une faute grave et que ce dernier soit débouté de l'intégralité de ses prétentions. Elle réclame une indemnité de 5'000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association fait valoir':

Sur le bien-fondé du licenciement :

Sur la régularité de la procédure :

L'association rappelle que M. M. prétend que la procédure de licenciement serait irrégulière puisque l'entretien préalable aurait été repoussé une fois, que la lettre de convocation à l'entretien préalable n'aurait pas mentionné les griefs reprochés et que les lettres de convocation n'auraient pas été établies sur papier à en-tête de l'association sportive du Golf de CHANTACO. Elle relève, toutefois, que le salarié ne réclame pas de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure.

A cette fin, elle fait valoir':

- d'une part, que le premier entretien préalable a été repoussé pour ne pas pénaliser le salarié, le 1er mai tombant dans le délai légal de 5 jours,

- d'autre part, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit uniquement mentionner « l'objet de la convocation »,

- enfin, les dispositions du code du travail n'exigent nullement que les lettres de convocation à l'entretien préalable et de licenciement soient rédigées sur papier à en-tête de l'employeur, il suffit que l'employeur soit identifiable et que le signataire de la lettre de licenciement soit habilité à la signer. Or, en l'espèce, la présidente de l'association, Mme Véronique S. a accolé son nom à celui de l'association et avait parfaitement le pouvoir de signer la lettre de licenciement.

L'association précise, également, que les dispositions statutaires ont été respectées puisque suite à une réunion du comité directeur du 27 avril 2014, mandat exprès a été donné à la présidente de proposer, en premier lieu, une rupture conventionnelle, puis en cas de refus de M.

M., d'engager une procédure de licenciement. Ainsi, contrairement à ce que soutient le salarié, le comité directeur n'avait pas à être reconvoqué pour autoriser le licenciement.

Sur l'audit social réalisé par le cabinet d'avocats G.-M. : elle considère qu'il s'agit d'un moyen de preuve parfaitement légal et admissible dans la mesure où, au regard des dispositions de l'article 6.2 du règlement intérieur de la profession d'avocat, l'avocat est parfaitement habilité à effectuer, pour les comptes de ses clients, des audits sociaux qui entrent dans la catégorie des prestations de conseil et d'assistance.

Sur la prescription des griefs : l'association rappelle que le rapport d'audit social n'a été remis que le 14 avril 2014 et que c'est donc à partir de cette date qu'elle a été informée des graves manquements de M. M.. C'est donc à compter de cette date qu'a commencé à courir le délai de deux mois. Or, en convoquant M. M. à un entretien préalable qui s'est tenu le 16 mai 2014, l'association a respecté les dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail.

Sur le bien-fondé des griefs pour faute grave :

L'association fait valoir que le rapport d'audit social est accablant pour le salarié tant en ce qui concerne la gestion sociale de l'association, que le respect de la réglementation ou les relations sociales. Les griefs peuvent s'articuler en 5 catégories, chaque catégorie justifiant à elle seule, le licenciement pour faute grave.

1° fautes répétées et permanentes dans la gestion des ressources humaines - harcèlement moral des salariés':

- chaque salarié a pu s'exprimer et a été entendu sous le couvert de l'anonymat ; les propos recueillis ont permis de mettre en exergue que M. M. n'avait aucun respect pour la personne humaine, qu'il divisait pour mieux régner, qu'il tenait des propos grossiers, avait un comportement agressif et méprisant, faisait des remarques désagréables et blessantes à ses subordonnés'

- ces agissements inadmissibles sont caractéristiques d'un harcèlement moral et l'association considère qu'elle avait l'obligation de mettre en 'uvre toute mesure pour faire cesser ces agissements pour préserver la santé et la sécurité des salariés au travail.

2° fautes répétées dans la gestion juridique de l'association':

L'audit a permis de révéler que M. M. était défaillant dans le cadre du respect de la réglementation sociale: il n'a pas régularisé la situation des salariés qui n'avaient pas de contrat de travail écrit alors que la convention collective prévoit cette obligation ; il a établi une grille d'évaluation parfaitement discriminatoire au niveau des entretiens annuels d'évaluation puisque y figurent des critères d'évaluation physique ; il ne respectait pas les dispositions de l'article L. 2315-8 du code du travail qui lui imposait de convoquer et d'organiser une réunion mensuelle avec le délégué du personnel ; il n'a pas respecté la réglementation en matière d'affichages légaux et de mise en place des registres réglementaires'

3° fautes comportementales vis-à-vis des membres et des clients du golf: comportement agressif, irrespectueux'

4° fautes au regard des obligations contractuelles liées au développement des activités du golf :

Le salarié n'a mis en 'uvre aucune opération de communication ou de relations publiques, ni au niveau régional, ni au niveau national que ce soit avec des chaînes de golf, des collectivités locales ou des hôtels'

5 ° fautes au regard de la gestion du parcours :

L'association considère que cette accumulation de fautes répétées caractérise indiscutablement une faute grave justifiant le licenciement du salarié sans indemnité de préavis ou de licenciement.

A titre subsidiaire, sur les montants des dommages et intérêts sollicités :

M. M. formule des prétentions excessives alors qu'il ne fait état d'aucune recherche de poste, ni d'emploi soit dans le milieu du golf soit dans une autre activité alors que son expérience et son ancienneté sont des atouts incontestables pour retrouver un emploi.

L'association conteste, également, le fait que le salarié aurait subi des mesures vexatoires ou brutales comme il le prétend.

Sur le statut de cadre dirigeant et la nécessaire absence de décompte de son temps de travail qui en découle :

L'association rappelle les définitions légale, conventionnelle et jurisprudentielle de la notion de cadre dirigeant et ses quatre conditions cumulatives à savoir':

- participer à la direction de l'entreprise,
- être habilité à prendre des décisions de façon largement autonome,
- bénéficier d'une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps,
- percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise.

Elle prétend que M. M. cumulait parfaitement ces conditions. Il avait un rôle central et primordial dans la gestion quotidienne de l'association puisque aucun des dirigeants légaux n'a jamais habité sur place et que le comité directeur ne se réunissait que 3 fois par an. Il gérait, ainsi, de manière autonome et indépendante l'association.

