

**Cour d'appel de Nouméa
chambre sociale**

N° de RG: 12/00516

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. Jean-Marie X

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA SARL CHAUDRONNERIE TUYAUTERIE
MONTAGE

M. Pierre GAUSSEN, Président de Chambre,
président, M. Yves ROLLAND, Président de
Chambre,
M. Jean-Michel STOLTZ, Conseiller,
qui en ont délibéré, sur le rapport de M. Pierre
GAUSSEN.
Greffier lors des débats : M. Stéphan GENTILIN

Infirmes la décision déférée dans toutes ses
dispositions, à l'égard de toutes les parties au
recours

Audience publique du jeudi 10 juillet 2014

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Monsieur Jean-Marie X... a été embauché à compter du 13 mars 1984 en qualité de soudeur par la société CHAUDRONNERIE TUYAUTERIE MONTAGE SARL (dite CTM).

En dernier lieu, sa classification était 3/ 3 de la convention Collective INDUSTRIE et sa rémunération mensuelle brute d'un montant de 236 436 FCFP pour 169 heures de travail.

Suite à une convocation à un entretien préalable à licenciement qui s'est tenu le 7 septembre 2011, il était licencié pour faute grave selon courrier en date du 9 septembre que M. X. refusait de signer.

Faute de remise de la lettre recommandée pour défaut de boîte aux lettres, l'employeur convoquait à nouveau le salarié à un entretien le 14 septembre 2011 et lui notifiait son licenciement par lettre remise par huissier le 28 septembre 2011.

Il lui était reproché les faits suivants :

- l'abaissement systématique de rendement,- le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre de ses fonctions,
- ses absences injustifiées.

La lettre du 28 septembre lui reprochait aussi un manque de justificatifs valables suite au vol commis dans les locaux de l'entreprise le 7 juillet 2011.

Par requête enregistrée le 18 octobre 2011, complétée par des conclusions postérieures, M. X. a fait convoquer devant le tribunal du travail la société CTM aux fins suivantes :- dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- condamner la société CTM au paiement des sommes suivantes :

. 709 308 FCFP au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 70 930 FCFP au titre des congés-payés sur préavis.

945 727 FCFP à titre d'indemnité légale de licenciement,

7 565 952 FCFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif. 1 000 000 FCFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement brutal.

150 000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Il a soutenu qu'il a été licencié le 9 septembre pour des motifs non fondés, non datés et vagues, ce qui justifie que son licenciement soit considéré dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il a fait valoir qu'il n'a jamais fait l'objet d'avertissements antérieurs et que son employeur a voulu se débarrasser de lui car il était âgé et coûtait cher. Il a estimé en conséquence l'intégralité de ses demandes indemnitaires justifiées.

Aux termes de ses conclusions, la société CTM a rétorqué que le licenciement est parfaitement justifié par le comportement de M. X. qui depuis le début de la relation contractuelle n'a pas cessé de faire preuve d'insubordination en ne respectant pas ses horaires de travail ainsi que les consignes de sa hiérarchie.

Elle a soutenu que contrairement à ce qu'affirme M. X. il a fait l'objet de multiples avertissements et sanctions pour ce comportement d'insubordination et ses absences injustifiées en 1989, 1992, 2002 et 2011.

Elle a précisé qu'après avoir été sanctionné par une mise à pied du 7 juillet au 17 juillet 2011 pour manque de respect au gérant, il a continué à faire preuve d'insubordination en refusant d'exécuter son travail le 22 août 2011 retournant à son domicile au lieu d'effectuer la prestation qui lui avait été impartie et en s'absentant les 5, 17, 19 et 22 août sans justificatifs.

Selon elle, il s'est absenté en 2011 pendant 14, 5 jours sans aucun justificatif ce qui perturbait le fonctionnement de l'entreprise.

Elle a fait valoir aussi que les griefs sont parfaitement explicites et établis par les attestations qu'elle produit au débat.

Elle a donc conclu au débouté de toutes les demandes et subsidiairement sollicite la réduction des dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Enfin, elle a sollicité le versement de la somme de 200. 000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Par jugement rendu le 20 novembre 2012, le tribunal du travail de Nouméa a :- Dit que le licenciement de M. X... est fondé sur une faute grave.- Débouté M. X... de toutes ses demandes.- Dit n'y avoir lieu au paiement de frais irrépétibles ;

PROCÉDURE D'APPEL

Par requête en date du 19 décembre 2012, M X... a interjeté appel de cette décision.

