

Cour d'appel de Nouméa

N° de pourvoi : 23/00003

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Chambre sociale

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Arrêt du 12 août 2024

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 09 Septembre 2022 par le Tribunal du travail de NOUMEA (RG n° :20/62)

Saisine de la cour : 10 Janvier 2023

APPELANT

M. [R] [I]

né le (...) à [Localité 5]

demeurant [Adresse 3] - [Localité 2]

Représenté par Me Virginie BOITEAU membre de la SELARL VIRGINIE BOITEAU, avocat au barreau de NOUMEA, substituée par Maître Pierre ORTET, avocat au barreau de NOUMEA

INTIMÉE

S.A.S. SHERATON NEW CALEDONIA DEVA RESORT & SPA

Siège social : [Adresse 1] - [Localité 2]

Représentée par Me Martin CALMET membre de la SARL SARL DESWARTE-CALMET, avocat au barreau de NOUMEA et par Me Louise CHAUCHAT, avocat au barreau de NOUMEA

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 27 Avril 2023, 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 M. Thibaud SOUBEYRAN.

Greffier lors des débats : Mme Isabelle VALLEE

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

12/06/2024 : Copie revêtue de la forme exécutoire : - Me CHAUCHAT ;

Expéditions : - Me BOITEAU ;

- M. [I] et SAS SHERATON NC (LR/AR)

- Copie CA ; Copie TT

ARRÊT :

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 29/06/23 date à laquelle le délibéré a été prorogé au 13/07/23 puis au 27/07/23 puis au 31/08/23 puis au 21/09/23 puis au 05/10/23 puis 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 Monsieur Philippe DORCET, président, et par M. Petelo GOGO, greffier, auquel la minute de la décision a été transmise par le magistrat signataire.

PROCEDURE DE PREMIERE INSTANCE :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 9 février 2016, M. [R] [I] a été engagé par la société SOCIETE HOTELIERE DE DEVA (SHD) exerçant sous l'enseigne LE SHERATON NEW CALEDONIA DEVA RESORT & SPA, en qualité de chef pâtissier à temps plein (39 heures hebdomadaires et 5 heures supplémentaires maximum) moyennant une rémunération brute forfaitaire de 260 000 francs CFP, outre prime de fin d'année et fourniture des repas et d'un logement de fonction sur le site de l'hôtel.

Par courrier du 14 septembre 2017, il était sanctionné par une mise à pied d'une journée au motif d'un manque de rigueur professionnelle ayant provoqué des plaintes de clients les samedi 8 juillet 2017 et vendredi 21 juillet 2017.

Le salarié était placé en arrêt maladie du 3 novembre au 3 décembre 2017. A l'occasion de la visite de reprise du 5 décembre 2017, le médecin du travail préconisait une reprise à temps partiel thérapeutique pendant un mois sous forme de demi-journées à adapter selon l'organisation du service.

M. [I] était à nouveau placé en arrêt maladie du 24 avril au 30 juin 2018.

Suite à sa convocation à un entretien préalable fixé au 23 octobre 2018, il était licencié par courrier du 29 octobre suivant pour insuffisance professionnelle dans les termes suivants :

'Monsieur,

Je fais suite à notre courrier, qui vous a été remis en main propre le 16 octobre 2018, dans lequel nous vous avons notifié votre convocation à un entretien préalable à une éventuelle mesure pouvant aller jusqu'au licenciement, entretien dont la date a été fixée au 23 octobre 2018.

Au cours de cet entretien, vous vous êtes présenté, assisté de Monsieur [J] [K], délégué syndical CFTC FO.

À l'occasion de cet entretien vous avez refusé de vous justifier sur le fond vous contentant presque systématiquement d'indiquer que l'équipe de la pâtisserie était en sous-effectif et que la procédure engagée constituait de l'acharnement à votre encontre, sans démarche constructive ni remise en cause.

