

Cour d'appel de Nouméa

N° RG 23/00077

Chambre sociale

M. François GENICON, Président de chambre,
président,

M. [D] [N]

Arrêt du 13 février 2025

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 31 août 2023 par le tribunal du travail de NOUMEA (RG n° 22/98)

Saisine de la cour : 29 septembre 2023

APPELANT

M. [D] [N]

né le 19 octobre 1959 à [Localité 3],

demeurant [Adresse 1]

Représenté par Me Noémie KOZLOWSKI, avocat au barreau de NOUMEA

INTIMÉ

S.A.R.L. SOPROTEC EQUIPEMENT, représentée par son gérant en exercice,

Siège social : [Adresse 2]

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

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 9 décembre 2024, en audience publique, devant la cour composée de :

M. François GENICON, Président de chambre, président,

M. Philippe ALLARD, conseiller,

Mme Marie-Claude XIVENCAS, Conseiller,

qui en ont délibéré, sur le rapport de M. Philippe ALLARD.

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

13/02/2025 : Copie revêtue de la formule exécutoire - Me MARIE ;

Expéditions - Me KOZLOWSKI ;

- M. [N] et SOPROTEC (LR/AR)

- Copie CA ; Copie TT

ARRÊT :

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 451 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie,

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

Selon contrat à durée déterminée en date du 25 avril 2017, M. [N] a été engagé par la société Soprotec équipement en qualité d'assistant technique - niveau III - échelon 1 pour la période du 25 avril 2017 au 24 juillet 2017.

Selon contrat à durée indéterminée en date du 25 octobre 2017, M. [N] a été engagé en qualité de mécanicien - ouvrier qualifié - niveau III - échelon 2.

Par lettre remise en main propre le 21 novembre 2018, M. [N] a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement fixé au 28 novembre 2018.

Par lettre datée du 30 novembre 2018, la société Soprotec équipement a notifié à M. [N] son licenciement pour faute grave dans les termes suivants :

« Suite à l'entretien que nous avons eu le 28 novembre 2018, nous sommes au regret de vous informer que nous avons pris la décision de vous licencier pour faute grave aux motifs suivants :

Le 21 novembre 2018, au cours d'un entretien ou nous avons souhaité vous avertir sur des malfaçons dans l'exécution de votre travail, et vous faire émarger une note de service relative à la sécurité de travaux à chaud, vous avez adopté une attitude de défiance sur la totalité des éléments et les avez catégoriquement rejetés avec toutes sortes de sarcasmes, devant votre chef d'atelier.

Vous vous êtes ensuite distingué par les faits suivants :

Vendredi 23 novembre, vous avez refusé catégoriquement de vous rendre sur le site de notre client Phytocal pour effectuer l'intervention de maintenance hebdomadaire, contraignant votre supérieur à détacher une autre personne pour assurer cette mission.

Le même jour, le vendeur réceptionnaire a sollicité votre assistance pour effectuer la mise en service d'un motoculteur qu'un client venait louer. Alors que le client se trouvait sur les lieux dans l'attente de l'engin, vous avez refusé ce travail en prétextant qu'il aurait fallu l'effectuer plus tôt. Nous avons été contraints de le demander à un autre mécanicien qui a bien voulu s'en occuper rapidement. Nous avons déploré la même insubordination et même attitude de défiance, cette scène n'aura pas manqué de donner une impression négative à notre client.

Nous rappelons que le 21 novembre, nous vous avons averti au sujet de la réclamation de notre client Phytocal qui nous avait ramené le 24 octobre une tondeuse sur laquelle vous étiez intervenu le 12 octobre pour en affûter les lames. Cette tondeuse s'était avérée avoir été remontée par vos soins avec les lames à l'envers malgré le sigle « Bottom » détrompeur, ce qui n'avait pas manqué de poser problème au client.

Vous avez également pris la liberté de vous dispenser de remplir complètement vos fiches d'intervention en n'y consignant par les heures de début et de fin d'intervention du temps passé par machine. A ce sujet votre dernier départ anticipé du site Phytocal le 28 septembre 2018 pour « rien d'autre à faire » nous avait contraints à offrir de la main d'œuvre atelier en compensation.