1ère et 2ème conditions : M. M. participait effectivement et directement à la direction de l'association sportive et était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome': les anciens présidents et trésoriers habitent tous à Paris ou à l'étranger, le comité directeur ne se réunit que 3 fois par an et est composé de bénévoles qui ont tous des occupations professionnelles ou personnelles qui font qu'ils ne sont pas sur place de façon permanente. Il fallait donc avoir un directeur investi des pouvoirs les plus larges et d'une grande autonomie dans la prise de décision, ce qu'octroyaient à M. M. les dispositions des articles 3 et 4 de son contrat de travail. Le salarié participait activement et effectivement à la direction de l'association et ce n'est pas parce qu'il était salarié, qu'il devait rendre des comptes, et qu'il était placé sous l'autorité de la présidente, du trésorier et du comité directeur pour les décisions les plus importantes, qu'il ne peut avoir la qualité de cadre dirigeant. Elle précise que M. M. siégeait au comité directeur, qu'il le convoquait pour les réunions et était chargé d'établir l'ordre du jour, il bénéficiait d'une délégation de pouvoirs incluant une procuration de signature sur les comptes bancaires, une procuration de signature administrative, il gérait les relations avec les banques, le cabinet comptable, les autres clubs de golf, il établissait le calendrier des compétitions, gérait et signait les contrats de partenariat, gérait les sinistres avec les assurances, gérait les relations avec les fournisseurs, supervisait l'entretien et les travaux de terrain, exerçait un pouvoir hiérarchique sur les salariés qui lui étaient rattachés, gérait les heures supplémentaires'

L'association conteste formellement le caractère objectif et donc la force probante des attestations établies par Messieurs François, Jean-Marie L. ainsi que par Mme Camille L. et son fils, Adrian, faisant valoir que celles-ci relèvent d'un règlement de compte d'ordre familial et privé, la famille L. étant à l'origine de la création du golf de CHANTACO et s'étant déchirée lors de la vente de la société L. SA en 2012. Elle soutient qu'en rédigeant des attestations en faveur de M. M., les attestants ne cherchent qu'à nuire aux intérêts du golf et des autres membres de la famille L. dont certains ont assuré et assurent encore la présidence du golf;

3ème condition': M. M. bénéficiait d'une très large autonomie et indépendance dans la gestion de son temps de travail et de son agenda.

M. M. prenait ses vacances comme il le souhaitait sans solliciter préalablement d'autorisation, il se contentait d'informer la présidente par courriel. Il n'était absolument pas soumis à des horaires de travail prédéfinis et stricts et s'organisait comme il le voulait, arrivant et quittant son poste à sa guise. Cette situation résulte de nombreuses attestations produites aux débats aussi bien de membres du personnel du golf que de clients.

4ème condition': M. M. percevait la rémunération la plus élevée à l'association sportive.

M. M. percevait la rémunération la plus élevée de toute l'association sportive, soit un salaire mensuel brut moyen de 7'960 euros versé sur 13,5 mois, ce salaire étant 2,5 fois supérieur à celui prévu par la grille de salaire de la convention collective pour sa classification.

L'association sportive estime, ainsi, qu'il est incontestablement établi que M. M. était bien directeur de plein exercice doté de tous les moyens et prérogatives pour mener à bien ses missions de cadre dirigeant.

Il en résulte une absence de décompte de la durée du temps de travail et le rejet de toutes les prétentions du salarié de ce chef. Les cadres dirigeants ne sont, effectivement, pas soumis aux dispositions relatives à la durée du temps de travail. M. M. est donc exclu des règles applicables en matière de décompte du temps de travail, de repos dominical, d'heures supplémentaires, de durées maximales journalières et hebdomadaires et de repos journalier et hebdomadaire.

En tout état de cause, M. M. ne peut prétendre ni à l'application d'un forfait 218 jours qui nécessite la formalisation d'un écrit préalable mentionnant l'accord exprès du salarié, ni réclamer le paiement d'heures supplémentaires au titre de «cadre intégré» alors qu'il ne produit aucun décompte précis des rappels de salaire réclamés et se contente de prétendre, attestation de M.

Jean-Marie L. à l'appui, qu'il effectuait régulièrement 1,5 heures supplémentaires chaque jour en période basse et 2 heures supplémentaires en période haute.

La Cour se réfère expressément aux conclusions ci-dessus pour un plus ample exposé des moyens de fait et de droit développés par les parties.

MOTIVATION

L'appel, interjeté dans les formes et les délais prévus par la loi, est recevable en la forme

I) Sur la régularité du licenciement :

A) Sur la prescription :

M. M. soutient que, dans la lettre de licenciement, aucun grief n'est daté alors que l'employeur agissant sur le terrain disciplinaire doit situer les faits dans le délai de prescription de deux mois selon l'article L. 1332-4 du code du travail. Il rappelle qu'il appartient à l'employeur d'établir la date à laquelle les faits ont été portés à sa connaissance.

En l'espèce, le juge a été mis dans l'incapacité de vérifier que les faits ne sont pas frappés de prescription de sorte que l'ensemble des griefs doit être d'emblée rejeté. Effectivement, il estime que l'association avait connaissance des griefs, objet de l'audit social, dès le mois d'octobre ou novembre 2013 puisque le devis de l'avocat ayant fait cet audit a été approuvé lors du comité du 30 décembre 2013 et que ledit audit avait déjà été envisagé lors du précédent comité le 2 novembre 2013, de sorte que l'engagement de la procédure de licenciement au mois de mai 2014 est nécessairement tardive.

L'article L. 1332-4 du code du travail prévoit que «'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales'».

Lorsqu'un fait fautif a eu lieu plus de deux mois avant le déclenchement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur de rapporter lui-même la preuve qu'il n'a eu connaissance de ceux-ci que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure

disciplinaire. Le délai court du jour où l'employeur a eu connaissance exacte et complète des faits reprochés.

En l'espèce, les griefs formulés à l'encontre du salarié sont ceux issus du rapport d'audit réalisé par le cabinet G.-M. et déposé le 14 avril 2014. C'est donc bien à cette date et exclusivement à celle-ci que l'association a eu pleinement et entièrement connaissance de l'ampleur des faits susceptibles d'être reprochés à M. M.. Ce dernier ayant été convoqué à l'entretien préalable qui s'est tenu le 16 mai 2014, il est clairement établi que l'association sportive a parfaitement respecté les dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail.

Dès lors, le moyen tiré de la prescription des faits reprochés dans la lettre de licenciement doit être rejeté.

B) Sur le licenciement de fait :

M. M. fait valoir que le comité directeur a pris la décision de le licencier lors de sa séance du 27 avril 2014 au vu de l'audit social alors qu'à cette date, il n'était même pas convoqué à un entretien préalable. Il s'agit donc d'un licenciement de fait et toute la procédure ultérieure n'est qu'un habillage d'une décision déjà prise sans aucun entretien contradictoire.

Cependant, il résulte de la lecture du compte rendu du comité directeur du 27 avril 2014 que, conformément aux termes des dispositions des articles 17 et 18 des statuts, il a été décidé de mettre un terme au contrat de travail de M. M. en privilégiant prioritairement une rupture conventionnelle avant d'engager toute procédure de licenciement. Le vote a eu lieu à une majorité de 9 oui sur 11 votants et un mandat exprès a été donné à la présidente de proposer en premier lieu une rupture conventionnelle puis en cas de refus de M. M. d'engager une procédure de licenciement.

