

Cour d'appel de Nouméa

N° de pourvoi : 23/00034

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Chambre sociale

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Arrêt du 05 août 2024

Décision déférée à la cour : Ordonnance rendue le 21 Avril 2023 par le Tribunal du travail de NOUMEA (RG n° :R 23/00004)

Saisine de la cour : 05 Mai 2023

APPELANT

L'EURL AUTO SOSO, prise en la personne de son représentant légal

Siège social : [Adresse 1]

Représentée par Me Siggrid KLEIN membre de la SELARL SIGGRID KLEIN, avocat au barreau de NOUMEA, substituée par Maître ROBERTSON, du même barreau

INTIMÉ

Mme [B] [R]

née le (...) à [Localité 3]

demeurant [Adresse 2]

Représentée 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 06 Juin 2024, en audience publique, devant la cour composée de :

Monsieur Philippe DORCET, Président de chambre, président,

M. Thibaud SOUBEYRAN, Conseiller,

Madame Béatrice VERNHET-HEINRICH, Conseillère, qui en ont délibéré,

sur le rapport de Monsieur Philippe DORCET.

Greffier lors des débats: Mme Isabelle VALLEE

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

05/08/2024 : Copie revêtue de la forme exécutoire : - Me BOITEAU ;

Expéditions : - Me KLEIN ;

- EURL AUTO SOSO, Mme [R] (LR/AR)

- Copie CA ; Copie TT

ARRÊT

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 1er août 2024 date à laquelle le délibéré a été prorogé au 5 août 2024, 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 Monsieur Philippe DORCET, président, et par M. Petelo GOGO, greffier, auquel la minute de la décision a été transmise par le magistrat signataire.

Mme [R] a été embauchée à compter du 3 avril 2019 par la société AUTO SOSO spécialisée dans le démantèlement d'épaves et de pièces d'occasion par CDI signé le 04 novembre 2019 (sic). Elle y exerçait des fonctions de mécanicienne automobile, niveau 3, échelon 3, moyennant une rémunération de 207.650 XPF / mois au sein des locaux de la SARL GARACHOC (travaux de carrosserie, peinture et mécanique générale) dont le gérant est la même personne à savoir M. [H] [C].

En décembre 2022, Mme [R] a été placée en congés payés du 28 au 30 décembre 2022 puis du 2 janvier au 6 janvier 2023 (pièces N°5 et 6 req). Le 16 janvier 2023, l'employeur a procédé au débauchage de la salariée auprès des services de la CAFAT (pièce n°9 req). Le 17 janvier 2023, Mme [R] s'est vu remettre son certificat de travail et solde de tout compte dont mention manuscrite de sa part "sous réserve des droits salariés" (pièces N°7 et 8 req).

Le 31 janvier 2023, la salariée a assigné en référé l'EURL AUTO SOSO afin qu'elle soit condamnée d'une part à lui payer à titre provisionnel les sommes de 263'023 XPF au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre 26'302 XPF de congés payés afférents, 830'600 XPF (rappel sur primes de fin d'année de 2019 à 2022), 100'738 XPF (indemnité légale de licenciement) et 180'000 XPF (frais irrépétibles) et d'autre part à lui remettre les documents de fin de contrat et à procéder à la régularisation de sa situation auprès de la CAFAT et de la CRE.

Elle exposait pour l'essentiel que son employeur avait procédé à la rupture du contrat de travail sans mettre en œuvre la procédure de licenciement en l'espèce en la débauchant auprès des services de la CAFAT (pièce N°9 req) alors qu'il avait accepté une prolongation de ses congés payés du 9 janvier au 13 janvier 2023.

Elle considérait qu'il n'existait aucune contestation sérieuse sur les demandes, le licenciement n'étant fondé sur aucune cause réelle et sérieuse.

La société défenderesse répliquait qu'il demeurerait une contestation au motif qu'aucun congé supplémentaire n'avait été accordé à la salariée à compter du 8 septembre et que celle-ci ainsi que sa compagne qui travaillait aussi pour la société GARACHOC n'était pas revenue travailler à l'issue de son congé de sorte qu'elle avait dû avoir recours à des patentes.

Elle indiquait s'être en outre rendu compte que le couple effectuait des prestations de carrosserie et vendait des pièces pour son propre compte, ce qui avait justifié le licenciement immédiat de Mme [R] ainsi qu'un dépôt de plainte.