Compte tenu de ces éléments, dont les derniers développements sont devenus intolérables, 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. »

Par requête déposée le 17 juin 2022, M. [N] a contesté son licenciement devant le tribunal du travail de Nouméa et réclamé le paiement des indemnités de rupture.

Par jugement en date du 31 août 2023, la juridiction saisie, retenant que les insubordinations visées dans la lettre de licenciement étaient établies et qu'elles s'inscrivaient dans un contexte de contestations réitérées, qui avaient donné lieu à un avertissement, a :

- rejeté les conclusions et la pièce déposée par M. [N] le 10 juillet 2023,
- dit que le licenciement de M. [N] pour faute grave est justifié,
- débouté M. [N] de ses demandes,
- condamné M. [N] à payer à la société Soprotec équipement une somme de 130 000 FCFP au titre des frais irrépétibles,
- condamné M. [N] aux dépens.

Selon requête déposée le 29 septembre 2023, M. [N] a interjeté appel de cette décision.

Aux termes de son mémoire ampliatif déposé le 29 décembre 2023, M. [N] demande à la cour de :

- infirmer le jugement en toutes ses dispositions ;
- dire et juger que le licenciement de M. [N] doit être requalifié en un licenciement sans cause réelle et sérieuse aux torts exclusifs de l'employeur ;
- condamner la société Soprotec équipement à verser à M. [N] la somme de 385.000 FCFP à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents ;
- condamner la société Soprotec équipement à lui verser la somme de 143.125 FCFP à titre d'indemnité pour indemnité conventionnelle de licenciement ;
- condamner la société Soprotec équipement à lui verser la somme de 2.800.000 FCFP à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner la société Soprotec équipement à verser à M. [N] la somme de 1.400.000 FCFP à titre d'indemnité pour le préjudice moral distinct subi par le requérant du fait des conditions particulièrement brutales et vexatoires de la rupture ;

en tout état de cause,

- condamner la société Soprotec équipement à payer à M. [N] la somme de 350.000 FCFP en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Selon conclusions transmises le 2 février 2024, la société Soprotec équipement prie la cour de :

- confirmer le jugement entrepris dans l'ensemble de ces dispositions ;
- juger que le licenciement de M. [N] est fondé sur une faute grave ;
- le débouter de l'ensemble de ses demandes ;

à titre subsidiaire,

- juger que le licenciement est fondé sur une faute simple ;

en tout état de cause,

- rapporter à de biens plus justes proportions ses demandes de dommages et intérêts pour rupture abusive ;
- débouter en tout état de cause M. [N] en sa demande de dommages et intérêts pour préjudice distinct ;
- condamner M. [N] à payer à la société Soprotec équipement la somme de 300.000 FCFP au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur ce, la cour,

1) A l'appui de son recours, M. [N] conteste avoir commis une faute en refusant d'émarger une note de service datée du 2 novembre 2018 relative à la « sécurité des travaux à chaud », soutient que son refus de mettre en service un motoculteur ou de se rendre chez un client ou l'erreur de

montage des lames d'une tondeuse étaient des fautes bénignes, reproche à l'employeur de ne pas démontrer le grief relatif à la tenue des fiches d'intervention et dénonce la disproportion de la sanction prononcée.

2) M. [N] ne conteste pas avoir refusé de signer une note de service datée du 2 novembre 2018 relative à la « sécurité des travaux à chaud » qui préconisait de réaliser « tout travail à chaud » « hors des locaux, ce pour préserver les locaux et leur contenu, du risque que constitue ce type de travail en présence d'hydrocarbures » et de sortir « les engins et les produits inflammables » « dans le cas particulier où le travail à chaud est nécessaire à l'intérieur ».

L'appelant qui affirme être « parfaitement familier avec les procédures de sécurité incendie en milieu d'entreprise », soutient qu'il n'a commis aucune faute en refusant de signer une note de service qui relevait du domaine du règlement intérieur et aurait dû, à ce titre, être soumise au préalable à l'avis des représentants du personnel.

La note litigieuse déterminait des règles à observer pour exécuter certains travaux : elle était étrangère à la notion de règlement intérieur de sorte que la justification avancée par M. [N] ne peut pas être retenue.

