

Cour d'appel de Nouméa

N° de pourvoi : 22/00074

Chambre sociale

Arrêt du 12 août 2024

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 9 septembre 2022 par le tribunal du travail de NOUMEA (RG n° 20/219)

Saisine de la cour : 22 septembre 2022

APPELANT

S.A.R.L. DUGAST EXPLOITATION, prise en la personne de son représentant légal en exercice

Siège social : [Adresse 1]

Représentée par Me Fabien MARIE, membre de la SELARL D'AVOCATS CALEXIS, avocat au barreau de NOUMEA

INTIMÉ

M. [P] [N]

né le (...) à [Localité 5]

demeurant [Adresse 2]

Représenté par Me Virginie BOITEAU, membre de la SELARL VIRGINIE BOITEAU, avocat au barreau de NOUMEA

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 27 juillet 2023, en audience publique, devant la cour composée de :

M. Philippe ALLARD, Président de chambre, président,

M. Thibaud SOUBEYRAN, Conseiller,

Mme Béatrice VERNHET-HEINRICH, Conseillère,

qui en ont délibéré, sur le rapport de M. Thibaud SOUBEYRAN.

12/08/2024 : Copie revêtue de la forme exécutoire : - Me BOITEAU ;

Expéditions : - Me MARIE ;

- M. [N] et S.A.R.L. DUGAST EXPLOITATION (LR/AR)

- Copie CA ; Copie TT

Greffier lors des débats : Mme Isabelle VALLEE

Greffier lors de la mise à disposition : M. Petelo GOGO

ARRÊT :

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 28/09/2024 date à laquelle le délibéré a été prorogé au 26/10/23 puis au 23/11/23 puis au 28/12/23 puis au 25/01/24 puis au 12/02/24 puis au 11/03/24 puis au 15/04/24 puis au 16/05/24 puis au 20/06/24 puis au 22/07/24 puis au 12/08/24, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 451 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie,

- signé par M. Philippe ALLARD, président, et par M. Petelo GOGO, greffier, auquel la minute de la décision a été transmise par le magistrat signataire.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Suivant contrat à durée déterminée du 20 janvier 2016, M. [P] [N] a été engagé par la société DUGAST EXPLOITATION en qualité de carreur pour une durée de trois mois.

Par contrat à durée indéterminée du 20 avril 2016, il a été engagé en cette même qualité à raison de 39 heures hebdomadaires moyennant un salaire mensuel de 210'000 francs CFP.

Suivant courrier du 11 février 2020, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement le 17 février suivant et mis à pied à titre conservatoire.

Le 12 février 2020, il a été mis en demeure de restituer les outils appartenant à la société.

Suivant courrier du 20 février 2020, il a été licencié dans les termes suivants :

' Suite à l'entretien que nous avons eu le 17 février 2020 nous sommes au regret de vous informer que nous avons pris la décision de licencier aux motifs suivants :

- Irrespect répété du planning (arrêt anticipé du travail) ;

- Refus d'effectuer les heures supplémentaires demandées ;

- Insulte proférée à l'encontre du supérieur hiérarchique, sur le lieu de travail pendant les heures de travail et en présence d'autres salariés.

Nous ajoutons à ceci votre attitude après l'altercation puisque vous avez, sans autorisation, pris du matériel dans le véhicule de la société pour l'emmener chez vous le jour de signification de votre mise à pied conservatoire.

Compte tenu de la gravité de ces fautes, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible ; le licenciement prend donc effet immédiatement et votre solde de tout compte sera arrêté à la date de ce jour sans indemnité de préavis, ni de licenciement. La période non travaillée du 11 février 2020 à ce jour en raison de la mise à pied à titre conservatoire dont vous avez fait l'objet, ne sera pas rémunérée.

Vous voudrez bien vous présenter à nos bureaux dans les plus brefs délais pour signer le solde de tout compte et recevoir votre certificat de travail en prenant évidemment soin de restituer l'ensemble du matériel professionnel encore en votre possession.'

