

COUR D'APPEL DE NOUMÉA
CHAMBRE SOCIALE

N° RG 23/00094

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

S.A.R.L. J3D BRS

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme [K] [C]

M. Philippe DORCET, Président de chambre,
président,

M. Philippe ALLARD, Conseiller

Arrêt du 10 avril 2025

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Mme [K] [C] a été embauchée par la société J3D BRS, suivant contrat à durée indéterminée en date du 18 novembre 2019, en qualité d'assistante administrative et hygiène à temps complet, moyennant une rémunération brute mensuelle de 160.000 francs pacifique.

A la suite de plusieurs avenants à son contrat de travail au cours de l'année 2020, dont le dernier est intervenu en date du 25 juin 2020, Mme [C] a été promue responsable hygiène et production et sa classification a été fixée à agent de maîtrise de niveau 5 échelon 3, convention commerce et divers, pour une rémunération brute mensuelle de 350.000 francs pacifiques incluant 'l'ensemble des heures nécessaires à l'accomplissement de sa mission de maîtrise".

Par lettre remise en main propre contre décharge en date du 10 février 2021, Mme [C] a reçu un avertissement de son employeur qui lui reprochait divers manquements à sa mission, à savoir : 'manque de communication avec la direction, absence de mise en garde des clients lors des ruptures, mauvaise gestion de stocks, absence de suivi correct de l'hygiène, manque d'attention relative à la vérification des commandes, prise de décisions mauvaise au niveau de l'organisation du travail". L'employeur précisait dans son courrier que cet avertissement constituait, à défaut de remise en question, l'étape préalable à des démarches plus lourdes.

Par courrier daté du 28 juin 2021, Mme [C] a été convoquée à un entretien préalable au licenciement, assortie d'une mise à pied conservatoire, et a été licenciée par courrier en date du 6 juillet 2021 dans les termes suivants :

'Je donne suite à l'entretien préalable à sanction qui a eu lieu le 02 juillet 2021, au cours duquel nous attendions vos explications sur les faits qui vous sont reprochés à savoir :

- Le non-respect de la procédure d'hygiène : constat de votre non-respect des règles d'hygiène concernant la fabrication des steaks hachés de canard pour la commande du restaurant La Riandière en date du 28 juin 2021.

- Votre comportement envers les autres salariés : la non-transmission des instructions données par la direction, manque de considération...

- De la non-exécution des missions qui vous sont attribuées : pas de suivi de l'entretien des machines et des véhicules, mise en place de procédures dans la chaîne de production, fourniture de matériel pour le nettoyage des locaux et aucun compte-rendu du travail effectué.

Vous n'avez fourni aucune explication plausible qui pourrait atténuer la gravité des faits.

Ces agissements, particulièrement en cette période de crise sanitaire et économique, caractérisent la faute grave, et ont causé un lourd préjudice à l'organisation de la société.

C'est pourquoi, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave.

En conséquence, vos fonctions dans l'entreprise prennent fin à compter de ce jour."

Par requête introductive d'instance en date du 4 janvier 2022, complétée par des écritures postérieures, Mme [C] a fait assigner la société J3D BRS devant le tribunal du travail aux fins suivantes :

- dire nul et de nul effet la convention de forfait prévue dans l'avenant du 25 juin 2020 ;

- condamner la société JSD BRS à lui payer, au titre de rappels de salaire, outre les intérêts au taux légal, les sommes suivantes :

- 1.583.797 francs pacifique au titre des heures supplémentaires sur la période de juillet à décembre 2020 et 158.380 francs pacifique pour les congés payés afférents,

- 1.359.963,5 francs pacifique au titre des heures supplémentaires sur la période de janvier à juin 2021 et 135.996 francs pacifique pour les congés payés afférents,

- 531.341 francs pacifique au titre du repos compensateur sur les heures supplémentaires en 2020,

- 449.096 francs pacifique au titre du repos compensateur sur les heures supplémentaires en 2021 ;

- condamner la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 1.000.000 francs pacifique au titre du préjudice résultant du dépassement systématique de la durée légale du travail ;

- dire et juger que Mme [C] a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

en conséquence,

- condamner la société JSD BRS à payer à Mme [C] les sommes suivantes :

2.100.000 francs pacifique au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

350.000 francs pacifique au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

- condamner la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 250.000 francs pacifique au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 1er décembre 2023, le tribunal du travail de Nouméa a :

