

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 8 avril 2014

N° de pourvoi: 12-35.425

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00751

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., agent titulaire de la fonction publique hospitalière, a été, à compter du 1er novembre 2001, détaché auprès de la Fondation Père Favron pour exercer les fonctions de directeur de la clinique St Benoît, exploitée, parmi d'autres établissements médico-sociaux, par cette fondation et a conclu avec celle-ci un contrat de travail à durée indéterminée ; que, dans le cadre d'un projet de regroupement des activités hospitalières de l'Est de la Réunion au sein d'un établissement unique, il a été décidé de fusionner la clinique St Benoît et le Centre Hospitalier Intercommunal St André St Benoît (CHI), ce dernier devant absorber les activités de la clinique et devenir le Groupe Hospitalier Est Réunion (GHER) ; qu'en vue de préparer cette opération, a été créé en juin 2009 un Groupement de Coopération Sanitaire (GCS) provisoire doté d'une direction commune aux deux établissements ; que, par avenant à son contrat de travail, M. X... a été mis à la disposition de ce groupement pour y occuper le poste de directeur général adjoint pour une durée de dix-sept mois, soit jusqu'au 31 octobre 2010, date à laquelle prendrait fin son arrêté de détachement en cours ; qu'en octobre 2009, la Fondation Père Favron a signé avec le CHI un contrat de cession de la clinique à effet au 1er janvier 2010 ; que par lettre du 4 décembre 2009, la fondation, considérant que les dispositions des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail ne s'appliquent pas aux fonctionnaires détachés, a informé le salarié que ce transfert mettrait fin à son détachement, que son contrat de travail prendrait fin à l'expiration du préavis, soit le 4 mars 2010, et que la fondation cesserait de le rémunérer à cette date ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la Fondation Père Favron fait grief à l'arrêt de dire qu'elle était le seul et unique employeur de M. X..., avec toutes conséquences, alors, selon le moyen :

1°/ que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière ; qu'il bénéficie donc des dispositions des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail qui instituent une transmission de plein droit des contrats de travail en cours en cas de transfert d'une entité économique autonome conservant son identité entre un organisme de droit privé et une personne publique gérant un service public administratif ; qu'en l'espèce, pour juger que la Fondation Père Favron, organisme d'accueil de M. X..., fonctionnaire détaché, était le seul et unique employeur de ce dernier et que son contrat n'avait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, la cour d'appel a relevé que la mise à disposition par la Fondation du Père Favron de M. X... auprès du GSC/GHER pour une durée de 17 mois à compter du 1er juin 2009 jusqu'au 31 octobre 2010 date de la fin du détachement, était irrégulière ; qu'en statuant par un tel motif, impropre à caractériser l'absence de transfert du contrat de travail de M. X... au GHER le 1er janvier 2010, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail, ensemble l'article 52 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;

2°/ que tout licenciement prononcé en méconnaissance de l'article L. 1224-1 du code du travail est privé d'effet ; qu'en l'espèce, pour juger que la Fondation Père Favron, organisme d'accueil de M. X..., était le seul et unique employeur de ce dernier et que le contrat de travail de ce dernier n'avait pas été transféré le 1er janvier 2010 au GHER, la cour d'appel a relevé, par motifs propres et adoptés, que le contrat de travail avait été rompu sur décision de la Fondation Père Favron le 4 décembre 2009, soit antérieurement à l'opération de fusion intervenue le 1er janvier 2010 ; qu'en statuant ainsi, quand cette rupture du contrat de travail liant la Fondation Père Favron à M. X..., procédant manifestement du transfert d'entité comme l'avaient au demeurant anticipé les parties, était dès lors privée d'effet, de sorte qu'elle n'était pas de nature à empêcher le transfert de plein droit du contrat de travail du salarié au GHER le 1er janvier 2010, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail ;

3°/ que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le GHER s'était engagé contractuellement dans l'acte de cession du 28 octobre 2009, réitéré sans réserve par acte du 30 décembre 2009, à poursuivre le contrat de travail de M. X... au 1er janvier 2010 ; qu'en jugeant que la Fondation Père Favron était néanmoins le seul et unique employeur de M. X... et que le contrat de travail de ce dernier n'avait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il s'évinçait que le GHER s'était engagé contractuellement à appliquer les articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail et à reprendre le contrat du salarié, a violé l'article 1134 du code civil ;

4°/ qu'en tout état de cause, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur au sens des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail, ce sont tous les contrats de travail en cours au jour de la modification qui subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, ce qui inclut les contrats en cours de préavis ; qu'en l'espèce, si la cour d'appel a estimé que la Fondation Père Favron avait rompu le contrat de travail de M. X... le 4 décembre 2009, elle a toutefois constaté qu'elle avait continué à le rémunérer jusqu'au 3 mars 2010 ; qu'en jugeant pourtant que la Fondation Père Favron était le seul et unique employeur de l'intéressé, quand le contrat de travail de M. X... était nécessairement en cours à la date de la fusion intervenue le 1er janvier 2010, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail ;

Mais attendu que la considération de la personne auprès de laquelle est détaché un fonctionnaire constitue un élément déterminant du détachement qui ne peut être modifié que par l'administration ayant pouvoir de nomination ; qu'il en résulte que les dispositions des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 relatives au sort des contrats de travail en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur ou de reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé ne sont pas applicables au contrat de travail liant le fonctionnaire détaché et l'organisme d'accueil au profit duquel, seul, le détachement a été opéré ;