3) Le 22 novembre 2022, M. [G], chef d'atelier, a adressé à son supérieur un courriel dans lequel il écrivait :

« Suite à l'entretien de [D] du 21/11/2018, ce dernier m'a informé hier soir qu'il n'assurera pas les intervention vendredi chez Phytocal.

J'ai essayé de le raisonner et lui ai laissé jusqu'à ce matin pour réfléchir, ce matin, il n'avait pas changé sa position, je lui ai donc demandé de formaliser son refus d'intervention chez Phytocal par écrit, ce qu'il a aussi refusé de faire.

Je suis donc contraints de le remplacer demain, pour cela, j'ai dit à [C] d'assurer l'intervention chez Phytocal du vendredi 23/11/2018, et lui ai précisé que dorénavant il assurera ses interventions en quinconce avec [E] [T]...

Le planning actuel sera donc modifié en conséquence. »

M. [N] ne consacre, dans ses conclusions, pas le moindre développement à son refus d'intervenir chez le client Phytocal. Il ne conteste pas la version des faits donnée par le chef d'atelier et n'explique pas son refus d'exécuter la mission qui lui avait été confiée.

En ne se soumettant pas aux instructions de son employeur, M. [N] a commis une insubordination, étant observé que celle-ci a contraint la société Soprotec équipement à modifier le planning de ses employés.

4) S'agissant du refus de mettre en service un motoculteur, l'employeur s'appuie sur la relation suivante faite par le responsable commercial dans un message du 23 novembre 2018 :

« Ce matin MR [I] est venu pour louer un motoculteur, [L] à pris en charge le client et a demandé à [D] d'effectuer le 1er démarrage devant le client,

[D] a refusé prétextant que le 1er démarrage aurait dû être fait auparavant et que l'on ne pouvait lui demander cette action 5 minutes avant, qu'il aurait fallu l'avertir plus tôt.

[L] a donc bien réagi pour ne pas envenimer la situation en demandant à [R] d'effectuer ce 1er démarrage (la location a pu se faire) ...

Néanmoins, il n'est pas convenable ni acceptable qu'une telle scène se déroule devant un client. »

M. [N] ne conteste pas avoir refusé de mettre en service un motoculteur mais impute son refus à une saute d'humeur qui s'expliquait par le caractère tardif de la demande. Il affirme que sa réaction n'avait pas été « excessive ».

En premier lieu, il sera observé que M. [N] n'était pas juge de l'organisation du service commercial de son employeur. Surtout, il n'est pas prétendu, ni a fortiori démontré que le démarrage d'un motoculteur donné en location n'entrait pas dans ses attributions. Son refus d'exécuter l'ordre qui lui avait été donné ne peut pas être regardé comme une simple saute d'humeur inhérente à la vie en entreprise mais, ainsi que l'ont relevé les premiers juges, caractérisait une insubordination. Sa réaction était d'autant plus blâmable qu'il a signifié son refus d'exécuter la tâche requise, devant le client qui devait louer la machine.

5) Il résulte de ce qui précède que les 22 et 23 novembre 2018, M. [N] s'est rendu responsable de deux insubordinations en refusant d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées. Ces défauts d'obéissance ont été préjudiciables à la société Soprotec équipement puisque l'un des refus a été signifié devant un client et écorné ainsi l'image de son employeur, et que le second a impliqué de modifier le planning de certains salariés.

Ainsi que l'ont observé les premiers juges, le 21 novembre 2018, M. [N] venait d'être sanctionné par un avertissement notamment pour avoir refusé de « procéder à certaines tâches ». Dans un tel contexte, l'insubordination persistante du salarié autorisait un licenciement immédiat. C'est donc à bon droit que le tribunal du travail a conclu que le licenciement pour faute grave n'appelait aucune réserve.

6) Le licenciement n'étant pas intervenu dans des circonstances brutales ou vexatoires, la demande accessoire de dommages et intérêts sera également rejetée.

Par ces motifs

La cour,

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne M. [N] à payer à la société Soprotec équipement une somme complémentaire de 120 000 FCFP sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne M. [N] aux dépens d'appel.