Par requête introductive d'instance du 12 novembre 2020, M. [N] a fait convoquer la société DUGAST EXPLOITATION devant le tribunal du travail de Nouméa aux fins de le voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse, fixer son salaire mensuel de référence à 243'898 francs CFP et condamner M. [N] à lui verser, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, diverses sommes en exécution du contrat et en indemnisation de ses préjudices, outre intérêts au taux légal à compter de la décision à intervenir pour les créances indemnitaires et à compter de la requête introductive pour les créances salariales. Il demandait en outre que soit ordonnée la remise d'un certificat de travail, d'un reçu pour solde de tout compte et des bulletins de salaire conformes à la période travaillée. Il sollicitait enfin la condamnation de l'employeur à lui verser la somme de 250'000 francs CFP au titre de ses frais irrépétibles.

Par jugement dont appel du 9 septembre 2022, le tribunal a :

- constaté le défaut d'énonciation de motifs précis de la lettre de licenciement de M. [N] en date du 20 février 2020 et en conséquence,
- dit que le licenciement de M. [N] était sans cause réelle et sérieuse,
- fixé le salaire moyen mensuel brut de M. [N] à la somme de 243'898 francs CFP,
- condamné la société DUGAST EXPLOITATION à payer à M. [N] les sommes suivantes :
 - . 487'796 francs CFP au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 48'779 francs CFP au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis,
 - . 97'559 francs CFP au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - . 1'951'184 francs CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu d'une cause réelle et sérieuse,
 - . 250'000 francs CFP en réparation de son préjudice moral,
- ordonné la régularisation de la situation CAFAT et CRE de M. [N], à la charge de la société DUGAST EXPLOITATION,

- ordonné la remise à M. [N] de son certificat de travail de ses bulletins de salaire rectifiés,
- condamné la société DUGAST EXPLOITATION à payer à M. [N] la somme de 150'000 francs CFP au titre des frais irrépétibles engagés,
- rappelé que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales,
- débouté les parties du surplus de leurs demandes,
- ordonné l'exécution provisoire à hauteur de 50 % des sommes allouées à titre de dommages-intérêts,
- condamné la société DUGAST EXPLOITATION aux dépens.

PROCEDURE D'APPEL :

Suivant requête déposée au greffe de la cour le 22 septembre 2022, la société DUGAST EXPLOITATION a interjeté appel de cette décision.

Au terme de ses dernières écritures du 22 décembre 2022, dont elle se prévaut à l'audience, elle sollicite l'infirmité du jugement en ce qu'il a jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. [N] et en ce qu'il l'a condamnée à lui verser les sommes de 487'787 francs CFP à titre de rappel sur préavis, 48'779 francs CFP pour congés payés sur préavis, 97'559 francs CFP au titre de l'indemnité de licenciement, 1'951'184 francs CFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 250'000 francs CFP en réparation de son préjudice moral et en ce qu'il l'a condamnée à régulariser la situation de M. [N] auprès de la CAFAT et du CRE et à remettre à M. [N] un certificat et des bulletins de salaire rectifiés.

Il demande à la cour de confirmer le jugement rendu pour le surplus et, statuant à nouveau, de juger fondé le licenciement pour faute grave de M. [N] signifié par courrier du 20 février 2020, de juger dépourvu de circonstances vexatoires ledit licenciement et en conséquence de débouter M. [N] de l'intégralité de ses demandes.

En réplique, au terme de ses dernières écritures communiquées le 12 avril 2023 dont il se prévaut à l'audience, M. [N] demande à la cour de confirmer le jugement en toutes ses dispositions à l'exception des sommes allouées au titre du préjudice moral et financier distinct, de condamner en conséquence la société DUGAST EXPLOITATION à lui payer à ce titre la somme de 2'500'000 francs CFP et de débouter la société DUGAST EXPLOITATION de l'ensemble de ses demandes.

Il demande en outre à la cour de condamner la société DUGAST EXPLOITATION à lui rembourser la somme de 300'000 francs CFP au titre de ses frais irrépétibles engagés en cause d'appel et à supporter les entiers dépens d'appel dont distraction au profit de son conseil.