Et attendu qu'ayant relevé que M. X... avait été détaché auprès de la Fondation du Père Favron pour y occuper les fonctions de directeur de la clinique Saint-Benoît, c'est à bon droit que la cour d'appel a jugé que cette fondation avait été le seul employeur du salarié et qu'elle a mis hors de cause le Groupe Hospitalier Est Réunion qui avait repris l'activité de cette clinique par suite de son transfert ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les deuxième, troisième, quatrième, cinquième et huitième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens que le rejet à intervenir sur le premier moyen rend sans objet ou qui, privés partiellement d'objet, ne sont pas, pour le surplus, de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur les sixième et septième moyens :

Vu l'article 54 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son établissement d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses

fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps ou emploi d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin ;

Attendu que l'arrêt condamne la Fondation Père Favron à payer à M. X..., outre ses salaires pour la période comprise entre la fin de son préavis et la date à laquelle son détachement devait prendre fin, soit la période allant du 4 mars au 31 octobre 2010, une indemnité compensatrice de préavis pour cette même période et une indemnité compensatrice pour jours de réduction du temps de travail pour la période allant du 1er janvier au 31 octobre 2010 ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'organisme de détachement n'est débiteur que des rémunérations dues et qu'aucune disposition légale n'assimile à une période de travail effectif la période de travail non effectué en raison de la rupture du contrat de travail avant la date à laquelle le détachement devait prendre fin, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la Fondation Père Favron à payer à M. X... une indemnité compensatrice de congés payés pour la période allant du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010 et une indemnité compensatrice pour jours de réduction du temps de travail pour celle allant du 1er janvier au 31 octobre 2010, l'arrêt rendu le 30 octobre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit avril deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la Fondation Père Favron était le seul et unique employeur de M. X..., avec toutes conséquences,

AUX MOTIFS QUE la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire dans le cas d'espèce, relatif notamment à la reprise par une personne morale de droit public normalement liée à son personnel par des rapports de droit public d'une activité assurée jusqu'alors par une personne privée, n'est pas discutée ; que l'article 39 de la même loi dispose que tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes : - activité à temps plein, à temps partiel ou à temps non complet, - détachement, - position hors cadres, - disponibilité ; qu'il est constant et non discuté que selon les arrêtés ministériels précités en date des 25 novembre 2002, 8 mars 2005 et 25 septembre 2007 M. X..., agent titulaire de la fonction publique hospitalière régie par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, a été placé puis maintenu en position de service détaché à compter du 1er novembre 2001 jusqu'au 1er novembre 2010 en qualité de directeur auprès de la Fondation du Père Favron - Clinique St Benoît (Île de la Réunion) ; que le détachement dont s'agit est donc la position applicable au statut d'agent titulaire de la fonction publique hospitalière dont bénéficie M. X... ; que selon l'article 51 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 : «Le détachement est la position des fonctionnaires placés hors de son corps d'origine ou, dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 4, de son emploi d'origine, mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cet emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé sur la demande des fonctionnaires. Le détachement est de courte ou de longue durée. Il est révocable» ; que l'approbation dans le cadre d'une position de disponibilité d'un contrat de travail de droit privé avec effet au 1er novembre 2001 est sans conséquence sur la qualité de fonctionnaire de M. X... soumis à ce titre au statut de la fonction publique hospitalière non affecté par sa position de disponibilité mise à néant rétroactivement au profit d'un détachement à durée déterminée, ni par ce détachement lui-même qui est la position retenue à compter du 1er novembre 2001, date d'effet du contrat de travail ; que suite à l'approbation le 25 mars 2009 au sein du Groupe Hospitalier Est Réunion de la modification de la convention constitutive du groupement de coopération sanitaire (GCS), une direction générale commune aux deux établissements de courts séjours cliniques St Benoît et centre hospitalier St André St Benoît était mise en place dès le 1er juin 2009 afin de «préparer l'union fédérative entre les établissements concernés visant à construire un groupe hospitalier unique dès 2010», tandis que le protocole de gouvernance provisoire GSC-GHER / clinique St Benoît prévoyait le 31 mai 2009 pour la période du 1er juin au 31 décembre 2009 une mise à disposition du directeur de la clinique à compter du 1er juin 2009 en tant que directeur général adjoint sur la base d'un avenant à son contrat de travail ; que suivant avenant daté du 8 juillet 2009, la Fondation du Père Favron en accord avec M. X..., demeurant sous l'autorité de cet employeur la Fondation du Père Favron, décidait de la mise à disposition de ce dernier dans les fonctions de directeur général adjoint dans le cadre de la mise en place de cette direction générale unique au profit du groupement de coopération sanitaire / le Groupe Hospitalier Est Réunion (GCS-GHER) ; que la convention de mise à disposition à durée déterminée approuvée le 5 août 2009 - pour une durée de 17 mois à compter du 1er juin 2009 jusqu'au 31 octobre 2010 date de fin du détachement de M. X... - par la Fondation