Par mémoire ampliatif déposé le 12 mars 2013 et conclusions du 3 octobre 2013 et du 20 janvier 2014, M. X... demande à la Cour de :- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré que le licenciement pour faute grave de M. X... ne pouvait être légitimement fondé ni sur le grief tiré de l'absence systématique de rendement ni sur celui du refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre de ses fonctions,- réformer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que les absences injustifiées de M. X... justifiaient son licenciement pour faute grave, Statuant à nouveau :

- dire que le licenciement de M. X... ne repose sur aucune cause réelle ni sérieuse, En conséquence,

- condamner la société CTM à payer à M. X... les sommes de :- indemnité compensatrice de préavis : 709 308 F

- indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 70 930 F

-indemnité de licenciement : 945 727 F-indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse : 7 565 952 F

-dommages intérêts pour licenciement abusif : 1 000 000 F,
Subsidiairement,

Dans l'hypothèse où, par impossible, la lecture des fiches de paye de M. X... et de l'attestation de Mme Y... n'emporterait pas la conviction de la cour, il y aura lieu de faire injonction à la société CTM de produire :- ses carnets de commandes de 2009, 2010 et 2011,

- les fiches de paye des autres salariés de l'entreprise ayant les mêmes fonctions ou des fonctions similaires à celles de M. X...,- les bilans de 2009, 2010 et 2011 de la société,

- condamner la société CTM à payer à M. X... la somme de 250 000 F CFP au titre de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie.

A l'appui de son recours, M. X... fait valoir :- que ses absences sont qualifiées de congés sans solde (absence non rémunérée),

- que la prise de congé sans solde suppose nécessairement l'accord de l'employeur,

- que la société CTM n'a jamais mis en demeure M. X... de reprendre le travail et ne lui a d'ailleurs jamais reproché des absences injustifiées,- que, pendant l'année 2011, la société CTM n'a pas toujours été en mesure de donner du travail à M. X...,- que le tribunal ne pouvait pas justifier sa décision en relevant les avertissements antérieurs et la mise à pied du 18 juillet 2011,

- que M. X... a travaillé pour la société CTM pendant 27 années,- que si M. X... ne se présentait pas à son poste sans justification, nul doute que la société CTM l'aurait licencié bien avant.

Pour sa part, par conclusions déposées le 5 juillet, le 4 décembre 2013 et le 11 juin 2014, la société Chaudronnerie Tuyauterie Montage demande à la cour de confirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris.

A l'appui de son argumentation, elle expose :

- qu'il est établi que M. X... a été absent de manière injustifiée durant 41 heures 30 au mois d'août 2011,- que ces absences multiples, et cela alors même que M. X... avait reçu de nombreux avertissements, notamment dans le courant de l'année 2011, étaient constitutives d'une faute grave,- que M. X... ne rapporte absolument aucune preuve de ce que la société CTM n'avait pas suffisamment de travail à lui donner et que c'est elle qui lui demandait de ne pas venir travailler.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la rupture du contrat de travail :

Attendu que 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 ;

Que le licenciement peut être fondé sur une faute, qui peut être grave et dans ce cas il revêt un caractère disciplinaire, ou sur un fait ou un ensemble de fait de nature personnelle qui rend impossible le maintien de la relation de travail ;

Que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et doit énoncer de manière suffisamment précise les motifs invoqués par l'employeur ;

Qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave d'en rapporter la preuve. A défaut, le doute profite au salarié ;

Qu'il convient donc d'examiner si les griefs invoqués dans la lettre de licenciement du 9 septembre 2011 sont établis et justifient le licenciement pour faute grave.

1) l'abaissement systématique de rendement

Attendu qu'il est reproché au salarié de travailler de moins en moins ce qui avait pour conséquence que le rendement était plus bas.

Que ce grief est corroboré par l'attestation du responsable d'atelier, qui précise qu'il était nonchalant au travail et qu'il ne pouvait lui donner que des tâches de soudeur.

Que M. Z..., chef d'atelier de la SLN à THIO, mentionne s'être rendu compte, à plusieurs reprises, que Jean-Marie X... ralentissait l'avancement des travaux, au point de le signaler à sa hiérarchie et de demander à ne plus avoir cet ouvrier dans les équipes intervenant sur les travaux dont il avait la responsabilité ;

Ces attestations sont suffisamment précises et circonstanciées pour établir la réalité de ce grief, susceptible de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement et non une cause grave ;

2) le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre de ses fonctions

Attendu que l'employeur soutient que le 22 août 2011, alors qu'il avait confié un travail à M. X..., celui-ci est reparti chez lui prétextant l'oubli d'affaires chez lui ;

Que le courrier, adressé par la société CTM au syndicat l'USOENC, mentionnant cet incident entre autres, n'est pas suffisant pour établir la réalité de ce grief ;

3) les absences injustifiées

Attendu qu'il résulte de l'examen des bulletins de salaire non contestés par M. X... que celui-ci était très souvent absent et que ses absences n'étaient pas rémunérées ;