Pour un exposé exhaustif des moyens des parties, la cour se réfère à leurs écritures respectives, aux notes de l'audience et aux développements ci-dessus.
SUR CE :

S validité du licenciement

L'article Lp. 122-3 du code du travail de la Nouvelle Calédonie dispose que tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article Lp. 122-33 du même code, 'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.'

En vertu de l'article Lp.122-6 du même code, l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit énoncer son ou ses motifs dans la lettre de licenciement. Les motifs avancés doivent être précis et matériellement vérifiables, des motifs imprécis équivalant, en cas de litige, à une absence de motif.

La faute grave, dont la preuve incombe à l'employeur, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise

La jurisprudence définit la faute grave comme un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La gravité du manquement retenu est appréciée au regard du contexte, de la nature et du caractère éventuellement répété des agissements, des fonctions exercées par le salarié dans l'entreprise, de son niveau de responsabilité, de son ancienneté, d'éventuels manquements antérieurs et des conséquences de ces agissements pour l'employeur.

En l'espèce, l'employeur invoque pour justifier du licenciement de M. [N] quatre fautes tenant d'une part à l'irrespect répété par le salarié du planning de travail avec des arrêts anticipés, à des refus d'effectuer les heures supplémentaires demandées, à une insulte proférée à l'encontre de son supérieur hiérarchique sur le lieu de travail, pendant les heures de travail en présence d'autres salariés ainsi qu'au comportement du salarié consistant à avoir emporté à son domicile, sans autorisation, du matériel à son domicile le jour de sa mise à pied conservatoire.

Il convient d'examiner successivement si les griefs allégués sont établis et constituent, le cas échéant, une faute d'une gravité suffisante pour justifier la rupture du contrat de travail.

S'agissant du grief tenant à l'absence de respect des plannings de travail, le tribunal a relevé à juste titre que la lettre de licenciement est imprécise à cet égard. L'employeur n'apporte toutefois aucune précision de date relative à ce grief à l'occasion de la présente procédure, tant en première instance qu'en cause d'appel.

L'employeur invoque pour fonder ce grief les attestations :

- de Mme [F] aux termes de laquelle cette dernière indique : ' travaillant sur le chantier de Gawe, j'ai constaté à plusieurs reprises un manque de volonté de travail de la part de Mr [N] à savoir :

- Restait assis pendant toute une après-midi ;

- Se levait faisant semblant de faire quelque chose dès que Mr [S] passait ;

- Répondait agressivement à Mr [S] dès qu'une question lui était posée. Tout cela pendant que tous les autres employés respectaient leur tâche. De plus il buvait de l'alcool sur les chantiers ce qui le rendait grossier avec tout le monde.' ;

- de M. [L], selon lequel : ' étant au poste de chef de chantier, je peux vous affirmer qu'à plusieurs reprises j'ai donné des missions à [N] et en retour je me suis confronté à des refus ou des injures qui nous ont parfois conduits à deux doigts d'en venir aux mains. Cette personne ne voulait en faire qu'à sa tête et n'écouter personne, ni son chef de chantier, ni son directeur Mr [S].

Toutefois, aucune de ces deux attestations ni aucune autre pièce versée aux débats ne permet d'étayer le grief selon lequel le salarié n'aurait pas respecté les horaires de travail qui lui étaient fixées.

Ce motif sera dès lors écarté.

S'agissant du grief tenant à des refus d'effectuer des heures supplémentaires, il n'est ni précis, ni étayé par des éléments objectifs versés à la procédure, alors même que M. [N] justifie par la production de ses bulletins de salaire avoir réalisé régulièrement des heures supplémentaires. L'employeur ne soutient d'ailleurs pas que le refus allégué, à le supposer démontré, avait un caractère fautif.

Ce motif sera dès lors également écarté.

S'agissant de l'insulte proférée à l'égard du supérieur hiérarchique, l'employeur verse, pour en justifier, deux attestations de ses salariés :

- M. [O], selon lequel : ' travaillant en équipe avec Mr [N] le vendredi 7 février à 15 heures sur le chantier M'[M] à [Localité 3], le gérant Mr [S] nous a demandé de ramasser à plusieurs reprises des chutes de carrelage encombrant le chantier et ce jour j'ai exécuté l'ordre donné, mais mon collègue Mr [N] s'est emporté.