Les dispositions statutaires ont donc été respectées et il n'était pas nécessaire de reconvoquer le comité directeur pour autoriser le licenciement puisque la présidente était expressément mandatée et qu'elle pouvait, toujours, si elle l'estimait nécessaire revenir sur la décision de licenciement après avoir recueilli les explications de M. M. au cours de l'entretien préalable et de reconvoquer le comité directeur pour expliquer sa décision.

Ainsi, le moyen développé par M. M. ne pourra qu'être rejeté.

C) Sur l'étendue des pouvoirs de la présidente :

M. M. fait valoir que la lettre de licenciement n'est pas établie sur papier à en-tête du golf mais sur papier à en-tête de «Madame Véronique S.» qui est la présidente de l'association.

Or, au regard des dispositions des articles 18 et 20 des statuts, le pouvoir de licencier ne relève pas du pouvoir propre du président mais de celui du comité de direction.

En l'espèce, le code du travail n'exige absolument pas que les lettres de convocation à l'entretien préalable et de licenciement soient rédigées sur papier à en-tête de l'employeur. Il suffit que l'employeur soit identifiable et que le signataire de la lettre de licenciement soit habilité à la signer.

Tel est bien le cas, en l'espèce, Mme Véronique S. ayant apposé son nom à côté de celui de l'association et étant la signataire de la lettre de licenciement, mandat exprès lui ayant été donné lors du comité directeur du 27 avril 2014 de proposer une rupture conventionnelle, puis en cas de refus, d'engager une procédure de licenciement.

Ce moyen, par conséquent, dont au surplus, M. M. ne tire aucune conséquence juridique, sera rejeté.

D) Sur la valeur probante de l'audit social mené par le cabinet G.-M. Associés :

M. M. fait valoir que le rapport d'audit établi par le cabinet G.-M. serait illégal comme contraire à l'ordre public et ne saurait, dès lors, être considéré comme un moyen de preuve admissible en justice. Il soutient que l'avocat, qui peut mener des missions d'audit juridique en matière de droit social, ne peut effectuer de gestion d'affaire, se rendre dans une entreprise cliente pour auditionner à charge des salariés, récupérer des preuves et dresser un rapport incriminant qui ne correspond en rien à une mission telle que prévue par l'article 6.2 du règlement intérieur national de la profession d'avocat.

L'article 6.2 du règlement intérieur de la profession d'avocat définit, ainsi, les missions de l'avocat: « ' il fournit à ses clients toute prestation de conseil et d'assistance ayant pour objet, à titre principal ou accessoire, la mise en 'uvre de règles ou principes juridiques, la rédaction d'actes, la négociation et le suivi des relations contractuelles'».

L'audit social, tel que réalisé en l'espèce, entre incontestablement dans la catégorie des «'prestations de conseil et d'assistance'» telles que visées ci-dessus et M. M. ne peut sérieusement se prévaloir des conclusions en sa défaveur de cet audit social pour soutenir son illégalité.

Ce moyen sera, par conséquent, également, rejeté.

II) Sur le bien-fondé du licenciement pour faute grave :

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

La faute grave dont la preuve appartient à l'employeur se définit comme un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Pour qualifier la faute grave, il incombe donc au juge de relever le ou les faits constituant pour le salarié licencié une violation des obligations découlant de son contrat de travail ou des relations de travail susceptible d'être retenue, puis d'apprécier si ledit fait était de nature à exiger le départ immédiat du salarié ».

La lettre de licenciement sert de cadre strict au contrôle du juge.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 23 mai 2014 rédigée sur 10 pages peut se résumer comme suit':

1er grief: Fautes répétées dans la gestion juridique de l'association :

a) La convention collective n'est pas respectée en matière de contrats de travail': sur 18 salariés, il n'y a que 8 contrats écrits ;

b) Vous n'avez pas convoqué en 2013, Mme Fanny R. à son entretien annuel d'évaluation, au même titre que les autres salariés ;

c) Les entretiens annuels d'évaluation sont, dans les faits, de pure forme, sans possibilité pour les salariés de s'exprimer, et sont conduits à partir d'une grille d'évaluation préremplie, grille qui fait explicitement référence à leur condition physique ;

d) Vous ne convoquez pas le délégué du personnel chaque mois conformément à vos obligations légales en matière de droit du travail ;

e) Vous n'avez pas mis en place de registre des consignations des alertes en matière de santé publique et d'environnement, registre obligatoire depuis 2013 ;

f) L'affichage obligatoire dans l'entreprise est défaillant car incomplet.

M. M. fait valoir que :

a) Si des contrats écrits font défaut, cela relève, selon les statuts, de la responsabilité des différents présidents successifs, lesquels n'ont pas fait signer de contrats écrits aux personnes embauchées, certaines d'entre-elles ayant de nombreuses années d'ancienneté. En outre, l'écrit n'est pas obligatoire ;

b) Il a toujours entretenu de bonnes relations avec cette salariée comme en attestent les mails échangés entre-eux ;

c) Il n'a fait qu'utiliser un formulaire confectionné par l'organe de direction du golf ;

d) Il s'agit d'un grief continu, toléré sur plusieurs années, incompatible avec la notion de faute grave ;

e) Il n'avait pas connaissance de cette obligation bien spécifique ;

f) Il s'agit d'un grief continu, toléré sur plusieurs années, incompatible avec la notion de faute grave.

La réalité de ces griefs ressort du rapport d'audit social et la plupart d'entre-eux ne sont nullement contestés.

M. M. ne peut pas se prévaloir d'une situation antérieure (absence de contrats de travail, formulaire d'évaluation) car il lui appartenait, au regard de l'importance des fonctions confiées, de régulariser la situation en faisant signer les contrats de travail absents et en modifiant les formulaires d'entretien individuel, voire en proposant leur modification si ceux-ci comportaient des mentions indésirables critiquables du fait de leur subjectivité (présentation, condition physique) et qui ne pouvaient être considérées comme critère d'évaluation professionnelle.

De même, M. M. ne peut se prévaloir de son ignorance concernant certaines obligations juridiques (contrat de travail écrit, affichage, registre de consignations alertes) et ce, d'autant plus, qu'il n'est pas contesté que des formations lui aient été proposées sans qu'il ait jamais ressenti la nécessité de répondre favorablement à ces propositions.

Enfin, s'agissant des griefs continus, tolérés sur plusieurs années, il n'est pas établi que l'association en ait eu connaissance de longue date, d'autant plus qu'une nouvelle direction s'était mise en place début d'année 2013, soit quelques mois auparavant, et que durant la période d'emploi de M. M., aucun des dirigeants légaux de l'association sportive n'habitait sur place, le comité directeur ne se réunissant que trois fois par an.

Il en résulte que les griefs sont établis et sont constitutifs de fautes.

2ème grief: Fautes répétées et permanentes dans la gestion des ressources humaines :

Il est clairement reproché à M. M. des agissements de harcèlement moral sur les salariés soumis à son pouvoir hiérarchique.