du Père Favron et le GSC / GHER "établissement d'accueil", prévoyait que M. X... restait salarié de la Fondation du Père Favron ; que cette mise à disposition, acceptée par le salarié qui au surplus n'établit pas la réalité d'un vice de consentement tenant à la contrainte qui aurait été la sienne d'approuver sans délai l'avenant y afférent puisqu'il était informé depuis le 25 mars 2009 de ce projet, aboutissait à générer à compter du 1er juin 2009 un double détachement illicite, au profit d'une autre entité administrative, organisé par la Fondation du Père Favron, organisme de détachement donc d'accueil et non établissement d'origine, qui s'est substituée à l'autorité administrative compétente qu'est le Centre National de Gestion (CNG) ; que le projet de fusion des deux établissements n'imposait nullement à la Fondation du Père Favron de procéder à une mise à disposition irrégulière ; qu'en outre, il ressort du courrier du 4 décembre 2009 adressé par la Fondation du Père Favron à M. X... que motif pris de l'accord conclu avec le Centre Hospitalier Saint-André/Saint Benoît, visant à la reprise par ce dernier de l'ensemble des autorisations d'activités de soins de la clinique qui à compter du 1er janvier 2010 cessera toute activité de court séjour, il était mis fin au détachement en cours du fait que les dispositions des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail sont inapplicables à un fonctionnaire détaché qui, à raison des règles d'ordre public régissant son statut, ne pouvait être gardé dans les effectifs en vue de réaliser un double détachement ou une double mise à disposition prohibée par nature ; que libéré ainsi de tout engagement à compter de son retour de congés, M. X... dont le contrat de travail a été rompu sur décision de la Fondation du Père Favron du 4 décembre 2009 est considéré comme remis à disposition de son administration d'origine moyennant le paiement des salaires dans le cadre d'une période de trois mois jusqu'au 3 mars 2010 ; que la Fondation du Père Favron en sa qualité d'établissement d'accueil du fonctionnaire détaché était seule en charge de la gestion de la situation de M. X... ; que le fonctionnaire détaché étant soumis selon l'article 52 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ("portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière") applicable au 4 décembre 2009 aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement à l'exception des articles L. 122-3-5 (devenu L. 1243-6), L. 122-3-8 (devenu L. 1243-1, L. 1243-2 L. 1243-3 L. 1243-4) et L. 122-9 (devenu L. 1234-9) du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière, il est lié à la personne morale de droit privé auprès de laquelle il est détaché par un contrat de travail de droit privé ; qu'étant tenue à ce titre de n'envisager aucune mise à disposition contraire à la position statutaire du fonctionnaire détaché, la Fondation du Père Favron ne démontre pas que son action en ce sens procéderait d'un fait malveillant du Centre Hospitalier lui rappelant exactement sa qualité d'établissement d'accueil à l'origine de la mise à disposition, alors qu'une telle décision ne pouvait incomber qu'à la Fondation du Père Favron seul employeur et pleinement responsable à ce titre de la modification de la situation de ce salarié ; que le Groupe Hospitalier Est Réunion a été à bon droit mis hors de cause ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE M. X... a saisi le conseil pour contester la rupture de son contrat de travail ; que la Fondation Père Favron avait signé en date du 31 mai 2009 avec le CHI Saint-André-Saint-Benoît la mise à disposition de M. X... pour la période du 1er juin au 31 décembre 2009 par un protocole de gouvernance, pour le transfert sanitaire et du personnel au 1er janvier 2010 ; que la Fondation Père Favron avait fait signer un avenant au contrat de travail de M. X... pour la mise à disposition de ce dernier dans le cadre de la mise en place d'une direction générale unique de la clinique PSPH Saint-Benoît et CHI Saint-André Saint-Benoît le 8 juillet 2009 avec effet le 1er juin 2009 sans préciser la fin de cette mise à disposition ; que le 4 novembre 2009, la Fondation Père Favron a adressé un courrier au CNG pour poser le problème sur les

conditions de transfert de M. X... et la réponse fut rendue le 26 novembre 2009 par mail par Mme Brigitte Michel A... ; que par courrier daté du 4 décembre 2009, la Fondation Père Favron met fin au détachement de M. X... avec effet au 3 mars 2010 ; qu'en application du code du travail en ses articles L. 1224-1 et L. 1224-3, M. X... ne pouvait pas être considéré comme personnel transféré, puisque le contrat avait pris fin le 4 décembre 2009 et que la fusion de la Fondation Père Favron et CHI Saint-André Saint-Benoît devait être effective au 1er janvier 2010 sous l'entité juridique du Groupe Hospitalier Est Réunion ; qu'il y a lieu de mettre hors de cause le GHER et de dire que le contrat de M. X... et la rupture de ce contrat est l'entière responsabilité et obligation contractuelle de la Fondation Père Favron ;

1°/ ALORS QUE le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière ; qu'il bénéficie donc des dispositions des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail qui instituent une transmission de plein droit des contrats de travail en cours en cas de transfert d'une entité économique autonome conservant son identité entre un organisme de droit privé et une personne publique gérant un service public administratif ; qu'en l'espèce, pour juger que la Fondation Père Favron, organisme d'accueil de M. X..., fonctionnaire détaché, était le seul et unique employeur de ce dernier et que son contrat n'avait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, la cour d'appel a relevé que la mise à disposition par la Fondation du Père Favron de M. X... auprès du GSC/GHER pour une durée de 17 mois à compter du 1er juin 2009 jusqu'au 31 octobre 2010 date de la fin du détachement, était irrégulière ; qu'en statuant par un tel motif, impropre à caractériser l'absence de transfert du contrat de travail de M. X... au GHER le 1er janvier 2010, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail, ensemble l'article 52 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;

2°/ ALORS QUE tout licenciement prononcé en méconnaissance de l'article L. 1224-1 du code du travail est privé d'effet ; qu'en l'espèce, pour juger que la Fondation Père Favron, organisme d'accueil de M. X..., était le seul et unique employeur de ce dernier et que le contrat de travail de ce dernier n'avait pas été transféré le 1er janvier 2010 au GHER, la cour d'appel a relevé, par motifs propres et adoptés, que le contrat de travail avait été rompu sur décision de la Fondation Père Favron le 4 décembre 2009, soit antérieurement à l'opération de fusion intervenue le 1er janvier 2010 ; qu'en statuant ainsi, quand cette rupture du contrat de travail liant la Fondation Père Favron à M. X..., procédant manifestement du transfert d'entité comme l'avaient au demeurant anticipé les parties, était dès lors privée d'effet, de sorte qu'elle n'était pas de nature à empêcher le transfert de plein droit du contrat de travail du salarié au GHER le 1er janvier 2010, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail ;