Menaçant Mr [S] en voulant lui jeter au visage des morceaux de carreaux cassés tout en insultant.

Le mardi 11 février Mr [S] m'a demandé de ramener Mr [N] chez lui. Lorsque je l'ai déposé, il a ouvert le coffre de la voiture et a récupéré des outils malgré mon refus, ce que j'ai tout de suite rapporté à Mr [S].'

- M. [C], selon lequel : 'Le 07 février, un peu avant 15 h, je travaillais sur le chantier de M'[M] à [Localité 3] et j'ai été témoin d'une altercation entre Mr [N] [P] et le gérant Mr [S] [H]... avant de finir, [H] nous a demandé de ramasser des chutes de carrelage qui traînaient, ce que nous avons fait avec mon collègue. Cependant Mr [N] n'a pas souhaité se joindre à nous et a proféré des insultes à [H] jusqu'à faire le geste de jeter des chutes de carrelage à la figure de Mr [S] ce qui m'a surpris de la réaction de Mr [N] envers Mr [S].'

Si ces deux témoignages ne méritent pas d'être écartés des débats au seul motif qu'ils émanent de salariés de la société DUGAST EXPLOITATION, il convient de relever que tous deux demeurent imprécis quant aux termes employés par M. [N] à l'encontre de M. [S], lequel ne précise pas davantage l'insulte qui aurait été proférée à son endroit, privant ainsi la juridiction de la possibilité d'apprécier la gravité des propos tenus.

En revanche, ces témoignages sont à rapprocher d'une première attestation réalisée par M. [C] le 29 juillet 2020, produite par le conseil de M. [N], qui relatait alors :

' (...) Pour le vendredi 7 février 2020, mon collègue m'a déposé au chantier à M. [N] à 15 h passé pour que je rentrais avec Mr [O] à [Localité 4] (habitant ou deux à [Localité 4]) et au chantier il y avait le conducteur de travaux, Mr [O], (le chef) [A], [P] et moi. Nous nous apprêtons à partir car il était 15h20 quand Mr [S] (le patron) arrive et donne l'ordre d'un ton sec à [P] et les autres de ramasser les chutes de carreaux pour jeter, Mr [O] lui demande de laisser pour un copain et Mr [S] a refusé et ils ont jetté, croyant que c'était fini, [P] part vers la voiture que le patron lui dit encore d'aller jetté les derniers chutes que celui-là n'avait pas vus (c'est comme un maître qui parle à son chien avec le doigt) que [P] n'a pas aimé et lui répond '[H], pourquoi tu viens nous casser les couilles pour ça, mais c'est fini le travail depuis 15 h et il est 15h20' et le patron lui dit ' Je m'en fous' et [P] lui répond aussi ' Je m'en fous !' mais il est partie ramasser quand même le dernier tas de chutes. Et après ça Mr [O] est partie les déposer chez eux. ([A] et [P])'.

M. [N] conteste quant à lui toute insulte à l'égard de son supérieur hiérarchique, expliquant aux termes de son courrier du lundi 27 avril 2020 : 'ce jour-là nous étions en fin de journée du vendredi 7 février 2020 après 15 h à laquelle nous avons fini le travail mon supérieur Monsieur [O] est venu me voir et on s'est chamaillé sans plus mais à aucun moment je l'ai insulté.'

Il reconnaît en revanche dans ses écritures avoir 'lâché un juron sans aucune agressivité et nullement de nature à contester l'autorité de son employeur', s'expliquant par 'l'heure tardive et la fatigue du salarié', par ailleurs 'très fréquent dans les métiers du bâtiment, compte tenu du niveau d'éducation des salariés (...) qui ne saurait justifier un licenciement pour faute grave ni même une cause réelle et sérieuse compte tenu des circonstances et de l'ancienneté du salarié'.

En l'état des éléments versés aux débats, s'il semble établi que M. [N] a pu s'exprimer à l'égard de M. [S] de manière vulgaire et manifester ainsi de manière déplacée son mécontentement, il n'est pas établi qu'il a insulté son supérieur hiérarchique comme le soutient l'employeur aux termes de la lettre de licenciement.