- dit que Mme [C] avait fait l'objet d'une clause de forfait illicite et d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse par la société J3D BRS,

en conséquence,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 1.583.797 francs pacifique au titre du rappel de salaire des heures supplémentaires effectuées sur la période de juillet à décembre 2020,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 153.380 francs pacifique au titre de l'indemnité pour les congés payés afférents à ces heures supplémentaires,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 1.359.963 francs pacifique au titre du rappel de salaire des heures supplémentaires effectuées sur la période de janvier à mai 2021,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 135.996 francs pacifique au titre des congés payés sur ces heures supplémentaires,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 531.341 francs pacifique au titre du repos compensateur sur les heures supplémentaires en 2020,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 449.096 francs pacifique au titre du repos compensateur sur les heures supplémentaires en 2021,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 1.000.000 francs pacifique au titre de l'indemnité pour le préjudice du dépassement de la durée légale de travail hebdomadaire,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 350.000 francs pacifique au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- dit que les sommes salariales porteront intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance et que les sommes indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter de la notification de la décision,

- débouté Mme [C] de ses autres demandes,

- condamné la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 150.000 francs pacifique au titre des frais irrépétibles,

- condamné la société J3D BRS aux dépens.

PROCÉDURE D'APPEL

La société J3D BRS a relevé appel de ce jugement par requête enregistrée au greffe le 7 décembre 2023.

Dans son mémoire ampliatif notifié par voie électronique le 7 mars 2024, et oralement soutenu lors de l'audience du 13 février 2025, la société J3D BRS demande à la cour de :

- la juger recevable et bien en son appel,
 - débouter Mme [C] de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- sur le fond,
- réformer le jugement entrepris,
 - juger que Mme [C] n'apporte pas la preuve d'avoir réalisé des heures supplémentaires pour la période du mois de juillet 2020 au mois de juin 2021,
 - juger que Mme [C] occupait le poste de responsable hygiène et production AM5 en charge du respect des règles d'hygiène et de production au sein de la société J3DBRS et qu'elle a reconnu sa faute concernant la décongélation/recongélation de la viande, en totale contradiction avec les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité alimentaire de la profession dont elle devait assurer le respect,
 - juger que Mme [C] a commis d'autres fautes dans l'exécution de ses fonctions, fautes énumérées dans la lettre de licenciement,
- en conséquence,
- juger le licenciement de Mme [C] est parfaitement fondé,
 - débouter Mme [C] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
 - condamner Mme [C] à verser à la société J3D BRS la somme de 350 000 francs pacifique au visa de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Dans ses conclusions notifiées par voie électronique le 23 mai 2024 et développées à l'audience, Mme [C] demande à la cour de :

- dire l'appel de la société J3D BRS recevable et infondé,
- recevoir l'appel incident de Mme [C],
- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré la clause de forfait illicite, reconnu le droit à paiement d'heures supplémentaires et liquidé les demandes de Mme [C] au titre desdites heures supplémentaires pour 2020 et 2021, au titre des congés payés sur ces heures supplémentaires et au titre du repos compensateur,

- débouter en conséquence la société J3D BRS de ses prétentions sur ces chefs du jugement,
- confirmer le jugement déferé en ce qu'il a déclaré le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- infirmer le jugement déferé sur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis et sur les dommages et intérêts,

en conséquence,

- condamner la société J3D BRS à payer à Mme [C] les sommes suivantes :

dommages et intérêts : 3.459.960 francs pacifique

indemnité compensatrice de préavis : 1.729.980 francs pacifique

congés payés sur préavis : 172.998 francs pacifique,

- condamner la société J3D BRS à payer à Mme [C] la somme de 250 000 francs pacifique sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens, dont distraction au profit de la Société Nicolas Millon.

L'affaire a été fixée à l'audience du 13 février 2025 par ordonnance rendue sur la requête du magistrat chargé de la mise en état du 5 novembre 2024.

MOTIFS DE LA

DÉCISION

La cour est saisie de l'appel principal de la société J3D BRS qui conteste d'une part devoir la moindre somme au titre des heures de travail supplémentaires, et affirme d'autre part que le licenciement de Mme [C] était parfaitement fondé.