3°/ ALORS QUE les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le GHER s'était engagé contractuellement dans l'acte de cession du 28 octobre 2009, réitéré sans réserve par acte du 30 décembre 2009, à poursuivre le contrat de travail de M. X... au 1er janvier 2010 ; qu'en jugeant que la Fondation Père Favron était néanmoins le seul et unique employeur

de M. X... et que le contrat de travail de ce dernier n'avait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il s'évinçait que le GHER s'était engagé contractuellement à appliquer les articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail et à reprendre le contrat du salarié, a violé l'article 1134 du code civil ;

4°/ ALORS en tout état de cause QU'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur au sens des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail, ce sont tous les contrats de travail en cours au jour de la modification qui subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, ce qui inclut les contrats en cours de préavis ; qu'en l'espèce, si la cour d'appel a estimé que la Fondation Père Favron avait rompu le contrat de travail de M. X... le 4 décembre 2009, elle a toutefois constaté qu'elle avait continué à le rémunérer jusqu'au 3 mars 2010 ; qu'en jugeant pourtant que la Fondation Père Favron était le seul et unique employeur de l'intéressé, quand le contrat de travail de M. X... était nécessairement en cours à la date de la fusion intervenue le 1er janvier 2010, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR mis hors de cause le Groupe Hospitalier Est Réunion, et d'AVOIR en conséquence débouté la Fondation Père Favron de ses demandes dirigées contre le GHER

AUX MOTIFS QUE la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire dans le cas d'espèce, relatif notamment à la reprise par une personne morale de droit public normalement liée à son personnel par des rapports de droit public d'une activité assurée jusqu'alors par une personne privée, n'est pas discutée ; que l'article 39 de la même loi dispose que tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes: - activité à temps plein, à temps partiel ou à temps non complet, - détachement, - position hors cadres, - disponibilité ; qu'il est constant et non discuté que selon les arrêtés ministériels précités en date des 25 novembre 2002, 8 mars 2005 et 25 septembre 2007 M. X..., agent titulaire de la fonction publique hospitalière régie par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, a été placé puis maintenu en position de service détaché à compter du 1er novembre 2001 jusqu'au 1er novembre 2010 en qualité de directeur auprès de la Fondation du Père Favron - Clinique St Benoît (Île de la Réunion) ; que le détachement dont s'agit est donc la position applicable au statut d'agent titulaire de la fonction publique hospitalière dont bénéficie M. X... ; que selon l'article 51 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 : «Le détachement est la position des fonctionnaires placés hors de son corps d'origine ou, dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 4, de son emploi d'origine, mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cet emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé sur la demande des fonctionnaires. Le détachement est de courte ou de longue durée. Il est révocable» ; que l'approbation dans le cadre d'une position de disponibilité d'un contrat de travail de droit privé avec effet au 1er novembre 2001 est sans conséquence sur la qualité de fonctionnaire de M. X... soumis à ce titre au statut de la fonction publique hospitalière non affecté par sa position de disponibilité mise à néant rétroactivement au profit d'un détachement à durée déterminée, ni par ce détachement lui-même qui est la position retenue à compter du 1er novembre 2001, date d'effet du