Selon l'article L. 1152-1 du code du travail , « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou morale ou de compromettre son avenir professionnel ».

L'article L. 1154-1 du même code prescrit que « En cas de litige, le salarié concerné établit les faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement. Il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Des méthodes de gestion mises en 'uvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral qui peut être constitué indépendamment de la volonté de son auteur, c'est-à-dire indépendamment d'une intention de nuire ».

En l'espèce, le contrat de travail de M. M. stipule qu'il assure la direction de l'ensemble des activités du golf et notamment la direction du personnel.

Lors de l'audit social, l'ensemble des salariés a été entendu.

Il résulte de cet audit, que 10 salariés sur 17 contestent la gestion des ressources humaines pour la qualifier de très moyenne voire, mauvaise et même très mauvaise. Reviennent et ont été retenus les propos suivants à l'encontre de M. M. : aucun respect de la personne humaine ; divise pour mieux régner ; fait faire son travail par d'autres ; tient des propos grossiers ; irritabilité chronique ; instable de caractère ; provoque la peur d'aller travailler et crée un stress permanent ; tempérament volcanique ; ambiance dégradée ; aucune possibilité de communication ; buté ; grille d'évaluation et entretiens annuels « bidons » ; relations humaines catastrophiques ; jamais de remerciements ; dénigrement ; caractériel ; il n'a que du mépris ; nous gueule dessus sans arrêt, nous considère comme de la m' ; il y a du harcèlement.

Sur ce point, le rapport d'audit est insuffisant pour faire présumer l'existence de faits de harcèlement moral, les témoins ayant été entendus sous le sceau de l'anonymat et les propos retracés ne faisant que l'objet d'un résumé et manquant incontestablement de précisions.

Cependant, l'association verse, également, aux débats diverses attestations.

Mme Catherine H., secrétaire atteste : « Il élevait la voix très souvent poussant des cris comme s'il était à bout de nerfs. Il donnait des coups de pied dans l'aspirateur, s'il n'était pas rangé suffisamment vite. Il essayait toujours de nous contrarier, par exemple, inventer un planning avec des coupures qui ne servaient à rien en plein hiver. En résumé, une personne toujours énervée, il donnait l'impression à tous moments qu'il pouvait faire exploser sa colère. Il était verbalement violent ».

M. Pampi T., employé de golf, indique, de son côté: «Jean-Ignace est quelqu'un qui n'hésite pas à nous engueuler devant tout le monde (clients, employés...), qui dit que notre travail est nul (') Il nous a toujours considéré comme des larbins, nous demandant de faire n'importe quoi (même pas sur notre contrat de travail). Il nous demande de faire le travail des jardiniers alors qu'il pleut à torrent. Lorsque j'ai eu mon diplôme de moniteur de golf, il m'a demandé de l'aider pour les écoles de golf, ce fut une expérience horrible. Il passait son temps à dire que mon travail était nul, bref au bout d'un an, j'ai décidé d'abandonner, car j'ai perdu toute confiance en moi et dans mon enseignement. C'est quelqu'un qui ne donnait pas envie de venir travailler. L'ambiance était pourrie, il venait mal luné, et nous engueulait pour rien. Lorsque le practice était trop mouillé, nous étions obligés de ramasser les balles à la main, il ne trouvait rien de mieux que de venir taper des balles avec son fils, il n'hésitait pas à nous taper dessus (sécurité") ».

Mme Fanny R., enseignante de golf, témoigne que : « Fin 2012, lors de l'entretien annuel du personnel, il me présente son bilan. Je n'avais que des commentaires médiocres sauf pour ma présentation physique qui paraissait correcte (') Ses remarques désagréables et blessantes m'ont fait souvent pleurer et ont failli me faire perdre confiance en moi mais grâce à mes collègues, j'ai tenu le coup. J'en étais arrivée à longer la haie de l'accueil pour pas qu'il me voit arriver de son bureau. Quand il était là, tout le monde le craignait car il était lunatique et méchant'».

Mme Sylvie D., dont le mari était enseignant de golf salarié explique : « Mon mari, M. Juani D. était professeur enseignant libéral à CHANTACO et a été salarié de 1992 à 2009. Pendant qu'il était enseignant salarié, j'ai constaté à de nombreuses reprises que mon mari rentrait déprimé le soir et malheureux. Lorsque je lui en demandais les raisons, ce dernier me répondait systématiquement que le directeur du golf, M. M. lui imposait des rapports professionnels très tendus, qu'il lui parlait mal et qu'il se sentait agressé et méprisé par le directeur. Il me disait que M. M. lui faisait souvent des réflexions déplacées, cherchait à le déstabiliser sans raison, lui donnait des instructions puis des contre-instructions, à le prendre en défaut ou à le dénigrer. Il en souffrait beaucoup et le comportement de M. M. a eu des conséquences désastreuses sur mon mari et par ricochet, sur notre vie de famille. J'ai vu mon mari pleurer en raison du comportement de M. M.. Pour sauver sa santé, mon mari a fini par démissionner de son poste d'enseignant salarié en septembre 2009'».

Mme D. précise, également, que son mari n'a pas pu attester lui-même car ayant signé un protocole transactionnel.

Enfin, M. Jean-Claude T., délégué du personnel depuis 2012, certifie que : « Notre directeur, M. M. a toujours fait preuve d'un grand mépris à l'égard de ma fonction de délégué. Compte tenu de son mépris, nous n'avons pu organiser que très peu de réunions mensuelles obligatoires (...) Ensuite, je tiens à dire que M. M. avait souvent un comportement agressif et déplacé avec moi et les autres salariés. J'ai été victime d'agressions verbales injustifiées à répétition. Par exemple, il

venait me faire des réflexions et avant même d'avoir eu le temps d'y répondre, il était déjà parti ou il serrait la main des joueurs devant moi et refusait la mienne et de me saluer'; il cherchait à m'humilier. Il me faisait souvent des réflexions déplacées et injustifiées sur mon travail. Une fois, il cherchait un traceur de chantier en état et n'en trouvant pas, il a fracassé à quelques centimètres de moi celui qu'il tenait à la main et qui ne fonctionnait pas contre le mur de la cave. Une autre fois, alors que je plantais des buis dans le jardin des enfants, il m'a agressé devant tout le monde. Tous ces faits répétés ont abouti à une grande lassitude morale de ma part, à un accident du travail en juin 2012, tant j'étais épuisé moralement (') Je ne parle pas des nuits blanches et de la boule au ventre en embauchant le matin ne sachant pas ce qui allait se passer ou me reprocher. Je recueillais aussi les doléances de mes collègues de travail qui faisaient fréquemment aussi les frais de l'agressivité gratuite et déplacée de M. M.. Je ne savais plus quoi faire, j'ai fini par en parler à la présidente, Mme S.. Un audit social a été lancé au cours duquel les salariés ont pu s'exprimer'».