Par ordonnance de référé en date du 21 avril 2023, l'Eurl Auto Soso était condamnée d'une part à payer à la salariée 263'023 XPF d'indemnité compensatrice de préavis outre 26'302 XPF de congés payés afférents, 830'600 XPF (rappel sur primes de fin d'année de 2019 à 2022), 100'738 XPF (indemnité légale de licenciement) et 100'000 XPF (frais irrépétibles) et d'autre part à lui remettre les documents de fin de contrat et à procéder à la régularisation de sa situation auprès de la CAFAT et de la CRE.

Par requête en date du 05 mai 2023, l'employeur relevait appel de cette décision.

MOTIFS DE LA DECISION

En cause d'appel, malgré injonction, l'employeur n'a pas conclu ni n'était présent ou représenté.

Sur le licenciement

Le licenciement n'est légitime que s'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ce qui nécessite la preuve de griefs matériellement vérifiables et objectifs qui sont suffisamment pertinents et rendent inéluctables la rupture du contrat de travail. Le licenciement pour faute grave a nécessairement un caractère disciplinaire mais le licenciement peut être légitime même si la faute n'est pas qualifiée de grave. Il faut et il suffit qu'elle ne permette plus la poursuite de la relation de travail.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige, les motifs devant être notifiés par écrit et il appartient à celui qui invoque le licenciement verbal d'en rapporter la preuve.

Il n'est pas contesté par l'employeur que la procédure de licenciement n'a pas été respectée. Conformément à une jurisprudence constante de la cour de cassation (Soc. 22 mai 2001, n°99486, Soc. 12 novembre 2002, n°00-45-676), un licenciement verbal est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse et ne saurait être régularisé a posteriori.

En l'espèce, la requérante soutient qu'elle a été licenciée verbalement et débauchée sans respect de la procédure de licenciement, le 16 janvier 2023 alors que l'employeur soutient qu'elle avait abandonné son poste à son retour de congés prévus pour la période du 28 décembre 2022 au 6 janvier 2023.

Ce dernier n'établit cependant pas avoir mis en demeure Mme [R] de reprendre son poste ou avoir diligenté la procédure de licenciement alors qu'il résulte d'une part du document

d'interrogation de la CAFAT que la société l'a débauchée le 16 janvier 2023 et d'autre part, de l'aveu même de l'employeur, qu'elle avait remplacé la requérante par une patentée.

Le licenciement est donc incontestablement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable le juge des référés peut accorder une provision au créancier et la salariée peut prétendre à ce titre sur le fondement des dispositions des articles Lp 122-22, Lp 122-27 et Lp 122-35 du code du travail.

Compte tenu de son ancienneté de plus de deux ans (46 mois), de son salaire moyen non contesté d'un montant de 263'023 XPF, il lui sera accordé les sommes suivantes :

-indemnité de préavis (1 mois) tel que sollicité 263'023 XPF

-congés-payés sur préavis 26'302 XPF

-indemnité de licenciement 100'738 XPF

Il sera en outre fait droit à la demande de remise des documents sociaux et de régularisation des cotisations CAFAT et CRE sous astreinte non contestables dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la présente décision.

Sur la prime de fin d'année de 2019 à 2022

Il résulte des dispositions de l'article 25 du contrat intitulé 'Prime de fin d'année' de la convention collective commerce prévoit que 'les agents relevant des catégories ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise bénéficieront d'une gratification de fin d'année dont le mode de calcul et de répartition sera déterminé par accord d'établissement. '

Cette prime est donc obligatoire et il incombait à l'employeur de la mettre en place sans possibilité pour le chef d'entreprise, ainsi que ce dernier le soutient, d'en définir à sa guise les d'attribution (jurisprudence constante de la Cour d'Appel de Nouméa).

Or il ressort de l'examen des bulletins de salaire de la requérante que cette dernière n'a jamais perçu cette somme.

Mme [R] est ainsi fondée à soutenir que l'exécution déloyale de l'accord conventionnel l'a privée d'une prime de fin d'année , ce qui a entraîné pour elle un préjudice que l'on peut fixer à un mois de salaire pour une année de sorte qui lui est dû au vu des bulletins de salaires produits le somme de 830'600 XPF à titre de provision sur les dommages-intérêts en réparation.

Sur l'exécution provisoire

Il convient de rappeler que l'exécution provisoire est de droit en cause d'appel.

Sur les frais irrépétibles

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la requérante les frais irrépétibles qu'elle a engagés et à l'instar du tribunal il lui sera accordé la somme de 100'000 XPF à ce titre.

Sur les dépens

La défenderesse qui succombe sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS :

La cour statuant contradictoirement, publiquement et en dernier ressort,

CONFIRME en toutes ses dispositions l'ordonnance entreprise.