contrat de travail ; que suite à l'approbation le 25 mars 2009 au sein du Groupe Hospitalier Est Réunion de la modification de la convention constitutive du groupement de coopération sanitaire (GCS), une direction générale commune aux deux établissements de courts séjours cliniques St Benoît et centre hospitalier saint André saint Benoît était mise en place dès le 1er juin 2009 afin de «préparer l'union fédérative entre les établissements concernés visant à construire un groupe hospitalier unique dès 2010», tandis que le protocole de gouvernance provisoire GSC-GHER / clinique Saint-Benoît prévoyait le 31 mai 2009 pour la période du 1er juin au 31 décembre 2009 une mise à disposition du directeur de la clinique à compter du 1er juin 2009 en tant que directeur général adjoint sur la base d'un avenant à son contrat de travail ; que suivant avenant daté du 8 juillet 2009, la Fondation du Père Favron en accord avec M. X..., demeurant sous l'autorité de cet employeur la Fondation du Père Favron, décidait de la mise à disposition de ce dernier dans les fonctions de directeur général adjoint dans le cadre de la mise en place de cette direction générale unique au profit du groupement de coopération sanitaire / le Groupe Hospitalier Est Réunion (GCS-GHER) ; que la convention de mise à disposition à durée déterminée approuvée le 5 août 2009 - pour une durée de 17 mois à compter du 1er juin 2009 jusqu'au 31 octobre 2010 date de fin du détachement de M. X... - par la Fondation du Père Favron et le GSC / GHER "établissement d'accueil", prévoyait que M. X... restait salarié de la Fondation du Père Favron ; que cette mise à disposition, acceptée par le salarié qui au surplus n'établit pas la réalité d'un vice de consentement tenant à la contrainte qui aurait été la sienne d'approuver sans délai l'avenant y afférent puisqu'il était informé depuis le 25/03/09 de ce projet, aboutissait à générer à compter du 1er juin 2009 un double détachement illicite, au profit d'une autre entité administrative, organisé par la Fondation du Père Favron, organisme de détachement donc d'accueil et non établissement d'origine, qui s'est substituée à l'autorité administrative compétente qu'est le Centre National de Gestion (CNG) ; que le projet de fusion des deux établissements n'imposait nullement à la Fondation du Père Favron de procéder à une mise à disposition irrégulière ; qu'en outre, il ressort du courrier du 4 décembre 2009 adressé par la Fondation du Père Favron à M. X... que motif pris de l'accord conclu avec le Centre Hospitalier Saint-André/Saint Benoît, visant à la reprise par ce dernier de l'ensemble des autorisations d'activités de soins de la clinique qui à compter du 1er janvier 2010 cessera toute activité de court séjour, il était mis fin au détachement en cours du fait que les dispositions des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail sont inapplicables à un fonctionnaire détaché qui, à raison des règles d'ordre public régissant son statut, ne pouvait être gardé dans les effectifs en vue de réaliser un double détachement ou une double mise à disposition prohibée par nature ; que libéré ainsi de tout engagement à compter de son retour de congés, M. X... dont le contrat de travail a été rompu sur décision de la Fondation du Père Favron du 4 décembre 2009 est considéré comme remis à disposition de son administration d'origine moyennant le paiement des salaires dans le cadre d'une période de trois mois jusqu'au 3 mars 2010 ; que la Fondation du Père Favron en sa qualité d'établissement d'accueil du fonctionnaire détaché était seule en charge de la gestion de la situation de M. X... ; que le fonctionnaire détaché étant soumis selon l'article 52 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ("portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière") applicable au 4 décembre 2009 aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement à l'exception des articles L. 122-3-5 (devenu L. 1243-6), L. 122-3-8 (devenu L. 1243-1, L. 1243-2 L. 1243-3 L. 1243-4) et L. 122-9 (devenu L. 1234-9) du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière, il est lié à la personne morale de droit privé auprès de laquelle il est détaché par un contrat de travail de droit privé ; qu'étant tenue à ce titre de n'envisager aucune mise à disposition contraire à la position statutaire du fonctionnaire détaché, la Fondation du Père Favron ne démontre pas que son action en ce sens procéderait d'un

fait malveillant du Centre Hospitalier lui rappelant exactement sa qualité d'établissement d'accueil à l'origine de la mise à disposition, alors qu'une telle décision ne pouvait incomber qu'à la Fondation du Père Favron seul employeur et pleinement responsable à ce titre de la modification de la situation de ce salarié ; que le Groupe Hospitalier Est Réunion a été à bon droit mis hors de cause ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE M. X... a saisi le conseil pour contester la rupture de son contrat de travail ; que la Fondation Père Favron avait signé en date du 31 mai 2009 avec le CHI Saint-André-Saint-Benoît la mise à disposition de M. X... pour la période du 1er juin au 31 décembre 2009 par un protocole de gouvernance, pour le transfert sanitaire et du personnel au 1er janvier 2010 ; que la Fondation Père Favron avait fait signer un avenant au contrat de travail de M. X... pour la mise à disposition de ce dernier dans le cadre de la mise en place d'une direction générale unique de la clinique PSPH Saint-Benoît et CHI Saint-André Saint-Benoît le 8 juillet 2009 avec effet le 1er juin 2009 sans préciser la fin de cette mise à disposition ; que le 4 novembre 2009, la Fondation Père Favron a adressé un courrier au CNG pour poser le problème sur les conditions de transfert de M. X... et la réponse fut rendue le 26 novembre 2009 par mail par Mme Brigitte Michel A... ; que par courrier daté du 4 décembre 2009, la Fondation Père Favron met fin au détachement de M. X... avec effet au 3 mars 2010 ; qu'en application du code du travail en ses articles L. 1224-1 et L. 1224-3, M. X... ne pouvait pas être considéré comme personnel transféré, puisque le contrat avait pris fin le 4 décembre 2009 et que la fusion de la Fondation Père Favron et CHI Saint-André Saint-Benoît devait être effective au 1er janvier 2010 sous l'entité juridique du Groupe Hospitalier Est Réunion ; qu'il y a lieu de mettre hors de cause le GHER et de dire que le contrat de M. X... et la rupture de ce contrat est l'entière responsabilité et obligation contractuelle de la Fondation Père Favron ;

1°/ ALORS QUE le salarié licencié à l'occasion du transfert d'une entité économique autonome gardant son identité ne peut demander au cédant réparation du préjudice que lui cause la perte de son emploi qu'à la condition que le cessionnaire ne lui ait pas proposé, avant la fin du contrat rompu par le licenciement, d'en poursuivre l'exécution sans y apporter de modification ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le GHER s'était engagé par accord du 28 octobre 2009 à poursuivre le 1er janvier 2010 le contrat de travail de M. X... et qu'il avait réitéré cet engagement le 30 décembre 2009 ; que la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier moyen, en ce qu'il a jugé que la Fondation Père Favron était le seul et unique employeur de M. X... et que le contrat de travail de ce dernier n'avait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, entraînera donc par voie de conséquence, en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a mis hors de cause le GHER ;

2°/ ALORS en tout état de cause QUE le cessionnaire qui a refusé de poursuivre le contrat de travail d'un salarié attaché à l'entité transférée, comme il était tenu de le faire, contribuant ainsi nécessairement au préjudice subi par le salarié du fait de la perte de son emploi, s'expose à un appel en garantie de la part du cédant si ce dernier est lui-même assigné par le salarié ; qu'en l'espèce, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a jugé que le contrat de travail a été rompu avant son transfert au GHER le 1er janvier 2010, entraînera par voie de conséquence, en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a mis hors de cause le GHER ;