Les salariés relatent les faits de façon suffisamment précise et le seul fait qu'ils aient été dans un lien de subordination par rapport à la présidente de l'association est insuffisant à mettre en doute leur crédibilité, comme tente de le faire croire le salarié. Effectivement, ces témoignages sont multiples et convergents, chaque salarié faisant, néanmoins, état de sa propre expérience et de sa propre souffrance.

Il résulte de ces attestations que M. M. avait des méthodes de management autoritaires, irrespectueuses, voire déstabilisantes à l'origine de souffrances au travail de ses subordonnés. Ces méthodes, contestables, et qui ont nécessairement engendré une dégradation des conditions de travail, voire de l'état de santé de certains, constituent des faits susceptibles de faire présumer de l'existence de harcèlement moral.

M. M. ne fait valoir aucun élément objectif susceptible d'expliquer les agissements dénoncés.

Ces faits sont suffisamment graves, pour justifier à eux seuls, le licenciement pour faute grave de M. M..

3ème grief: Fautes comportementales vis-à-vis des membres et des clients du golf :

Le contrat de travail de M. M. précisait que ce dernier supervise l'accueil des membres et des clients du golf.

L'association se fonde, à l'appui de ce grief, sur les résultats de l'audit ainsi que sur l'attestation de M. Pampi T. qui indique: «'c'est quelqu'un qui n'aime personne et qui préfère que personne ne joue dans son golf. Il nous a même demandé de dissuader quelqu'un de jouer'».

Cependant, cette attestation est totalement insuffisante à établir la réalité du reproche formulé. De même, le rapport d'audit social ne fait référence à aucun fait précis dans ce cadre se contentant de signaler qu'il «'apparaît que des débordements comportementaux du directeur aient été enregistrés et déplorés'».

Ce grief, ainsi, n'apparaît pas fondé, et ne saurait être retenu.

4ème grief: Fautes au regard des obligations contractuelles liées au développement des activités du golf :

Il est reproché à M. M. de n'avoir mis en 'uvre aucune opération de communication ou de relations publiques, ni au niveau régional, ni au niveau national (chaînes de golf, collectivités locales, hôtels') alors que le développement des activités du golf figurait parmi ses obligations contractuelles.

Sur ce point, il résulte du rapport d'audit social que M. M. « Semble avoir plein d'idées mais qu'il n'ose pas s'exprimer, suggérer et agir tel que devrait le faire un directeur. Il a parfaitement conscience de l'importance de la fonction commerciale et relationnelle mais donne l'impression de ne pouvoir, savoir ou vouloir impulser et passer à l'acte' il a semblé inhibé dans cette fonction devenue fondamentale du fait du nombre et de la concurrence entre les golfs du pays Basque et du sud des Landes. Le cas de l'absence de maîtrise de l'anglais et de l'espagnol nous paraît significatif du fonctionnement du directeur qui, conscient de ses limites, se contente de les constater et de les déplorer mais sans être capable de les dépasser, ne serait-ce qu'en regard des obligations nées de la fonction exercée'».

Il résulte de ces observations que les faits reprochés à M. M. sont constitués mais qu'ils relèvent davantage de l'insuffisance professionnelle que de la faute. Or, l'employeur a fondé sa lettre de licenciement exclusivement sur des motifs d'ordre disciplinaire de sorte que ce grief ne saurait être retenu à l'encontre du salarié.

5ème grief: Fautes au regard de la gestion du parcours :

Au regard des obligations figurant à son contrat de travail, M. M. était en charge de l'entretien du parcours, de la gestion du matériel d'entretien du parcours, de la direction des travaux d'aménagement du parcours.

Le rapport d'audit social relève que «'Les salariés considèrent majoritairement qu'à peu de frais supplémentaires, voire sans aucun autre frais, l'entretien du parcours devrait être bien meilleur.

Ils contestent, ainsi, les emplois du temps, les changements de dernière minute non expliqués ou infondés entraînant une désorganisation préjudiciable, voire un découragement du personnel, une mauvaise répartition des tâches au regard des compétences ».

Plusieurs salariés auraient fait référence à « une gestion catastrophique'».

Faute de précision, ces éléments sont insuffisants à établir l'existence d'une faute caractérisée à l'encontre du salarié.

Ce grief sera, par conséquent, également, rejeté.

Il résulte de l'ensemble de ces développements que seuls les griefs n° 1 et n° 2 sont établis. Le second grief est, à lui seul, suffisamment grave pour justifier la mesure prise à l'encontre de M. M..

Son licenciement pour faute grave sera, ainsi, déclaré fondé et M. M. sera débouté de l'intégralité de ses prétentions au titre de la rupture du contrat de travail.

Le jugement déféré sera infirmé sur ce point.

III) Sur le statut de cadre dirigeant de M. M. et ses conséquences financières :

L'article L. 3111-2 alinéa 2 prévoit que « Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement'».

L'article 5.7.1.1 de la convention collective du golf applicable en l'espèce donne, quant à elle, une définition quasi similaire des cadres dirigeants.

Il résulte de ces dispositions que 4 conditions cumulatives sont nécessaires à la reconnaissance du statut de cadre dirigeant :

- participer à la direction de l'entreprise,
- être habilité à prendre des décisions de façon largement autonome,
- bénéficier d'une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps,
- percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise.

En l'espèce, le contrat de travail à durée indéterminée liant les parties stipule que :

«'ARTICLE 1 ' ENGAGEMENT

M. Jean-Ignace M. est engagé pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2007 en qualité de directeur, statut cadre, groupe 7 (...)

ARTICLE 3'- ATTRIBUTIONS

Dans le cadre de ses fonctions, il est convenu que M. Jean-Ignace M. devra, sous l'autorité de la présidente et du trésorier ou de toute personne du comité de direction qui lui serait substituée, assurer la direction de l'ensemble des activités du golf et notamment':

1- Fonctions administratives et commerciales

- direction du personnel,
- liaison avec la gérance du bar-restaurant,

- relations avec la FFG et la Ligue Aquitaine de golf,

- relations publiques,

- supervision de la rédaction du journal trimestriel,

- accueil des membres et des clients du golf,

- recherche de nouveaux membres.

2- Fonctions financières

- participation à l'élaboration et suivi des budgets prévisionnels de fonctionnement et d'investissement,

- suivi des recettes,

- règlement des dépenses,

- gestion de la trésorerie,

- contrôle de la comptabilité,

- déclarations fiscales.

3- Fonctions techniques

- Entretien du parcours,

- gestion du matériel d'entretien du parcours,
- direction des travaux d'aménagement du parcours.

4- Fonctions sportives

- établissement du calendrier des compétitions,
- recherche de sponsors,
- supervision des différentes équipes du club,
- liaison avec les professeurs exerçant dans le cadre du golf.

Ces attributions n'ont pas un caractère exhaustif. Elles pourront donc être complétées ou modifiées en fonction de l'évolution des besoins du golf.