Elle est également saisie de l'appel incident de Mme [C], qui sollicite de la cour une majoration des sommes qui lui ont été allouées à titre de dommages intérêts, d'indemnités compensatrices et au titre des congés payés sur préavis en raison de son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

I. Sur les prétentions fondées sur les heures supplémentaires

Le tribunal du travail a estimé que la clause portant sur la rémunération forfaitaire des heures supplémentaires énoncée dans le contrat de travail de Mme [C] était nulle car illicite, au motif que 'elle n'indiquait pas le volume horaire des heures supplémentaires incluses dans le forfait.

La juridiction, appréciant les éléments de preuve produits par les parties quant à l'existence et quant au quantum des heures effectuées par la salariée, a fait droit à l'ensemble des demandes en rappel de Mme [C], soit 1 583 797 francs pacifique pour les heures supplémentaires effectuées en 2020, la somme de 1 359 963 francs pour les heures supplémentaires effectuées en 2021, les sommes de 531 341 francs pacifique pour l'année 2020 et celle de 449 096 francs pacifique pour l'année 2021, au titre du repos compensateur, celles de 153 380 francs pacifique pour l'année

2020 et de 135 996 francs pour l'année 2021 au titre des congés payés sur les heures supplémentaires, et la somme de 1 000 000 francs pacifique à titre de dommages intérêts, en réparation du préjudice moral lié au stress et à la fatigue provoqués, par les contraintes horaires importantes et fluctuantes sans réelle contrepartie salariale.

La société J3D BRS ne présente aucun moyen sérieux pour justifier de la légalité de la clause à forfait mais soutient comme en première instance, que ce point n'a aucune incidence sur les prétentions de Mme [C] qui n'apporte aucune preuve de l'exécution des heures de travail supplémentaires alléguées, alors qu'il lui incombait de prouver non seulement l'exécution de ces heures mais également l'accord de l'employeur pour qu'elle les effectue.

Elle fait valoir s'agissant de la première période visée, allant du mois de juillet 2020 au mois de décembre 2020, que Mme [C] s'appuie sur le seul témoignage d'un autre salarié, M. [B], lequel est revenu devant la cour sur ses premières déclarations, en reconnaissant avoir menti sur l'heure à laquelle elle prenait son service (1 heure 30 du matin) pour répondre à sa demande.

L'employeur estime par ailleurs rapporter la preuve contraire par la production des témoignages de Mme [F], de M. [T] et de M. [W], desquels il ressort qu'il était impossible d'entrer dans les locaux avant le désenclenchement de l'alarme, intervenant à 2 heures 30 du matin et que Mme [C] n'a jamais travaillé jusqu'à 19 heures 30 le soir.

S'agissant de la seconde période, allant du mois de janvier 2021 au mois de mai 2021, les demandes de Mme [C] s'appuient sur la fiche de pointage des heures relevées à partir du logiciel Kelio. La société J3D BRS réplique d'une part que le pointage n'a eu lieu réellement que sur la période du 26 avril au 31 mai 2021, et d'autre part que le chiffre de 476 heures supplémentaires renseigné par le logiciel ne correspond pas aux heures effectuées sur la période prétendue, et surtout, qu'il englobe les heures de pauses méridiennes durant lesquelles la salariée a omis de se débadger.

Mme [C] demande à la cour de confirmer la décision des premiers juges qui ont fait droit à ses prétentions en rappelant que, jusqu'à l'avenant à son contrat de travail du 25 juin 2020 au terme duquel elle était promue 'responsable hygiène et production', ses bulletins de salaire portaient mention des heures supplémentaires effectuées, dont le nombre était compris entre 2.58 et 90.32 heures par mois, indication qui avait brutalement disparu de ses bulletins de salaire après qu'elle soit devenue cadre, à l'issue de l'avenant signé le 25 juin 2020 et ce, y compris après le 1er janvier 2021 et la mise en place des relevés de pointage.