3°/ ALORS en tout état de cause QUE la cour d'appel a constaté que le GCS s'était engagé, dans le cadre de la fusion, à reprendre le contrat de M. X..., ce dernier devant devenir directeur général du GCS-GHER (arrêt p. 3 dernier §) ; qu'elle a encore constaté que le GCS-GHER avait donné son accord à la mise à disposition de l'intéressé en vue de préparer la fusion et le transfert de son contrat (arrêt p. 4 § 1) ; qu'il ressort également des constatations de l'arrêt que le contrat de cession conclu entre la Fondation Père Favron et le CHI prévoyait la reprise du contrat de M. X..., à laquelle s'était engagé le CHI devant devenir le CGS-GHER ; que la cour d'appel a encore constaté que c'est à la suite du refus, finalement, du GHER de rémunérer M. X... à compter du 1er janvier 2010 alors qu'il s'était en principe engagé à reprendre son contrat, que le salarié a saisi la juridiction prud'homale (cf. arrêt p. 5 § 3) ; que les juges du fond ont par ailleurs constaté que dans les circonstances de l'espèce, le comportement de la Fondation Père Favron n'était pas fautif (cf. arrêt p. 9 dernier §) ; que la cour d'appel a pourtant prononcé la mise hors du cause du GHER, en relevant pour ce faire l'absence de fait malveillant de ce dernier ; qu'en statuant par un tel motif, inopérant pour justifier la mise hors de cause, quand il ressortait de ses propres constatations que, à supposer même que le contrat de travail de M. X... n'ait pas dû être effectivement transféré au GHER le 1er janvier 2010, le GHER s'était formellement engagé à reprendre le contrat de M. X... avant de refuser finalement de le faire, et avait par ailleurs donné son accord à la mise à disposition par la suite regardée comme illicite par la cour, de sorte que la situation litigieuse du salarié, ayant conduit la Fondation Père Favron à mettre fin à son détachement, circonstance regardée par la cour comme une rupture de son contrat, était, au moins partiellement, imputable au comportement du GHER, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Fondation Père Favron à verser à M. X... une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

AUX MOTIFS QUE la Fondation du Père Favron ayant mis fin au détachement avant son terme, soit le 4 décembre 2009, en violation des dispositions de notamment sic les articles 14 et 18 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, cette décision à l'origine de la rupture du contrat de travail est de surcroît illicite ; que cette décision doit s'analyser en un licenciement soumis en tant que tel aux dispositions du code du travail exceptées celles mentionnées ciavant ; qu'il en résulte en l'absence de procédure de licenciement que cette rupture est sans cause réelle et sérieuse ; (...) que l'effectif habituel de l'entreprise étant supérieur à 10 salariés, le montant de l'indemnité due en application de l'article L. 1235-3 du code du travail - non exclu par l'article 52 précité de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 - ne peut être inférieur au salaire des six derniers mois soit 54 159,30 euros ; qu'en considération de son âge (né en 1955) et de son ancienneté à la date de la rupture (1er novembre 2001 au 4 décembre 2009), de sa qualification, les premiers juges ont exactement estimé le montant des dommages-et-intérêts réparant le préjudice lié au licenciement sans cause réelle et sérieuse, à la perte de l'emploi dans le cadre de l'achèvement par anticipation du détachement et à l'irrégularité de la procédure y afférente à la somme de 54 159,30 euros ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE M. X... a été licencié de manière abusive par la Fondation Père Favron puisqu'il a été mis fin à son contrat le 4 décembre 2009, sans motif en application des articles L. 1231-1 et suivants du code du travail ; que le licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvre droit à des indemnités ; (¿) qu'il sera fait droit à la demande d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse pour un montant de 54 159,30 euros ;

1°/ ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement des deux premiers moyens, en ce qu'il a jugé que la Fondation Père Favron était le seul employeur de M. X... parce que le contrat de travail de ce dernier n'aurait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010 et que le GHER devait être mis hors de cause, entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code du travail la cassation de l'arrêt en ce qu'il a mis à la charge de l'exposante une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

2°/ ALORS en tout état de cause QUE lorsqu'un fonctionnaire est détaché en qualité de directeur au sein d'une clinique de droit privé, son licenciement motivé par la cessation complète d'activité de la clinique et l'impossibilité de transférer son contrat de travail au repreneur au regard des règles statutaires repose sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la Fondation Père Favron avait informé M. X... par lettre recommandée du 4 décembre 2009 qu'elle mettait fin au détachement compte tenu de la cessation complète d'activité de la clinique au 1er janvier 2010 ; que pour juger que le licenciement de M. X... était cependant sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a relevé que la Fondation Père Favron n'avait pas respecté la procédure de licenciement ; qu'en statuant ainsi, quand le motif invoqué par l'employeur dans la lettre de rupture du contrat de travail constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, de sorte qu'il ne pouvait être octroyé tout au plus au salarié qu'une indemnité pour méconnaissance de la procédure de licenciement ne pouvant dépasser un mois de salaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-2 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Fondation Père Favron à verser à M. X... un rappel de salaire pour la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010 et d'AVOIR débouté la Fondation Père Favron de sa demande tendant à ce que le GHER soit condamné à lui rembourser les salaires et charges versés du 1er janvier au 3 mars 2010,