Les propos rapportés par M. [C] aux termes de son attestation du 29 juillet 2020 ne constituent pas à eux seuls une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de M. [N] auquel aucun comportement déplacé n'avait été reproché depuis son entrée dans la société quatre ans plus tôt.

Par ailleurs, la lettre de licenciement n'évoque à aucun moment les gestes menaçants à l'encontre de M. [S] relevés de manière concordante par M. [O] et M. [C] mais contestés par M. [P] [N], de sorte que ce comportement ne saurait davantage fonder le licenciement litigieux.

S'agissant du grief tenant à la récupération d'outils (un malaxeur et une carrellette) par M. [N] dans l'un des véhicules de la société après la notification de sa mise à pied conservatoire le 11 février 2020 malgré l'opposition de son collègue, M. [O], chargé de le déposer à son domicile, il n'est pas contesté que ce matériel de faible valeur a été pris au vu de ce dernier et restitué en bon état le 19 février 2020.

Ce seul comportement ne constitue pas une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de M. [N], auquel aucun comportement comparable n'avait été reproché depuis son entrée dans l'entreprise au mois de janvier 2020.

Le jugement sera dès lors approuvé en ce qu'il a retenu que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur les demandes en paiement

La société DUGAST EXPLOITATION ne conteste pas le montant du salaire mensuel moyen retenu par le premier juge à hauteur de 243'898 francs CFP.

Au regard des dispositions contractuelles et des bulletins de paye produits, il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point.

Le jugement sera également confirmé en ce qu'il a condamné la société DUGAST EXPLOITATION à payer à M. [N] les sommes de 487'796 francs CFP à titre d'indemnité de préavis, de 48'779 francs CFP au titre des congés payés sur préavis et de 97'559 francs CFP au titre de l'indemnité légale de licenciement.

Au regard de l'âge de M. [N] (49 ans), de son ancienneté au moment du licenciement (quatre ans et trois mois) et des conséquences, dont il justifie, de ce licenciement sur sa situation financière et familiale, le tribunal mérite approbation en ce qu'il a fixé, sans être critiqué, sur ce point l'indemnité due au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse à 1'951'184 francs CFP.

M. [N] a été mis à pied sans délai et de manière injustifiée alors qu'il faisait partie de l'entreprise de plus de quatre années et qu'il était revenu trois semaines auparavant une longue période d'arrêt maladie, qui avait notamment conduit son employeur à faire réaliser une contre-visite médicale, laquelle avait confirmé la réalité des motifs médicaux justifiant l'arrêt travail.

Cette rupture soudaine et injustifiée a pu causer à M. [N] un préjudice moral distinct de celui occasionné par le licenciement, dont le tribunal a exactement apprécié l'étendue en condamnant l'employeur à payer une somme de 250'000 francs CFP.

Les préjudices d'ordre personnel, financiers et familiaux, invoqués au soutien de la demande de voir porter l'indemnisation à ce titre à hauteur de 2'500'000 francs CFP sont consécutifs au licenciement lui-même et ne constituent pas des préjudices distincts de ceux découlant du licenciement.

Sur les demandes de régularisation

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a ordonné la régularisation par l'employeur de la situation de M. [N] auprès des organismes sociaux et en ce qu'il a ordonné la remise des certificats de travail et des bulletins de salaire rectifiés.

Sur les demandes annexes

Il serait inéquitable de laisser à la charge de M. [N] les frais irrépétibles qu'il a été contraint d'exposer en cause d'appel pour faire valoir ses droits.

La société DUGAST EXPLOITATION sera condamnée à lui payer à ce titre la somme de 250'000 francs CFP et à assumer la charge des dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour,

CONFIRME le jugement sauf en ce qu'il a constaté le défaut d'énonciation de motifs précis de la lettre de licenciement ;

Y ajoutant,

CONDAMNE la société DUGAST EXPLOITATION à payer à M. [N] la somme complémentaire de 250'000 francs CFP sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie ;

CONDAMNE la société DUGAST EXPLOITATION aux dépens d'appel, dont distraction au profit de la SELARL Virginie BOITEAU.