ARTICLE 4 ' RESPONSABILITE DES DECISIONS IMPORTANTES

Toutes les décisions de gestion importantes sont prises après consultation et sous la responsabilité de la Présidente, du Trésorier ou de l'ensemble du comité et en particulier celles concernant':

- les investissements,
- les embauches,
- l'évolution des salaires,

- le barème des cotisations.

ARTICLE 5 ' REMUNERATION ET HORAIRE

M. Jean-Ignace M. bénéficiera en contrepartie de ses services d'une rémunération annuelle brute de 75'000 euros répartie sur treize mois et demi. La rémunération consentie est forfaitaire et indépendante du temps passé par le salarié à remplir ses fonctions. Ce dernier étant cadre dirigeant, il n'est pas assujéti aux règles relatives à la durée du travail.

Les jours de travail sont répartis sur la semaine du jeudi au lundi inclus...'».

M. M. entend contester son statut de cadre dirigeant tel que stipulé à son contrat de travail.

Pour déterminer si un salarié a la qualité de cadre dirigeant, il appartient au juge d'examiner la fonction que le salarié occupe réellement au regard de chacun des critères cumulatifs énoncés ci-dessus.

1ère et 2ème conditions': participation à la direction de l'association et habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome :

M. M. soutient qu'il n'était pas cadre dirigeant dans la mesure où il ne participait pas à la définition des grandes orientations stratégiques de l'entreprise, qu'il n'était qu'en charge de l'exécution des décisions.

L'association sportive du Golf de CHANTACO est une association de type Loi 1901. Au regard des statuts produits aux débats, elle est administrée par un comité directeur composée de personnes élues bénévoles.

Il est établi par l'ensemble des comptes rendus produits que M. M. était systématiquement présent lors des réunions de ce comité directeur.

M. M. fait valoir qu'il ne siégeait pas mais qu'il était juste « invité » comme le mentionnent les différents procès-verbaux.

De son côté, l'association explique qu'il s'agit simplement d'une question de sémantique permettant de différencier les membres du comité élus des membres salariés.

Effectivement, la lecture des comptes rendus du comité directeur permet de constater que même en tant que simple « invité », M. M. avait voix au chapitre dans le cadre de la direction de l'association et qu'il prenait des décisions de manière autonome'; ainsi, le compte rendu du comité du 5 avril 2007 permet de mettre en exergue que M. M. a travaillé, avec Messieurs Jean-Marie L. et Raymond T. à l'élaboration d'une nouvelle grille tarifaire simplifiée qui a été envoyée à chaque membre du comité et qui sera discutée lors de la prochaine réunion, ce qui sera, effectivement fait, lors de la réunion du 9 avril suivant, la nouvelle grille tarifaire étant adoptée'; lors de la réunion du 1er mars 2008, et dans le cadre du rapport financier 2007, il intervient sur l'évolution des membres et énumère la liste des nouvelles demandes d'admission reçues depuis le début de l'année'; lors de la réunion du 27 mars suivant, il remercie M. Christian R. d'avoir trouvé 2 nouveaux sponsors pour l'année 2008'; lors du comité du 11 août 2008, une réorganisation des entraînements à laquelle a participé M. M. est présentée, les grandes lignes de ce projet étant approuvées par les membres du comité'; le 26 décembre 2008, les membres du comité félicitent M. M. pour les travaux d'irrigation et de drainages réalisés aux trous 13 et 16'; lors de la réunion du 15 mars 2009, dans le cadre de l'approbation du compte rendu du comité du 26 décembre précédent, il apparaît que M. M. s'est réuni avec les directeurs des golfs associatifs voisins (Biarritz, Chiberta, Hossegor) lesquels se sont entendus pour appliquer aux membres des 4 golfs un « green fee » à tarif préférentiel en basse saison"; lors de la réunion du 6 mars 2010, M. M. commente les comptes 2009'; lors du compte rendu du 1er avril 2010, il propose de rencontrer les dirigeants de la N. pour essayer d'harmoniser les prix (tarif « green fee » groupe) proposés par les deux groupes'; il indique que la réunion avec la Lyonnaise des eaux s'est bien passée'; lors du compte rendu du 5 août 2010, il propose de donner son avis sur le brûlage des 9 derniers trous. Avis favorable'; lors du compte rendu du 3 novembre 2012, il est en négociation concernant une voiture pour transport des équipes'; lors du compte rendu du 2 mars 2013, le plan d'utilisation du parc matériel a été revu en collaboration avec le directeur'; lors de la réunion exceptionnelle du 11 juin 2013, M. M., sur demande de précision, répond que le calendrier des compétitions est établi en bonne entente avec Mme Marie Louise de La N., puis qu'il est proposé à la CS qui modifie ou choisit les formules de jeu, et au Président de la CS qui donne son aval'; enfin, lors du compte rendu du 23 avril 2014, il précise que le samedi 3 mai, le club a le plaisir de recevoir la compétition des présidents organisée par M. P.';

Il résulte de l'ensemble de ces éléments, que M. M. présentait et commentait les comptes de l'association, qu'il gérait les partenariats, les relations avec les prestataires, qu'il supervisait l'entretien du terrain, gérait le calendrier et l'organisation des compétitions, proposait les augmentations de tarifs, gérait l'école de golf'

Au surplus, il est établi par les mails envoyés par M. M. aux différents membres du comité (annexes 80 à 85) que celui-ci était chargé de convoquer le comité directeur pour les réunions et qu'il établissait l'ordre du jour.

Enfin, il est établi que Mme D., secrétaire du comité directeur, soumettait son projet de compte rendu de réunion aux membres, dont M. M., qui avait, encore la possibilité d'apporter des modifications.

M. M. rappelle les dispositions des articles 3 et 4 de son contrat de travail desquelles il résulte qu'il était placé sous l'autorité de la présidente et du trésorier et qu'il n'assumait pas la responsabilité des décisions les plus importantes (investissements, embauche, évolution des salaires, barème des cotisations).

Cependant, il convient de relever que le cadre dirigeant ne gère, ni ne dirige seul l'entreprise. Il suffit qu'il participe à la direction de l'entreprise. Et qu'il puisse prendre des décisions autonomes. Cela signifie qu'il prépare, propose des projets, participe aux discussions, aux réunions, fait valoir son point de vue avec les autres dirigeants puis éventuellement, met en 'uvre les décisions prises, tout cela en lien avec les autres organes ou membres de la direction. Contrairement à ce que soutient M. M., cela ne signifie nullement que le cadre dirigeant ne peut pas être placé sous l'autorité du représentant légal de la structure qui l'emploie. Il n'en demeure pas moins salarié de l'entreprise qui l'emploie et donc nécessairement soumis à un lien de subordination.