Il a été relevé dans l'exercice de vos fonctions trois catégories de manquements sur lesquels nous avons sollicité vos explications au cours de l'entretien soit :

' le non-respect des règles d'hygiène et de bonne préparation,

' l'absence d'organisation du travail des équipes,

' des difficultés managériales.

Concernant le non-respect des règles d'hygiène et de bonne préparation, alors que nous vous demandions de vous expliquer sur vos manquements réitérés concernant le respect des règles d'hygiène, vous nous avez déclaré que cette situation était normale, en raison d'un supposé sous effectif.

Nous vous avons rappelé que vous aviez accusé réception du descriptif de poste de Chef pâtissier et que pour mémoire, celui-ci mentionne entre autres points : le Chef Pâtissier ' respecte et fait respecter l'hygiène', établit le planning de nettoyage, les inspections journalières' et en assure le suivi ».

Constatant des dysfonctionnements à ce sujet votre responsable vous a alerté à de nombreuses reprises, oralement et par écrit sur l'impérieuse nécessité de respecter cette obligation : ce fut le cas en décembre 2017 pour des équipements non nettoyés et des oublis de vos effets personnels sur le plan de travail, puis en septembre 2018 en raison de plateaux de marchandises non filmés, ainsi que de produits non rangés en chambre froide pendant toute une nuit.

Ces situations sont particulièrement préoccupantes dans la mesure où elles concernent les fondamentaux du métier de pâtissier.

Ces manquements ont généré des réactions de vos subordonnés directs qui finissent par se plaindre de votre comportement et vous reprochent de ne pas systématiquement entre autre : filmer les produits, apposer des étiquettes datées sur les produits à conserver pour la mise en place, ranger en chambre froide positive ce qui doit l'être (dont sauces, fruits...).

Concernant l'absence d'organisation du travail des équipes vous avez à nouveau invoqué un supposé sous-effectif pour tenter de justifier vos manquements.

Il vous a été rappelé que vous aviez fait l'objet d'une mise à pied en septembre 2017 en raison de plaintes de clients :

' l'une pour avoir 'oublié' de faire préparer un gâteau, ainsi que le rendez-vous prévu avec cette cliente venue spécialement de [Localité 4] pour une dégustation d'un repas de noces à venir, ce qui les a contraints à revenir et à effectuer près de 400 km supplémentaires.

' L'autre concernait une rupture d'un produit pendant le service en raison d'une absence de recharge. Vous aviez alors évoqué comme explication ne pas avoir les clés de l'économat, en omettant que vous aviez égaré ce jeu de clés dont vous aviez pourtant été doté, et alors qu'il vous était possible de solliciter un de vos collègues pour ouvrir l'économat.

À ce sujet également vos subordonnés se plaignent de vos manquements, n'hésitant pas à venir en avance sur leur heure de prise de service sur un de leurs jours de repos pour compenser, en l'occurrence ' ranger derrière vous' pour reprendre leurs propos, ou en raison de mises en place non exécutées par vos soins (préparations).

Concernant les difficultés managériales nous avons constaté que celles-ci se sont accentuées depuis septembre 2018, plusieurs situations venant corroborer ce constat.

Vos subordonnés se plaignent essentiellement sur le plan managérial d'une absence de consignes et que vous les laissiez en réalité gérer le planning de la pâtisserie.

Votre supérieur hiérarchique direct vous a également fait part de son insatisfaction en raison de votre manque de respect du matériel personnel que l'un de subordonnés avait mis à votre disposition à condition que vous en preniez soin, ce qui ne fut pas le cas, cette situation ne pouvant que conduire à une perte de confiance de subordonnés à votre égard.

Vos tentatives d'explication au cours de l'entretien ne sont apparues ni sérieuses, ni recevables, le supposé sous-effectif que vous avez allégué n'est confirmé ni par la lecture des pointages de vos heures de travail, conformes à la législation, ni par l'analyse que font vos subordonnés de la présente situation.

Nous considérons que vous n'exercez pas vos attributions directes avec le sérieux, la compétence et la conscience professionnelle que nous sommes en droit d'attendre d'un Chef Pâtissier.