Qu'ainsi, en 2011, 14, 5 jours d'absences n'étaient pas justifiées ;

Que l'examen des bulletins de salaire du mois d'août mentionnant 41H30 d'absence non rémunérées corrobore les termes du courrier en date du 22 août adressé par le gérant de la société CTM à l'USOENC, qui énumère ses absences au mois d'août ;

Que M. X... ne conteste pas ces absences répétées que lui reproche son employeur, mais affirme qu'elles étaient justifiées par le manque de travail à faire certains jours et par les demandes faites par son employeur de rentrer chez lui ;

Que Mme Y..., ayant attesté à l'appui de l'argumentation de M. X..., n'était plus dans l'entreprise au moment du licenciement de celui-ci, a, néanmoins, précisé que la mention " congés sans solde " concernait d'autres employés de la société, en cas de baisse d'activité ;

Que, toutefois, l'indication " congés sans solde " ne saurait signifier que l'absence en question était pour autant justifiée ;

Qu'en l'occurrence, l'examen de la fiche de pointage atelier du mois d'août 2011 met en évidence que les absences, pendant ce mois-là, ne concernent que M. X... totalement absent sans justification le mercredi 17 août, ainsi que les vendredis 19 et 26 août, outre uniquement 3 heures de travail réalisés le vendredi 5 août au lieu de 7 ;

Que, contrairement à l'argumentation de M. X..., ses absences ne pouvaient être justifiées par une baisse d'activité, puisqu'à l'inverse, un surcroît de travail a nécessité de faire travailler tous les salariés le samedi 13 août 2011 et qu'en outre, aucun autre salarié n'a été absent pendant tout le mois d'août ;

Qu'en définitive, il y a lieu de relever que ces absences répétées non justifiées récurrentes ont été précédées d'avertissements antérieurs, même si ces derniers sont anciens (1992, 2002) et surtout que M. X... a continué à s'absenter en août 2011 malgré une mise à pied de 10 jours du 7 au 17 juillet 2011 suite à un manque de respect vis-à-vis du gérant ;

Que, dans ces conditions, eu égard à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (27 ans), le licenciement pour faute grave n'apparaît pas justifié, puisque, l'ensemble des faits qui sont imputables à M. X... constituent une violation des obligations, résultant du contrat de travail, mais ne rend pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;

Qu'en revanche, ces faits constituent incontestablement une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en conséquence, le jugement entrepris qui avait dit le licenciement fondé sur une faute grave doit être infirmé ;

Sur les effets de la rupture du contrat de travail :

1) l'indemnité compensatrice de préavis et de congés sur préavis :

Attendu que, compte tenu de son ancienneté par application des dispositions de articles Lp122-22 et Lp122-23 du code du travail de Nouvelle Calédonie, M. X... est fondé à réclamer à une indemnité compensatrice de préavis, représentant deux mois de salaire soit la somme de 472 872 FCFP, outre l'indemnité compensatrice de les congés payés sur préavis soit la somme de 47 287 FCFP ;

2) l'indemnité de licenciement :

Attendu que, compte tenu de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (27 ans) et de son salaire mensuel (236 436 F), il y a lieu d'allouer à M. X... la somme de 945 727 F CFP au titre de l'indemnité de licenciement ;

3) l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Attendu que le licenciement étant fondé sur une cause réelle et sérieuse, M. X... ne peut prétendre à une indemnité sur ce fondement ;

Qu'il doit donc être débouté de ce chef de demande :

4) les dommages intérêts pour licenciement abusif :

Attendu que le licenciement de M. X... est parfaitement justifié et ne saurait ouvrir droit à des dommages intérêts pour licenciement abusifs ;

Que M. X... sera également débouté de ce chef de demande ;

Sur les frais irrépétibles

Attendu qu'il apparait équitable d'allouer à M. X... une indemnité de 150 000 F CFP, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie ;

PAR CES MOTIFS

La cour,

statuant publiquement par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel de M. X... recevable ;

Infirme le jugement rendu par le Tribunal du Travail le 20 novembre 2012 en ce qu'il a dit le licenciement de M. X... fondé sur une faute grave et l'a débouté de toutes ses demandes,

Statuant à nouveau :

Dit le licenciement de M. X... fondé sur une cause réelle et sérieuse,

Condamne la société CHAUDRONNERIE TUYAUTERIE MONTAGE à payer à M X... :- la somme de 472 872 FCFP, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

- la somme de 47 287 F CFP au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ;

- la somme de 945 727 F CFP au titre de l'indemnité de licenciement ;

Déboute M. X... de ses demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages intérêts pour licenciement abusif,

Condamne la société CHAUDRONNERIE TUYAUTERIE MONTAGE à payer à M. X... la somme de 150 000 F CFP sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie.