

Cour d'appel de Nouméa

N° de pourvoi : 22/00089

Chambre sociale

Arrêt du 12 août 2024

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Décision déférée à la cour : Ordonnance rendue le 18 Novembre 2022 par le Tribunal du travail de NOUMEA (RG n° :22/17)

Saisine de la cour : 02 Décembre 2022

APPELANT

Mme [V] [O]

née le (...) à [Localité 3]

demeurant [Adresse 2]

Représentée par Me Séverine LOSTE membre de la SELARL SOCIETE D'AVOCATS JURISCAL, avocat au barreau de NOUMEA et par Me Noémie KOZLOWSKI, avocat au barreau de NOUMEA

INTIMÉ

S.A.R.L. SF2I, prise en la personne de son représentant légal en exercice

Siège social : [Adresse 1]

Représentée par Me Sophie BRIANT membre de la SELARL SOPHIE BRIANT, avocat au barreau de NOUMEA

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 29 Juin 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.

29/08/2024 : Copie revêtue de la forme exécutoire : - Me BRIANT ;

Expéditions : - Me LOSTE ;

- Mme [O] et S.A.R.L. SF2I (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 août 2023 date à laquelle le délibéré a été prorogé au 29/06/23 date à laquelle le délibéré a été prorogé au 28/08/23 puis au 11/09/23 puis au 28/09/23 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.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Suivant contrat à durée indéterminée du 21 mai 2019, Mme [V] [O] a été engagée à temps plein par la société SF2I en qualité de responsable formation pour un salaire mensuel brut de 200 000 francs CFP, porté le 11 août 2020 à 225 000 francs CFP, outre intéressement.

Par courrier du 9 mars 2022, Mme [V] [O] a été convoquée le 16 mars suivant à un entretien préalable à licenciement pour motif personnel.

Par lettre notifiée par voie d'huissier le 23 mars 2022, Mme [V] [O] a été licenciée dans les termes suivants :

' Madame,

Par courrier délivré par huissier en date du 9 mars 2022, nous vous avons convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, en application des dispositions combinées des articles Lp 122-4 et Lp 122-7 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Cet entretien a été fixé au 16 mars 2022 à 9h30.

Vous ne vous êtes cependant pas présentée à cet entretien et vous n'avez pas non plus demandé son report.

Nous vous notifions donc, par la présente, votre licenciement pour cause personnelle et ce, pour les motifs suivants.

Vous êtes en absence pour maladie et ce, de manière ininterrompue depuis le 8 mars 2021, arrêt renouvelé depuis lors chaque mois, votre dernier arrêt travail faisant état d'une prolongation jusqu'au 31 mars 2022.

À ce jour, vous êtes donc en absence ininterrompue depuis plus d'un an ce qui nous a amenés, au bout de quelques mois, à prendre un certain nombre de mesures, votre absence prolongée, sans que nous ayons la moindre visibilité sur votre éventuelle date de reprise, perturbant le fonctionnement de l'entreprise.

En effet, si notre société a pu tenter de pallier cette absence, pendant une première période qui s'est écoulée entre le 8 mars 2021 et le 1er novembre 2021, en espérant votre retour, des perturbations et la désorganisation que subit notre entreprise depuis votre arrêt, l'a contrainte à vous remplacer de manière définitive à partir du 1er novembre 2021.

En effet, vous occupez, au sein de notre société, un poste clé de responsable formation dont la vacance pendant 7 mois a conduit, au fil du temps, à une situation devenue ingérable qu'il ne nous a plus été possible de supporter et de faire supporter à votre collaboratrice, Madame [P] [C].

Si dans un premier temps, nous avons tenté de pallier votre absence en confiant une partie de votre travail à votre collaboratrice, celle-ci conservant toutefois ses fonctions d'assistante administrative et comptable, les gérants ne pouvant, en aucun cas, assumer sa tâche en plus de la leur, si ce n'est par un simple suivi, cette situation est rapidement devenue ingérable.

Madame [P] [C] ne pouvant, en effet, cumuler ses fonctions d'assistante administrative et comptable, en plus du secteur formation.

C'est la raison pour laquelle, au bout de 2 mois, notre société a engagé, par contrat à durée déterminée à effet du 10 mai 2021, Madame [F] [N], en qualité d'assistante administrative et comptable afin de faire face à un surcroît temporaire d'activité, pour permettre à Madame [P] [C] de se consacrer davantage au secteur formation, ceci dans l'attente de votre retour, étant précisé que ce contrat à durée déterminée devait prendre fin le 29 octobre 2021.

Toutefois, Madame [P] [C] a continué à accompagner le travail de Madame [F] [N] et à la superviser, cette dernière étant novice dans son poste. Au bout de quelques mois cependant, nous avons constaté que la désorganisation persistait, Madame [P] [C] ne pouvant cumuler son poste, même restreint, d'assistante administrative et comptable, ainsi que votre poste, même restreint, relatif à la formation.

En effet, en dehors de la charge de travail qu'une telle situation entraînait pour elle, ainsi que de la pression exercée par la charge des deux postes, nous avons dû constater l'impossibilité de traiter dans les temps impartis des dossiers en cours, les appels d'offres en cours et les réponses à faire, tous travaux impératifs à traiter dans des temps restreints, ce qu'il ne nous était plus possible de faire et ce qui a d'ailleurs entraîné, par exemple, l'impossibilité de répondre à un appel d'offres très importants portant sur plusieurs millions (IFAP), sans compter les atteintes à la réputation de notre société que de telles situations peuvent créer lorsqu'il n'est pas possible de répondre aux besoins des clients.

Pour mémoire, les éléments essentiels de l'activité de responsable de formation sont :

- La réponse aux demandes des clients (plusieurs mails et appels tous les jours);
- L'organisation des sessions de formation (environ 110 sessions de formation 2021 contre 39 sessions de formation 2020 et 65 sessions de formation 2019);
- Les relations avec les prestataires de formation afin de déterminer leur disponibilité, négocier les prix et gérer l'administratif de formation avec eux, comme les supports de cours par exemple ;
- ' La création et la gestion des plannings de formation ;
- ' La coordination des préparations de salle de formation avec les équipes techniques pour s'assurer que toutes les machines sont prêtes et correctement confirmées pour la formation ayant lieu ;
- ' Sans compter le nécessaire développement de ce secteur à mettre en place au regard de la potentialité de ce secteur d'activités, nous contraignant à établir des catalogues de formations et à les mettre à jour, à communiquer sur les réseaux sociaux, notamment avec l'organisation de formations spécifiques, comme par exemple le RGPD.

En bref, notre société s'est trouvée dans l'incapacité de faire face à la demande de ses clients, notamment d'avoir la réactivité nécessaire pour leur répondre, ce qui n'est pas dans les valeurs de cette dernière, un manque de visibilité sur les échanges avec les clients, le tout avec un manque de visibilité sur les échanges avec les prestataires, nos partenaires formateurs.

En clair, le suivi et le traitement des dossiers relatifs au secteur formation se sont trouvés en souffrance, de même que l'organisation des sessions de formation.

Sans compter, comme indiqué ci-dessus, la nécessaire actualisation à faire pour assurer la pérennité de ce secteur d'activité, ainsi que pour développer un process dynamique, ce process étant d'autant plus important que nous devons mutualiser nos efforts avec notre cellule en Polynésie pour avoir un catalogue de formations mutualisé et dynamique.

C'est dans ces conditions qu'il a été fait le constat qu'il était impossible de demeurer dans cette situation, raison pour laquelle nous avons dû décider de décharger Madame [P] [C] de toute fonction relative au poste d'assistante administrative et comptable pour qu'elle puisse se consacrer au secteur formation.

Nous avons donc embauché Madame [F] [N], en qualité d'assistante administrative et comptable par un contrat à durée indéterminée à effet du 30 octobre 2021.

Au regard des perturbations durables et mesurables ci-dessus évoquées, nous avons, dans le même temps, été dans l'obligation d'affecter Madame [P] [C], de manière définitive, et à durée indéterminée, au poste de responsable formation, seule salariée capable d'occuper votre poste puisque celle-ci en connaissait déjà les rouages, les implications et les objectifs.

Pour ces raisons, et au regard de la situation objective de notre société dont le fonctionnement est perturbé par votre absence prolongée depuis plus d'un an, situation ayant entraîné l'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée pour remplacer Madame [P] [C], elle-même

affectée de manière définitive au poste de responsable formation, nous vous notifions votre licenciement.

Nous vous précisons cependant que vous disposez d'une priorité de réembauchage et ce, aux termes de l'article 76 bis de l'Accord Interprofessionnel Territorial qui dispose, en ses deux derniers alinéas :

'Le salarié ayant vu son contrat rompu de ce fait conserve une priorité d'embauchage dans la limite d'une année à compter de la rupture du contrat et à condition qu'il ait annoncé son intention de faire valoir la possibilité de réintégration dans un délai de quatre mois à compter de cette date.

L'employeur doit mentionner dans la lettre de notification de la rupture ce droit la priorité d'embauchage'.

Aussi, dans l'hypothèse où vous souhaiteriez bénéficier de cette priorité de réembauche, nous vous remercions de bien vouloir nous en informer dans un délai de quatre mois à compter de la date de rupture de votre contrat de travail.

Nous vous rappelons par ailleurs, que votre préavis, qui commencera à courir à compter de la réception par vos soins du présent courrier, est d'une durée de deux mois.

Il nous appartient, au regard de la jurisprudence, de vous préciser que vous gardez la faculté de l'exécuter aux conditions du contrat de travail initial à défaut de quoi, notre société sera dispensée de son règlement.

Nous tenons, par ailleurs, à réception de ce courrier et dans l'hypothèse où vous n'exécuteriez pas votre préavis, votre solde de tout compte à votre disposition, de même que votre certificat de travail.

Veillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Monsieur [D] [R]

[B] [Z],

Gérants'

Suivant assignation du 9 juin 2022 déposée au greffe le 13 juin suivant, Mme [V] [O] a fait assigner la société SF2I devant le juge des référés du tribunal du travail de Nouméa, aux fins, au terme de ses dernières écritures et des demandes formées à l'audience, de le voir :

' à titre principal, condamner la société SF2I à lui payer :

- la somme de 1'654'713 francs CFP au titre des heures supplémentaires majorées à 25 % ;

- la somme de 457'997 francs CFP au titre des repos compensateurs obligatoires pour les années 2019, 2020 et 2021 ;

- la somme de 362'253 francs CFP au titre des repos compensateurs obligatoires pour les années 2019 et 2020 ;

- la somme de 1 million de francs CFP à titre provisionnel sur les dommages-intérêts venant compenser le préjudice subi suite au non-respect de la législation sur

le temps de travail et en particulier le défaut de paiement de ces heures

supplémentaires ;

' à titre subsidiaire :

- de condamner la société SF2I à communiquer, sous astreinte de 25'000 francs CFP par jour à compter de la décision à intervenir, le suivi et le décompte du temps de travail de Mme [V] [O], à la semaine et ce depuis l'embauche de la salariée jusqu'à la rupture effective de la collaboration ;

- au titre du licenciement, de condamner la société SF2I à communiquer sous astreinte de 25'000 francs CFP par jour à compter de la décision à intervenir :

- le registre d'embauche et de sortie du personnel de la société concernant la période du 1er mars 2021 au jour des conclusions ;

- le contrat de travail du salarié embauché définitivement sur le poste de Mme [V] [O], avec sa fiche de poste mise au jour de l'embauche ;

- les éléments justifiant le remplacement de Mme [V] [O], depuis ce placement en arrêt maladie et jusqu'à son remplacement définitif ;

- le courrier recommandé de l'employeur par lequel il avertit Mme [V] [O] de la possibilité de saisir le SMIT ;

- de juger que les sommes produiront intérêts au taux légal à compter de la décision à intervenir pour les créances indemnitaires et à compter de l'assignation pour les créances salariales ;

- de condamner la société SF2I à lui verser la somme de 250'000 francs CFP en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie ainsi qu'en tous les dépens dont distraction au profit de son conseil ;

- d'ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

En réplique, la société SF2I a sollicité que le juge des référés juge que les demandes en paiement au titre des heures supplémentaires et de la réparation du préjudice invoqué se heurtaient à des contestations sérieuses et en conséquence, d'en débouter Mme [V] [O].

Sur la demande de communication de pièces, elle demandait au juge de se voir donner acte de ce qu'elle avait versé aux débats l'ensemble des pièces relatives à la procédure de licenciement et en conséquence de débouter Mme [V] [O] de ses demandes de production sous astreinte.

À titre reconventionnel, elle sollicitait la condamnation de Mme [V] [O] à lui verser la somme de 400'000 francs CFP au titre de l'article 700 et de la condamner aux dépens.

Par ordonnance du 18 novembre 2022, le juge des référés a :

' dit n'y avoir lieu à référé sur la demande en paiement concernant les heures supplémentaires, de provision sur dommages-intérêts et la production d'un décompte de l'employeur des horaires de Mme [V] [O] ;

en conséquence,

' renvoyé les parties à mieux se pourvoir sur ces demandes ;

' constaté que la société SF2I avait produit les pièces sollicitées au titre du licenciement ;

' dit qu'était devenue sans objet la demande de production des pièces

suivantes :

' le registre d'embauche et de sortie du personnel de la société SF2I concernant la période du 1er mars 2021 à ce jour ;

' le contrat de travail du salarié embauché définitivement sur le poste Mme [V] [O], avec sa fiche de poste remise au jour de l'embauche ;

' les éléments justifiant le remplacement de Mme [V] [O] depuis son placement en arrêt maladie et jusqu'à son remplacement définitif ;

' le courrier recommandé de l'employeur par lequel il avait averti Mme [V] [O] de la possibilité de saisir le SMIT ;

' condamné Mme [V] [O] à payer à la société SF2I la somme de 100'000 francs CFP au titre de ses frais irrépétibles ;

- condamné Mme [V] [O] aux dépens.

PROCÉDURE D'APPEL

Par requête déposée au greffe de la cour le 2 décembre 2022, Mme [V] [O] a formé appel de cette décision.

Au terme de ses dernières écritures communiquées le 3 janvier 2023, elle demande à la cour d'infirmier le jugement en toutes ses dispositions à l'exception de celles concernant la communication des pièces relatives au licenciement et statuant à nouveau, de faire droit à l'intégralité des autres demandes présentées en première instance ainsi qu'à condamner la société SF2I à lui payer la somme de 250'000 francs CFP en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

En réplique, la société SF2I, au terme de ses écritures communiquées le 24 janvier 2023 dont elle se prévaut à l'audience, conclut à la confirmation du jugement en toutes ses dispositions et à la condamnation de Mme [V] [O] à lui payer la somme de 400'000 francs CFP au titre de l'article 700 ainsi qu'aux dépens.

Pour un exposé complet des moyens développés par les parties, la cour renvoie expressément à leurs écritures respectives, aux notes de l'audience ainsi qu'aux développements ci-dessous.