Par conséquent, pour les motifs exposés notamment ci-dessus, nous nous voyons contraints de vous notifier votre licenciement pour insuffisance professionnelle.

Nous vous informons qu'afin de favoriser votre recherche d'emploi nous vous dispensons exécuter votre préavis qui débutera à la date de première présentation de la présente lettre et qui vous sera intégralement réglé dans votre solde de tout compte.

Dès réception du présent courrier vous pourrez vous présenter à notre service des ressources humaines afin que vous soit remis votre reçu pour solde de tout compte soldant votre indemnité compensatrice de préavis, vos congés payés et votre indemnité légale de licenciement.

Nous vous rappelons également que conformément aux dispositions figurant dans votre contrat de travail et au regard de la cessation effective de vos fonctions dès la remise de la présente lettre vous devez libérer le logement que vous occupez, au plus tard trois jours après la date de la notification de votre licenciement.'

Suivant requête du 21 avril 2020, M. [I] a saisi le tribunal du travail de Nouméa en reconnaissance de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement ainsi que du harcèlement moral subi durant l'exécution de son contrat de travail. Il sollicitait par suite la condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution de son contrat de travail et en indemnisation de ses préjudices.

Par jugement contradictoire du 9 septembre 2022, le tribunal a :

- écarté des débats les pièces n°40 versée par le requérant et n°21 versée par la défenderesse ;
- débouté M. [I] de l'ensemble de ses demandes ;
- dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle Calédonie ;
- condamné M. [I] aux dépens.

Pour statuer en ce sens, le tribunal a retenu que M. [I] ne démontrait pas le caractère infondé des manquements professionnels invoqués par la société SHD et n'établissait pas avoir fait l'objet d'un harcèlement moral préalablement à son licenciement.

PROCEDURE D'APPEL :

M. [I] a interjeté appel de cette décision suivant requête déposée au greffe de la cour le 3 octobre 2022.

Il n'a pas déposé de mémoire ampliatif et l'affaire a été radiée par ordonnance du 9 janvier 2023.

Suivant conclusions du 10 janvier 2023, la société SHD s'est prévalu du bénéfice du troisième alinéa de l'article 904 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie et a sollicité qu'il soit statué au vu des conclusions de première instance. Elle sollicite dès lors la confirmation pure et simple de la décision entreprise en toutes ses dispositions et la condamnation de l'appelant à lui verser la somme de 150 000 Fr. CFP en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

Pour un exposé des motifs invoqués par chacune des parties, la cour se réfère expressément à leurs écritures de première instance, aux notes de l'audience et aux développements ci-d

SUR CE :

Sur le caractère réel et sérieux de la cause du licenciement :

Vu les dispositions des articles Lp. 122-3 et suivants du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;

Il résulte des termes de la lettre de licenciement que la rupture du contrat de travail a été motivée par l'insuffisance professionnelle du salarié et non par des motifs disciplinaires.

Il lui est en l'espèce reproché d'une part un non-respect récurrent des règles d'hygiène malgré les alertes de son supérieur hiérarchique et les formations suivies en 2016 et 2017, d'autre part une insuffisance dans l'organisation du travail et des équipes dont il avait la charge, enfin des

difficultés managériales tenant en particulier à l'absence de consignes données à ses subordonnés.

Au regard des pièces versées aux débats et des moyens invoqués par les parties en première instance, c'est par de justes motifs que le premier juge a estimé que le licenciement contesté était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Ainsi, s'agissant des manquements aux règles d'hygiène et de bonne préparation allégués, la cour relève que ni la formation initiale, ni l'expérience du salarié, ni l'absence de griefs adressés au cours des premiers mois du contrat ne permettent d'exclure la réalité des faits allégués par l'employeur.

En revanche, il résulte des courriers électroniques adressés par Mme [P] le 30 novembre 2017 et par M. [V] le 14 septembre 2018, corroborés par les mentions rédigés dans l'extrait du cahier de liaison interne de l'établissement (notebook) rédigés par M. [C] les 19 février 2017 et 15 octobre 2017 et par les photographies du 14 février 2018 versées aux débats et les courriers et témoignages de M. [A] et de Mme [B], dont aucun élément versé aux débats ne permet de mettre en cause la sincérité, que M. [R] [I] a fait preuve de négligences dans l'observation des règles d'hygiène à l'occasion de son activité professionnelle aux mois de décembre 2017 et de septembre 2018 (équipements non nettoyés, effets personnels déposés sur le plan de travail, alimentation non filmée, baguettes de pains déposés sur un simple carton et produits non rangés en chambre froide durant plusieurs heures).

S'agissant du grief tiré d'une insuffisance dans l'organisation du travail, les courriers électroniques précités de Mme [P] du 30 novembre 2017 et de M. [V] du 14 septembre 2018 ainsi que les attestations et courriers de M. [A] et de Mme [B], caractérisent également de manière suffisante l'insuffisance alléguée, ce d'autant qu'elle s'inscrit dans la suite des incidents survenus le 8 juillet 2017 et 21 juillet 2017 ayant donné lieu à une mise à pied disciplinaire du 14 septembre 2017 non contestées suite à des négligences et oublis reconnus par l'intéressé, lesquelles ont eu des conséquences sur l'image de marque de l'établissement.

S'agissant des difficultés managériales rencontrées par M. [R] [I], il n'est pas contesté que deux personnels du service pâtisserie (M. [S] et Mme [X]) ont démissionné en avril 2016, soit deux mois après l'arrivée de M. [R] [I] à son poste de chef pâtissier et que cinq personnels de l'équipe de pâtisserie dont M. [R] [I] était responsable ont quitté la société entre le mois de janvier 2017 et le mois de janvier 2018, (contre 4 démissions entre février 2014 et février 2016). Il résulte du courrier électronique de [P] du 30 novembre 2017 que plusieurs collaborateurs se sont plaints auprès d'elle 'd'un manque d'organisation et de vision pour le service', de problèmes d'hygiène dans l'espace pâtisserie, de l'incompétence technique du chef pâtissier, du manque de soutien aux équipes.

La note portée le 15 octobre 2017 par M. [M] dans le note book de l'établissement, dont l'authenticité n'est pas contestée, selon laquelle M. [R] [I] était 'introuvable comme d'habitude' accrédite le grief selon lequel M. [R] [I] était insuffisamment présent pour organiser le service.

Mme [W] [B] indiquait quant à elle dans son courrier du 8 octobre 2018 :

'Depuis le retour de congé maladie de Monsieur [I], je dois pallier à ses manquements professionnels. Je viens plus tôt volontairement pour ranger derrière lui. Ne se soucie pas du planning et laisse [T] et moi-même gérer s'il y a un trou. Ne se soucie pas de son équipe (ex : part sans laisser de mise en place pour les autres) part avant d'avoir terminé les mises en place

(ex : laisse ses babas à cuire puis ranger sans rien dire / ne fait pas de requis/ ne fait pas les appareils à crêpes + pancakes pour les filles le matin...) Pas régulier dans les nettoyages + non-respect des règles HACCP. (Ex : ne filme pas les crèmes brûlées/ ne date pas les mises en place/ laisse des bacs de sauce chocolat dehors toute la nuit / les fruits rangés à l'étuvée non frigo...) Agissements ne sont pas corrects pour un chef de service (ex : il me demande régulièrement ce qu'il doit faire.) Je préfère travailler seule et faire des heures plutôt que de l'avoir comme chef. (Si l'on continue comme ça, je pense envisager la démission). Je ne me sens pas tellement à l'aise à écrire ce genre de courrier, mais nous avons avant qu'il revienne une bonne dynamique en pâtisserie, il serait dommage de la perdre, en continuant comme cela on va droit dans le mur'.