AUX MOTIFS QU'il est constant et non discuté que M. X... a été remis à la disposition de son établissement d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et que de surcroît il n'a pu être réintégré dans son corps ou emploi d'origine faute d'emploi vacant en dépit des démarches qu'il a faites à cette fin ; que les dispositions de l'article 54 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée prévoient que le fonctionnaire détaché mais remis à disposition « (...) continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin ... » ; qu'il s'ensuit que le rappel de rémunération est dû par la Fondation du Père Favron, établissement d'origine, pour la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010, nonobstant la date de rupture du contrat de travail consécutive à la fin du détachement ; que l'achèvement de la mise à disposition résultant du fait de l'établissement d'origine

avant tout transfert fondé sur les articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du code du travail, la Fondation du Père Favron est déboutée de sa demande visant à faire supporter par le Groupe Hospitalier Est Réunion, d'une part, les conséquences de cette décision excluant le salarié détaché des effectifs soumis au transfert au Centre Hospitalier Saint André/Saint Benoît devenu le Groupe Hospitalier Est Réunion y compris de celle visant au paiement de la somme de 71 333,45 euros représentant les salaires versés à M. X... du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010 majorées des cotisations patronales soit 19 744,46 euros, et d'autre part les seuls salaires versés à compter du 1er janvier 2010 date d'application du transfert d'activités soit 21 715,18 euros outre les charges sociales patronales de 6 933,34 euros ; (...) que le paiement tardif par cet ancien employeur de l'intégralité des salaires en juin 2010 pour la période litigieuse est nécessairement source d'un préjudice particulier et distinct à l'égard de M. X... qui n'a pas reçu en temps les rémunérations des mois de mars et avril 2010, lequel préjudice n'est pas totalement réparé par l'avantage tiré du paiement par avance en juin 2010 des mois de juillet à octobre 2010 ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE M. X... a saisi le conseil pour contester la rupture de son contrat de travail ; que la Fondation Père Favron avait signé en date du 31 mai 2009 avec le CHI Saint-André-Saint-Benoît la mise à disposition de M. X... pour la période du 1er juin au 31 décembre 2009 par un protocole de gouvernance, pour le transfert sanitaire et du personnel au 1er janvier 2010 ; que la Fondation Père Favron avait fait signer un avenant au contrat de travail de M. X... pour la mise à disposition de ce dernier dans le cadre de la mise en place d'une direction générale unique de la clinique PSPH Saint-Benoît et CHI Saint-André Saint-Benoît le 8 juillet 2009 avec effet le 1er juin 2009 sans préciser la fin de cette mise à disposition ; que le 4 novembre 2009, la Fondation Père Favron a adressé un courrier au CNG pour poser le problème sur les conditions de transfert de M. X... et la réponse fut rendue le 26 novembre 2009 par mail par Mme Brigitte Michel A... ; que par courrier daté du 4 décembre 2009, la Fondation Père Favron met fin au détachement de M. X... avec effet au 3 mars 2010 ; qu'en application du code du travail en ses articles L. 1224-1 et L. 1224-3, M. X... ne pouvait pas être considéré comme personnel transféré, puisque le contrat avait pris fin le 4 décembre 2009 et que la fusion de la Fondation père Favron et CHI Saint-André Saint-Benoît devait être effectif au 1er janvier 2010 sous l'entité juridique du Groupe Hospitalier Est Réunion ; qu'il y a lieu de mettre hors de cause le GHER et de dire que le contrat de M. X... et la rupture de ce contrat est l'entière responsabilité et obligation contractuelle de la Fondation Père Favron ; (...) que la Fondation Père Favron demande à M. X... la restitution de la somme de 71 333,45 euros au titre de salaire du 4 mars au 31 octobre 2010 et de condamner le GHER de régler cette somme ; que le GHER a été mis hors de cause par le conseil et que c'est seule la Fondation Père Favron qui est l'employeur de M. X... ;

ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement des deux premiers moyens, en ce qu'il a jugé que la Fondation Père Favron était le seul employeur de M. X... et que le GHER devait être mis hors de cause parce que le contrat de travail de ce dernier n'aurait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code du travail la cassation de l'arrêt en ce qu'il a mis à la charge de l'exposante un rappel de salaire au titre de la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010, et en ce qu'il a débouté la Fondation Père Favron de sa demande tendant à ce que le GHER soit condamné à lui rembourser les salaires et charges versés du 1er janvier au 3 mars 2010.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Fondation Père Favron à verser à M. X... des dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait du paiement tardif de l'intégralité des salaires afférents à la période du 1er janvier au 3 mars 2010,

1°/ ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement des deux premiers moyens, en ce qu'il a jugé que la Fondation Père Favron était le seul employeur de M. X... et que le GHER devait être mis hors de cause parce que le contrat de travail de ce dernier n'aurait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code du travail la cassation de l'arrêt en ce qu'il a mis à la charge de l'exposante des dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait du paiement tardif de l'intégralité des salaires afférents à la période du 1er janvier au 3 mars 2010 ;

2°/ ALORS en tout état de cause QUE dans les obligations qui se bornent au paiement d'une somme d'argent, les dommages-intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans la condamnation aux intérêts moratoires, à moins que le créancier ait subi du fait de la mauvaise foi du créancier un préjudice indépendant de ce seul retard ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour condamner la Fondation Père Favron à verser à M. X... des dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait du paiement tardif de l'intégralité des salaires afférents à la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010, a relevé que le paiement tardif de l'intégralité des salaires en juin 2010 était nécessairement source d'un préjudice particulier et distinct à l'égard de M. X... qui n'avait pas reçu en temps voulu les rémunérations des mois de mars et avril 2010 ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser de préjudice indépendant du seul retard du paiement des salaires ni la mauvaise foi de la Fondation Père Favron, la cour d'appel a violé l'article 1153 du code civil.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Fondation Père Favron à verser à M. X... des congés payés afférents au rappel de salaire pour la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010,