C'est à juste titre que les premiers juges, après avoir rappelé les dispositions légales et réglementaires portant sur la durée du travail et sur les conditions de rémunération des heures supplémentaires, telles qu'énoncées aux articles Lp 221-1, 221-2, 221-3 221-4 et R 143-1 du code du travail de Nouvelle Calédonie, ont jugé que Mme [C] apportait bien la seule la preuve lui incombant de l'exécution d'heures de travail supplémentaires. Cette preuve ressort d'une part de manière incontestable de l'examen des bulletins de paie pour la période antérieure au 25 juin 2020, qui portent mention de l'exécution de plusieurs heures supplémentaires, chaque mois, et pour la période postérieure, de la réponse faite par mail, le 3 août 2021 M. [V] au syndicat CSTC-FO, porte-parole de la salariée, au terme de laquelle, l'employeur, sans contester la matérialité de l'exécution d'heures supplémentaires par sa salariée, estimait seulement ne rien lui devoir désormais, au prétexte qu'elle était désormais engagée 'au forfait' (étant observé que l'illicéité de la clause de forfait, qui ne précise pas le volume horaire des heures supplémentaires comprises dans le forfait, n'est pas discutée devant la cour). Dans ces conditions, le principe même de l'exécution par Mme [C] d'heures supplémentaires ne peut être sérieusement remis en

cause par l'employeur, y compris au regard du revirement opéré par M. [B] qui prétend devant la cour avoir menti sur les horaires de travail de sa collègue pour lui rendre service, cette attestation ne présentant aucune garantie de sincérité, au regard du lien de subordination qui unit encore ce salarié à la société J3DBRS.

Il en est de même des attestations de M. [W], de Mme [F], de M. [T] et de M. [Y], tous salariés de la société J3D BRS, qui ont été rédigées en février et mars 2024 pour être produites tardivement par l'employeur en cause d'appel. Enfin le témoignage établi le 15 février 2024 par M.[R], qui est co-gérant de l'entreprise ne présente pas non plus de garantie suffisante d'impartialité et d'objectivité.

En définitive, la cour comme le premier juge tient pour acquise l'exécution par Mme [C] d'heures supplémentaires sur la période de juin 2020 à juin 2021 et estime que le tribunal a, à juste titre, décidé de faire droit aux demandes de la salariée, à défaut pour l'employeur de justifier des horaires effectués par son employée. La cour observe en effet qu'aucun des témoignages ci-dessus évoqués ne permet de quantifier le volume d'heures supplémentaires effectuées par Mme [C] sur la période de juin à décembre 2020, et que sa demandes, portant sur 540 heures, est parfaitement compatible avec le travail supplémentaire effectivement relevé du 1er janvier 2021 au mois de mai 2021 (476,96 heures), à partir du pointage permettant de retenir une moyenne de 90 heures supplémentaires par mois.

Force est en effet de constater que tous les arguments opposés par l'employeur pour soutenir le contraire ne reposent que sur des allégations non étayées, qu'il s'agisse de l'affirmation selon laquelle la salariée ne se débadgeait pas pendant la pause ou encore, que le système de pointage n'était pas paramétré sur la bonne période.

Dans ces conditions, il convient de confirmer le jugement de ce chef en condamnant la société J3DBRS au paiement des sommes suivantes dont les modalités de calcul, conformes aux dispositions légales, n'ont pas été remises en cause devant la cour :

- 1 583 797 francs pacifique pour les heures supplémentaires de travail effectuées en 2020
- 1 359 963 pour les heures supplémentaires de travail effectuées en 2021
- 531 341 francs pacifique pour l'année 2020 au titre du rappel sur repos compensateur
- 449 096 francs pacifique pour l'année 2021, au titre du rappel sur repos compensateur
- 153 380 francs pacifique pour l'année 2020 au titre du rappel de congés payés sur les heures supplémentaires
- 135 996 francs pacifique pour l'année 2021 au titre des congés payés sur les heures supplémentaires.

La cour partage également l'analyse du tribunal du travail qui a accueilli la demande de dommages-intérêts de Mme [C], qui a subi du fait du dépassement systématique de la durée légale du travail sur plusieurs mois consécutifs, un stress constant en la privant à certains moments, de toute possibilité de repos et de sommeil réparateur. En maintenant une telle pression psychologique et physique sur son employée, la société J3D BRS a manifestement méconnu son obligation de préserver la santé de ses salariés.

Dans ces conditions, le jugement ayant condamné l'employeur à lui verser la somme de 1 000 000 francs pacifique à titre de dommages intérêts sur le fondement des articles 1382 du code civil et Lp 221-16 du code du travail sera confirmé.