De même, l'éloignement géographique des membres du comité directeur ainsi que la faible fréquence des réunions du comité directeur justifiaient parfaitement la nécessité d'avoir un directeur investi des pouvoirs de direction les plus larges et d'une grande autonomie dans la prise de décision. Il s'agissait, effectivement, de gérer le club de golf au quotidien.

M. M. se prévaut, également, d'une attestation datée du 16 décembre 2014 rédigée par M. Jean-Marie L., trésorier de l'association qui indique que: « J'ai été trésorier du golf de CHANTACO depuis 2008 jusqu'à fin avril 2014. De par ces fonctions, je peux témoigner du processus de prise de décisions au sein du club': pour toute décision d'importance moyenne (établissement du calendrier sportif, achat de machines, travaux sur le terrain ou les bâtiments, sélection des candidats pour une embauche), M. M. effectuait un travail préparatoire et mettait en 'uvre la décision prise. Mais toute décision de ce type était prise par le bureau ou le comité, et tout le travail en amont et en aval était fait en collaboration avec la présidente, la commission sportive ou moi-même en tant que trésorier, jusqu'au choix précis de la machine par exemple dans ce cas. Pour toute décision sortant du cadre précis du budget ou pour la préparation de ce dernier, M. M. a préparé et appliqué les décisions des organes dirigeants mais n'a jamais pris de décision'».

Cependant, et d'une part, l'objectivité et l'impartialité de cette attestation sont violemment et à juste titre contestées par la partie adverse laquelle verse, elle-même aux débats, une attestation collégiale émanant de membres du comité de l'association, attestation qui fait état de l'existence d'un conflit larvé entre deux branches de la famille L., François et son fils Jean-Marie d'un côté, Catherine et sa fille Véronique S. de l'autre, conflit qui empoisonne depuis plusieurs années la vie de l'association, François et Jean-Marie L. dénigrant systématiquement les positions et les décisions prises par Catherine L. puis sa fille qui ont tour à tour occupé la présidence de l'association.

Ces membres du comité contestent expressément les propos tenus dans l'attestation litigieuse quant au prétendu processus de prise de décision au sein de l'association. Ils exposent que M. M., en sa qualité de directeur de l'association, assurait pleinement la direction de celle-ci et prenait l'ensemble de décisions qui s'y rattachaient. Il avait pour cela une délégation de pouvoir de fait ainsi qu'une délégation de signature votée lors du comité du 10 mars 2007, à la fois sur les comptes bancaires et la signature administrative. Il assurait quotidiennement la direction de l'association et avait toute latitude pour prendre les décisions utiles et diriger l'association.

Au-delà d'une supposée et apparente mais non évidente contradiction entre les attestations ainsi produites de part et d'autre, il convient de constater que l'attestation contestée établie par M. L. ne fait que reprendre les termes du contrat de travail signé par M. M., à savoir, que les décisions les plus importantes ne relevaient pas de la compétence du directeur du golf, qui formulait des projets et mettait à exécution les décisions, ce qui apparaît tout à fait logique pour des questions de responsabilités, et ce qui, au surplus, n'est nullement contesté par la partie adverse. L'attestation litigieuse ne fait que reprendre, comme le souligne, d'ailleurs M. M. lui-même, les termes des articles 3 et 4 du contrat de travail signé, ce qui, en tout état de cause, ne permet nullement de remettre en question la qualité de cadre dirigeant comme déjà développé ci-dessus.

M. M. se prévaut, également, des attestations établies par Mme Camille L. et M. Adrian D. D., son fils.

Mme Camille L., présidente de l'association de 2009 à 2013, indique que sur demande du comité ou du bureau, le directeur du golf était chargé de présenter les dossiers sur les sujets en cours dont l'exécution dépendait de la validation par les membres du comité ou du bureau, que les questions liées à la vie courante du club étaient le plus souvent évoquées par téléphone ou par mail, que les décisions les plus importantes n'étaient jamais prises sans l'aval de la présidente, du trésorier ou d'un membre du comité concerné. Enfin, souligne que l'élaboration de l'ordre du jour et la convocation des bureaux, comités et assemblées générales étaient du ressort de la présidente.

Cette attestation, outre le fait que sa crédibilité peut poser question au regard des conflits opposant les membres de la famille L., ne fait, d'une part, là encore, que reprendre les termes du contrat de travail de M. M., à savoir, que les décisions les plus importantes n'étaient jamais prises sans l'aval de la présidente, du trésorier, du comité, ce qui, est-il encore besoin de le préciser une nouvelle fois, ne fait l'objet d'aucune contestation de la part de la partie adverse et ne suffit pas à faire obstacle à la qualité de cadre dirigeant qui reste un salarié soumis à un lien de subordination par rapport à sa hiérarchie. Au surplus, et concernant la fixation de l'ordre du jour des comités, cette attestation est contredite par les mails produits aux débats (annexes 80 à 85) par l'association mais, également, de mails du salarié, dont notamment celui du 17 mai 2013 dans lequel il s'inquiète auprès de la présidente de son accord sur les sujets présentés.

M. D. D., membre du comité directeur de 2010 à 2013, indique que M. M. avait un rôle d'exécutant des décisions prises par les organes décisionnaires du golf, qu'il était encadré.

De son côté, Mme Catherine L., présidente de l'association du golf de 1974 à 2009, atteste du contraire.

Compte tenu des prises de positions manifestes et évidentes des différents témoins pour l'une ou l'autre des parties, il convient de se référer, essentiellement, aux éléments plus objectifs du dossier.

Ainsi, il résulte des pièces produites (annexe 89, réunion du comité du 10 mars 2007) que «le comité donne procuration de signature à M. M. sur les comptes bancaires du golf du Crédit Agricole et de HSBC ainsi que toutes signatures administratives courantes de l'association».

Or, il n'est pas sérieusement contestable que ces délégations de signatures bancaire et administrative avaient pour vocation de conférer certains pouvoirs au bénéficiaire et lui permettre d'engager l'association, notamment au niveau bancaire, donc au niveau financier et, par conséquent, de gérer, au quotidien l'association.

Au surplus, M. M. gérait les relations avec les autres clubs de golf de la région (annexes 93 et 96), il établissait le calendrier des compétitions (annexes 102, 103, 61 et 62), il gérait et signait les contrats de partenariat (annexes 33 et 34), il gérait les sinistres avec les assurances (annexe 139), il gérait les relations avec les fournisseurs et signait les contrats (annexes 32, 35, 36, 37, 38, 98, 100), il supervisait l'entretien du terrain et les travaux du terrain et des infrastructures (annexes 48, 51, 52, 53, 54, 99, 101, 102, 134), il signait les contrats de travail des salariés embauchés (annexes 65 et 132), exerçait un pouvoir hiérarchique (annexe 132) sur les salariés

qui lui étaient rattachés, établissait les fiches de poste des salariés, gérait les heures supplémentaires (annexe 66), effectuait les entretiens annuels d'évaluation de salariés (annexes 23 à 29), proposait les augmentations salariales (annexe 64), gérait les relations avec l'inspection du travail (annexes 68 à 71), établissait le planning des salariés (annexe 135), a négocié et signé le contrat de mutuelle de l'ensemble de salariés de l'association.