AUX MOTIFS QUE s'agissant d'une rupture du contrat de travail étrangère à toute faute lourde, le salarié est fondé par application des dispositions de l'article L. 3141-26 du code du travail à bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés déterminée par les articles L. 3141-22 à L. 3141-25 et que la Fondation du Père Favron ne prétend ni ne justifie avoir versée ; que M. X... est donc fondé à se voir allouer la somme de 7 133,34 euros bruts correspondant à 10% de la rémunération brute perçue pour la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010 ;

1°/ ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement des deux premiers moyens, en ce qu'il a jugé que la Fondation Père Favron était le seul employeur de M. X... et que le

GHER devait être mis hors de cause parce que le contrat de travail de ce dernier n'aurait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, entraînera automatiquement, en application des articles 624 et 625 du code du travail, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a mis à la charge de l'exposante des congés payés afférents au rappel de salaire pour la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010 ;

2°/ ALORS en tout état de cause QUE ne donne pas droit à congés payés une période qui ne constitue pas du travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail et qui n'est pas non plus assimilée à du travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, après avoir considéré que la Fondation Père Favron avait rompu de façon anticipée le détachement ; et donc le contrat de travail - de M. X... le 4 décembre 2009, et que le préavis avait expiré le 3 mars 2010, a condamné la Fondation Père Favron à verser à M. X... une indemnité de congés payés pour la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010, date prévue de la fin du détachement ; qu'en statuant ainsi, quand la période s'étendant de la fin du préavis jusqu'au terme prévu du détachement ne constituait pas, ni n'était assimilée à du travail effectif, la cour d'appel a violé les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail ;

3°/ ALORS en tout état de cause QUE l'article L. 3141-26 du code du travail prévoit le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit ; qu'en s'appuyant sur cet article L. 3141-26 du code du travail pour juger que la Fondation Père Favron devait être condamnée à verser à M. X... une indemnité de congés payés pour la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010, autrement dit pour une période postérieure à l'expiration du préavis intervenue le 3 mars 2010, la cour d'appel a violé cette disposition.

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Fondation Père Favron à verser à M. X... une indemnité compensatrice relative aux jours RTT pour la période du 1er janvier 2010 au 31 octobre 2010,

AUX MOTIFS QUE les jours de «RTT» dus pour la période du 1er janvier 2010 au 31 octobre 2010 soit 15 jours (1,5 jour pour un contingent annuel de 18 jours) sont dus par la Fondation du Père Favron au même titre que le salaire, et ce à concurrence de la somme non contestée à titre subsidiaire dans son montant de 4 513,27 euros bruts ;

1°/ ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement des deux premiers moyens, en ce qu'il a jugé que la Fondation Père Favron était le seul employeur de M. X... parce que le contrat de travail de ce dernier n'aurait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010 et que le GHER devait être mis hors de cause, entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code du travail la cassation de l'arrêt en ce qu'il a mis à la charge de l'exposante une indemnité compensatrice relative aux jours RTT pour la période du 1er janvier 2010 au 31 octobre 2010 ;

2°/ ALORS en tout état de cause QUE si selon l'article 54 de la loi du 9 janvier 1986 le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son établissement d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps ou emploi d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin, le texte ne prévoit pas que l'organisme d'accueil soit tenu de verser au fonctionnaire une indemnité compensatrice de jours dus au titre de la réduction du temps de travail pour la période séparant la rupture du contrat de travail et le terme prévu du détachement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, après avoir retenu que la Fondation Père Favron avait rompu de façon anticipée le détachement - et donc le contrat de travail - de M. X... le 4 décembre 2009 et que le préavis avait expiré le 3 mars 2010, a condamné la Fondation Père Favron à verser à M. X... une indemnité compensatrice relative aux jours RTT pour la période du 4 mars 2010 au 31 octobre 2010, date prévue de la fin du détachement ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 54 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

HUITIEME ET DERNIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Fondation Père Favron à verser à M. X... la somme de 1 500 euros en réparation du préjudice subi au titre du droit individuel à la formation,

AUX MOTIFS QUE selon l'article L. 6323-1 du code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures ; que suivant l'article L. 6323-5 de ce code, les droits acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés sur une durée de six ans ; qu'aux termes de l'article L. 6323-18 du code du travail dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ; que M. X... dont le contrat de travail a été rompu dans une situation analysée comme un licenciement n'a pu valablement faire valoir les droits acquis au titre de son droit individuel à la formation (DIF) ; que les premiers juges ont exactement retenu que ce défaut d'information constitutif d'une perte de chance manifeste, a nécessairement causé un préjudice à l'intéressé qui sera indemnisé sur la base de 120 heures depuis l'année 2005 ; qu'en revanche, le montant de ce préjudice sera estimé à 1 500 euros ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE M. X... avait un droit au DIF à la rupture de son contrat en application de l'article L. 6323-9 du code du travail ; que M. X... n'a pas reçu ce droit et que c'est l'employeur qui a omis de lui régler cette demande ; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande pour 120 heures pour la période de 2005 à 2010 ;

ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement des deux premiers moyens, en ce qu'il a jugé que la Fondation Père Favron était le seul employeur de M. X... et que le

GHER devait être mis hors de cause parce que le contrat de travail de ce dernier n'aurait pas été transféré au GHER le 1er janvier 2010, entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code du travail la cassation de l'arrêt en ce qu'il a mis à la charge de l'exposante une indemnité en réparation du préjudice subi au titre du droit individuel à la formation.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion , du 30 octobre 2012