II. Sur le licenciement

Le tribunal, après avoir rappelé les principes généraux applicables aux licenciements, interdisant à l'employeur de se prévaloir de motifs qu'il n'aurait pas énoncés dans la lettre de licenciement, ou encore qu'il aurait certes énoncés mais de manière imprécise et en considération d'éléments non vérifiables, a estimé, à juste titre, en lecture de la lettre de licenciement notifiée à Mme [C], le 6 juillet 2021, que les deux derniers motifs énoncés dans les termes suivants, étaient édictés de manière trop générale, sans faits précis ni aucune mention de date ou de période permettant de situer ces manquements dans le temps et d'en vérifier la réalité de sorte qu'ils ne pouvaient servir de fondement au licenciement :

'Votre comportement envers les autres salariés : la non-transmission des instructions données par la direction, manque de considération...

- De la non-exécution des missions qui vous sont attribuées : pas de suivi de l'entretien des machines et des véhicules, mise en place de procédures dans la chaîne de production, fourniture de matériel pour le nettoyage des locaux et aucun compte-rendu du travail effectué.'

De la même manière, la juridiction de fond a estimé que le premier motif énoncé ne comportait pas d'indication précise sur la règle d'hygiène à laquelle Mme [C] s'était soustraite, et ne décrivait pas non plus le comportement qui lui était reproché pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La cour observe cependant que Mme [C] avait déjà reçu un premier avertissement quelques mois auparavant le 10 février 2021, pointant déjà 'l'absence de suivi correct de l'hygiène', avertissement qu'elle n'a jamais contesté. Par ailleurs, le motif est énoncé de manière suffisamment précise puisqu'il fait référence à un incident daté (28 juin 2021) portant sur une commande parfaitement identifiée (commande du restaurant La Riandière).

Enfin, la matérialité de ce grief n'est pas sérieusement contestée par la salariée, qui, au moins en première instance, a reconnu au contraire avoir suivi la pratique habituelle de la société, en procédant à la recongélation des steaks hachés de canard, après une première décongélation, et ce, en dépit de l'irrégularité de cette pratique pour laquelle le service d'inspection vétérinaire alimentaire et phytosanitaire avait déjà mis en demeure la société J3D BRS. Il convient cependant de relever que l'intimée n'apporte aucune preuve des contrôles et des constats réalisés par l'administration sanitaire, ni des recommandations ou mises en demeure qui auraient été adressées à l'entreprise sur ce point et la sincérité du témoignage de son collègue, M. [B], qui confirmait le suivi de cette pratique dangereuse pour la santé dans son attestation du 4 novembre 2021 est directement remise en cause devant la cour, puisqu'il a déclaré dans une nouvelle attestation datée du 7 mars 2024, avoir menti, ajoutant au contraire que le processus de fabrication était très strict et que 'tout le monde savait qu'il ne fallait pas recongeler'.

A la lumière d'un premier avertissement non contesté, intervenu quelques mois plus tôt, la réitération de manquement aux règles d'hygiène, faisant courir un risque important à la santé humaine, est constitutive d'une faute grave justifiant le licenciement et la cessation immédiate des fonctions de Mme [C] au sein de l'entreprise sans préavis.

Au regard des motifs ci-dessus exposés, la cour infirme le jugement dont appel pour dire le licenciement de Mme [C] parfaitement fondé.

Il en découle le rejet de l'ensemble de sa demande en dommages intérêts et des prétentions formées en cause d'appel au titre du préavis correspondant à trois mois de salaire et aux congés payés y afférents.

III. Sur l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

Compte tenu de la nature du litige, il y a lieu d'exonérer les parties de l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

IV. Sur les dépens

Pour les mêmes raisons, chaque partie sera condamnée au paiement de ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Infirmes le jugement déféré en ce qu'il a déclaré le licenciement de Mme [C] dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Et statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de Mme [C] était justifié par la faute grave commise dans l'exécution de son travail, en procédant à la recongélation de produits alimentaires précédemment décongelés, et après avoir fait l'objet d'un premier avertissement pour un manquement aux règles d'hygiène ;

En conséquence,

La déboute de sa demande en dommages intérêts et de ses prétentions fondées sur les indemnités compensatrice de préavis et les congés payés y afférents ;

Confirme le jugement du tribunal du travail en toutes ses autres dispositions, notamment en ce qu'il a déclaré illicite la clause de forfait, reconnu le droit à paiement d'heures supplémentaires et liquidé les demandes de Mme [C] au titre desdites heures supplémentaires et au titre du repos compensateur ;

Y ajoutant,

Exonère les parties de l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne chaque partie au paiement de ses propres dépens.