Enfin, il a été nommé cogérant de l'EURL CHANTACO qui gère l'activité de café, bar et restaurant du golf et a fait embaucher sa compagne, Mme Caroline D. comme secrétaire de direction au sein de l'association sportive.

De son côté, M. M. produit un certain nombre de mails dans lesquels il sollicite l'avis, voire le « feu vert » pour certaines décisions auprès de ses interlocuteurs.

Cependant, ces mails sont insuffisants à établir que M. M. ne participait pas effectivement à la prise de décision et qu'il ne disposait pas des pouvoirs les plus étendus pour gérer et diriger à sa convenance le club de golf de CHANTACO. Effectivement, s'agissant d'une association au sein de laquelle intervenaient différents partenaires chargés de responsabilité, il était nécessaire voire indispensable qu'existent entre-eux une certaine cohésion et adéquation dans la prise de certaines décisions.

En outre, et contrairement à ce qu'il affirme, il n'était pas nécessaire qu'il se situe au niveau le plus élevé de la convention collective applicable.

Par contre, il est indispensable que celui-ci bénéficiât de la rémunération la plus élevée de l'association, autre condition posée par les dispositions légales pour qu'un directeur puisse bénéficier du statut de cadre dirigeant. En l'espèce, il n'est pas contesté que M. M. bénéficiait de la rémunération la plus élevée de toute l'association sportive puisqu'il percevait un salaire mensuel brut moyen de 7'960 euros versés sur 13,5 mois, ce salaire étant 2,5 fois supérieur à celui prévu par la grille de salaires de la convention collective applicable pour sa classification.

Enfin, dernière condition, il était nécessaire que le salarié bénéficiât, également, d'une très large autonomie et indépendance dans la gestion de son temps de travail et de son agenda.

M. M. prétend qu'il ne pouvait pas modifier la répartition de ses jours de travail sauf accord préalable du comité et que toute absence prévisible devait faire l'objet d'une autorisation. A l'appui de ses prétentions, il verse aux débats un mail daté du 17 novembre 2012 (annexe 49). Cependant, ce mail n'a aucunement trait aux horaires de travail ou aux congés du salarié. Le mail

visé est plus certainement celui qui figure à l'annexe 48 dans lequel M. M. indique souhaiter « si c'est OK' » prendre quelques jours de congés.

En l'espèce, si le contrat de travail de M. M. prévoit, en son article 5, que les jours de travail seront répartis dans la semaine du jeudi au lundi inclus, il est constant qu'aucun horaire précis n'est déterminé.

En outre, l'association verse aux débats des mails qui établissent la liberté du salarié quant à la prise de ses congés. Ainsi, par mail du 1er octobre 2013, il avise la présidente en ces termes : « 'Je voulais vous prévenir que Caroline et moi partons en vacances la semaine prochaine' ». De même, Mme D., la compagne de M. M. avise la présidente par mail en date du 8 octobre 2012 que « 'Jean-Ignace sera absent du 9 au 18 octobre ».

M. M. pouvait ainsi s'absenter comme il le souhaitait sans rendre compte à qui que ce soit.

Concernant ses horaires de travail, M. M. verse aux débats une seconde attestation émanant de M. Jean-Marie L. qui indique que les horaires habituels de M. M. étaient le matin de 9 h à 13 h puis après une pause déjeuner de 14 h à 18 h 30.

Cependant, et d'une part, cette attestation ne permet nullement de dire que ces horaires de travail étaient imposés par l'association à son salarié. D'autre part, M. L. ne mentionne ces horaires que pour les jours où il venait travailler avec M. M. en sa qualité de trésorier de l'association. Enfin, cette attestation est contredite par les attestations produites par la partie adverse. Ainsi, Mme Catherine H., secrétaire, indique : « ' mon bureau se trouve à l'accueil du golf en face de celui de M. Jean-Ignace M.. J'ai pu constater que Jean-Ignace décidait seul de ses jours de repos et de ses horaires. A ce titre, il m'est arrivée à de nombreuses reprises de dire qu'il était sur le parcours à des gens qui le cherchaient alors qu'il n'était tout simplement pas arrivé à 10 h du matin. Il lui arrivait de quitter son bureau à 17 h sans prévenir le secrétariat et sans nous dire s'il revenait ou non' ».

De même, M. Denis M., secrétaire principal au sein de l'association atteste que : « Je suis positionné à l'accueil du golf juste en face du bureau de Jean-Ignace M.. A ce titre, j'ai pu constater qu'il prenait ses jours de repos hebdomadaires selon son bon vouloir et fréquemment le lundi et le mardi. Ces heures d'arrivée et de départ n'étant jamais fixes. Il arrivait qu'il s'absente une après-midi et ne travaille que le matin ou vice versa' ».

Enfin, certaines joueuses de golf attestent que M. M. n'était pas systématiquement présent sur le site aux horaires d'ouverture.

Au surplus, le nombre de messages téléphoniques reçus en l'absence de M. M. et consignés sur les carnets de messages dont copie est produite aux débats corrobore ces attestations.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que M. M. ne rapporte pas la preuve qu'il était soumis à un horaire de travail. Bien au contraire, les témoignages recueillis permettent d'affirmer qu'il gérait librement son emploi du temps et qu'il n'était soumis à aucun horaire de travail précis et prédéfini.

L'ensemble de ces développements permet de considérer aisément que M. M. remplissait bien les conditions fixées à l'article L. 3111-2 du code du travail pour avoir la qualité de cadre dirigeant conformément aux termes de son contrat de travail, ce statut aboutissant nécessairement au rejet de toutes ses prétentions au titre des heures supplémentaires.

Le jugement déféré sera infirmé en ce qu'il a dit que Monsieur M. n'avait pas le statut de cadre dirigeant mais confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes d'heures supplémentaires.

M. M., qui succombe dans ses prétentions, sera condamné aux entiers dépens.

Il apparaît équitable de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une ou l'autre des parties.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant contradictoirement, en dernier ressort et par mise à disposition au greffe,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Bayonne du 3 juillet 2015 en ce qu'il a débouté M. M. de ses prétentions salariales ;

L'infirmé pour le surplus,

Statuant à nouveau,

Dit que M. Jean-Ignace M. avait le statut de cadre dirigeant au sein de l'association sportive du golf de CHANTACO,

Dit que le licenciement de M. M. repose sur une faute grave,

Déboute M. M. de toutes ses prétentions au titre de la rupture de son contrat de travail,

Le condamne aux entiers dépens,

Dit n'y avoir lieu à faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Arrêt signé par Madame THEATE, Présidente, et par Madame HAUGUEL, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,