MOTIFS DE LA

DÉCISION

Sur les demandes en paiement provisionnel :

Vu les dispositions des articles 885-1 et 885-2 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie

Vu les dispositions des articles Lp. 224-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie et 1315 du code civil ;

Il résulte de la combinaison de ces deux derniers articles que la démonstration de l'existence d'heures de travail supplémentaires accomplies mais non rémunérées n'incombe spécialement à aucune des parties. Si l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Pour débouter Mme [V] [O] de ses demandes formées à ce titre, le juge des référés a retenu en premier lieu que la demanderesse, qui n'établissait pas de manière objective l'amplitude journalière et hebdomadaire de ses horaires, ne justifiait pas avoir réalisé des heures supplémentaires permettant à son employeur de répondre utilement à la demande alors d'une part qu'elle définissait librement ses plannings, rendant difficilement contrôlables ses heures de travail et d'autre part que leur calcul se heurtait à des contestations sérieuses relevant de la compétence des juges du fond.

Mme [V] [O] produit en cause d'appel diverses attestations d'anciens salariés de la société ainsi que plusieurs courriers électroniques, établissant selon elle la réalité des heures supplémentaires dont elle sollicite le paiement à titre provisionnel.

La société SF2I estime que la réalité des heures supplémentaires effectuées n'est pas établie, y compris au regard des nouvelles pièces versées aux débats, qu'elle estime contredites par les propres attestations et courriers électroniques qu'elle verse elle-même à la procédure.

En l'espèce, Mme [V] [O] produit aux débats un 'tableau de compilation des heures supplémentaires' qu'elle estime avoir effectuées sans rémunération, détaillant, pour chaque mois travaillé, un volume horaire d'heures supplémentaires.

Toutefois, elle ne produit aucun relevé précis des horaires réalisés chaque semaine permettant à l'employeur de répondre utilement à ses prétentions, la simple évaluation d'un volume mensuel d'heures supplémentaires, sans indication précise des modalités de calcul, ne constituant pas un élément suffisant, alors au surplus que les dispositions contractuelles ne précisent aucun horaire de travail, qu'il n'est pas contesté que Mme [V] [O] organisait ainsi librement son emploi du temps lorsqu'elle ne devait pas être physiquement présente avant 8 heures sur son lieu de travail pour préparer la salle de formation. Cet emploi du temps effectif ne peut se déduire ni des courriers électroniques ponctuels adressés à des horaires tardifs, durant les week end ou des jours congés, ni des attestations, imprécises sur ce point, versées aux débats.

Mme [V] [O] ne justifie par ailleurs d'aucune demande ni d'aucun accord explicite de son employeur pour réaliser des heures supplémentaires.

La démonstration d'un accord implicite de la société SF2I ou du caractère nécessaire de ces heures supplémentaires au regard des tâches confiées à la salariée, qui se heurte en l'espèce à des contestations sérieuses et nécessite une discussion au fond notamment quant à l'adéquation des missions effectivement assumées par Mme [V] [O] avec le temps de travail contractuel, excède la compétence du juge des référés, ce d'autant que la salariée ne justifie ni que ses arrêts de travail sont consécutifs, comme elle le soutient, à un surmenage professionnel, ni qu'elle a alerté son employeur sur sa difficulté à assumer les missions confiées alors même qu'il n'est pas contesté que son remplacement a été assuré par un seul salarié.

Au regard de ces éléments, l'ordonnance mérite confirmation en ce qu'elle a débouté Mme [V] [O] de ses demandes en paiements provisionnels formées au titre des heures supplémentaires, des périodes de repos compensateur et de la réparation du préjudice subi à ce titre.

Sur les demandes annexes :

Mme [V] [O] échouant à faire la démonstration de son bon droit malgré l'appel qu'elle a décidé d'interjeter, elle sera condamnée à payer à la société SF2I la somme de 75 000 francs CFP supplémentaire au titres des frais irrépétibles exposés par cette dernière devant la cour.

Mme [V] [O] devra par ailleurs assumer la charge des dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour,

CONFIRME l'ordonnance entreprise en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant ;

CONDAMNE Mme [V] [O] à payer à la société SF2I la somme de 75 000 francs CFP sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle Calédonie ;

CONDAMNE Mme [V] [O] aux dépens d'appel ;