Les explications et justifications données par M. [R] [I] aux termes de ses conclusions de première instance ne sont pas étayées et constituent au contraire une reconnaissance implicite, au moins partielle, des dysfonctionnements relevés par l'employeur.

Il en est ainsi de son absence d'accès à ses fiches de fonction et à sa boîte mail professionnelle - pourtant contredite par l'attestation de Mme [U] - ce qui, selon lui, aurait eu pour conséquence de générer un retard dans son information des tâches accomplies ' qu'il ne pouvait répercuter utilement à ses subordonnés'. Il ne justifie ni de la réalité de cette difficulté, ni d'aucune démarche tendant - à le supposer démontré - à mettre un terme à ce dysfonctionnement. Il en est de même de la perte de ses clés d'accès au bureau.

Il en est encore de même de l'explication selon laquelle les dysfonctionnements relevés seraient à mettre sur le compte du sous-effectif de l'équipe, alors que ce sous-effectif n'est pas établi et que l'hôtel démontre au contraire un niveau d'activité bien inférieure à sa capacité.

L'ensemble de ces éléments caractérise une insuffisance professionnelle dont l'employeur pouvait légitimement se prévaloir aux termes de la lettre de licenciement pour mettre fin au contrat de travail.

Le jugement mérite dès lors confirmation en ce qu'il a débouté M. [R] [I] de ses demandes indemnitaires formées au titre de la rupture injustifiée du contrat de travail.

Sur le harcèlement moral :

Vu l'article Lp. 114-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Le tribunal a débouté M. [R] [I] de sa demande formée à ce titre, estimant que le requérant ne démontrait pas avoir été souffert d'un burnout en lien avec le travail et les pratiques punitives et persécutrices exercées par son supérieur hiérarchique.

M. [R] [I] a produit en première instance, outre divers certificats portant arrêts de travail, un certificat médical du docteur [H], O.R.L. et stomatologue, qui diagnostique 'des vertiges et asthénie par probable burnout professionnel'.

Toutefois, en l'absence d'autres éléments de nature médicale susceptibles de corroborer l'affirmation selon laquelle les arrêts de travail du 3 novembre 2017 au 3 décembre 2010 du 24 avril 2018 au 30 juin 2018 ont fait suite à un burnout d'origine professionnelle et en l'absence de toute pièce permettant par ailleurs d'étayer les affirmations de M. [R] [I] selon lesquelles il a, à l'occasion de son activité professionnelle, été victime de critiques récurrentes de ses supérieurs hiérarchiques, d'une attitude dénigrante ou humiliante, de propos vexatoires, de pressions ou de demandes d'explications systématiques et injustifiées ou de refus non-motivés de congés de

récupération, c'est à juste titre que le tribunal a écarté la demande en reconnaissance du harcèlement moral formée par M. [R] [I].

Le jugement sera ainsi également confirmé en ce qu'il a débouté M. [R] [I] de ses demandes indemnitaires subséquentes.

Sur la prime de fin d'année 2018 :

C'est à juste titre que le tribunal, faisant application de l'accord d'entreprise, a rejeté la demande formée par M. [R] [I] de voir l'employeur condamné à lui verser la prime de fin d'année 2018 dès lors que son licenciement est intervenu le 29 octobre 2018.

Sur les demandes annexes :

Le tribunal a, à juste titre, débouté les parties de leurs prétentions respectives formées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie et laissé à M. [R] [I] la charge des dépens de première instance.

M. [R] [I] ayant pris l'initiative d'interjeter appel de cette décision sans faire valoir son bon droit devant la cour, il sera condamné à verser à la société SDH la somme de 75'000 francs CFP au titre de ses frais irrépétibles non compris dans les dépens et à supporter les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour,

CONFIRME le jugement toutes ses dispositions ;

y ajoutant

CONDAMNE M. [R] [I] à payer à la SAS SOCIETE HOTELIERE DE DEVA - SHD la somme de 75'000 francs CFP au titre de ses frais irrépétibles exposés en cause d'appel ;

CONDAMNE M. [R] [I] aux dépens d'appel.