

**COUR D'APPEL DE NOUMÉA**

**N° 07/505**

---

Présidente : Mme FONTAINE

---

Greffier lors des débats : Raymond HUYNH

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**Chambre sociale**

**Arrêt du 30 Juillet 2008**

---

**PARTIES DEVANT LA COUR**

**APPELANT**

La Société X  
Siège social : 98800 NOUMEA

représentée par la SELARL REUTER-DE RAISSAC, avocats

**INTIMÉ**

M. Y  
demeurant à NOUMEA

représenté par la SELARL AGUILA-MORESCO, avocats

**PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE**

M. Y a été embauché le 25 mars 1992 en qualité de directeur technique par la société Z, reprise ultérieurement par la Société X.

Il a été nommé en qualité de directeur de production le 1er mars 2000.

Après avoir reçu un avertissement le 26 septembre 2002, qu'il a contesté, par courrier du 13 mai 2003, le salarié a été rétrogradé au poste de chef d'atelier, mesure qu'il a refusée le 14 mai.

Placé en congé maladie du 23 mai au 22 juillet 2003, l'intéressé a été convoqué à un entretien préalable à une mesure de licenciement qui s'est tenu le 18 juin 2003.

Par lettre du 14 juillet 2003, remise par huissier le 17 juillet, l'employeur lui a notifié son licenciement, avec l'octroi d'un préavis de trois mois qu'il était dispensé d'exécuter.

M. Y ayant saisi le tribunal du travail de demandes en paiement de dommages et intérêts, congés payés, prime de fin d'année, prime de vacances 2002 et 2003, par jugement du 3 décembre 2004, auquel il est référé pour l'exposé des demandes et moyens des parties, la juridiction a donné acte à la Société X de son intervention volontaire, et sursis à statuer sur les demandes dans l'attente de l'issue de l'information ouverte contre X du chef de harcèlement moral.

L'information, ouverte par le procureur de la République à l'égard de M. W, qui a été entendu par le magistrat instructeur en qualité de témoin assisté, ayant été clôturée par une ordonnance de non-lieu en raison de la non applicabilité en Nouvelle-Calédonie de la loi sur le harcèlement moral, l'instance a été reprise.

Par jugement du 3 août 2007, le tribunal a :

- dit que M. Y a fait l'objet d'un licenciement abusif et vexatoire,
- condamné la Société X à lui payer les sommes suivantes :
  - dommages et intérêts : 12.000.000 FCFP,
  - frais irrépétibles : 120.000 FCFP,
- débouté les parties de leurs autres demandes.

### **PROCEDURE D'APPEL**

Par requête déposée le 6 septembre 2007, la Société X a régulièrement interjeté appel de cette décision, notifiée le 20 août 2007.

Dans son mémoire ampliatif déposé le 7 décembre 2007, l'appelante sollicite la réforme du jugement sur le caractère abusif du licenciement, et les condamnations prononcées à son encontre, et la confirmation du jugement pour le surplus ; elle réclame une indemnité de procédure de 200 000 FCFP.

La société fait grief aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte des pièces qu'elle a produites, au contraire de celles du salarié.

Elle estime établis les griefs formulés dans la lettre de licenciement, par les différents documents versés aux débats, notes de service, attestations émanant de salariés et d'un intervenant extérieur qu'elle a placé aux côtés de l'intéressé en 2001 afin de l'aider à assumer ses tâches.

La société soutient, comme en première instance, que M. Y n'a pas été en mesure de remplir ses nouvelles fonctions de directeur de production, tant sur le plan technique que sur le plan des relations avec les autres employés, avec lequel il se montrait notamment autoritaire, qu'il dénigrerait la direction afin de masquer ses insuffisances et ne respectait pas les instructions de l'employeur ni les directives de l'inspection du travail.

Elle ajoute que la rétrogradation des fonctions du salarié à celles de chef d'atelier qui étaient les siennes précédemment, lui a été notifiée le 13 mai 2003, refusée le lendemain par le salarié, qui souhaitait un départ négocié à des conditions inacceptables pour l'employeur.

La société analyse les attestations produites et critique celles versées aux débats par le salarié, qu'elle qualifie de non spontanées, et inspirées par M. Y.

Elle fait encore état d'une collusion entre le précédent employeur du directeur M. W, et le salarié, et déplore que l'information pénale n'ait pas permis d'entendre ses témoins, alors qu'avaient été entendus ceux du salarié, et que le tribunal du travail se soit fondé essentiellement sur les pièces de l'information.

La Société X indique que l'attestation de M. A, commercial à la société B, produite par le salarié, confirme les carences de M. Y en bouleversant la production de papier hygiénique en cours pour répondre à des demandes ponctuelles, alors que la production doit être rationalisée, et non arrêtée afin de contenter un client, et qu'il ne lui appartenait pas de prendre une telle décision qui s'avère coûteuse.

La Société X conteste le caractère vexatoire du licenciement, prononcé non pour des motifs disciplinaires, mais pour insuffisance professionnelle et après des tentatives afin de maintenir le salarié dans l'entreprise dans un poste correspondant aux fonctions qu'il avait remplies à la satisfaction de la société.

Elle estime que le dossier de harcèlement, dirigé contre le directeur, M. W, a été monté de toutes pièces.

En l'absence d'écritures déposées par l'intimé, une ordonnance de fixation est intervenue le 4 mars 2008.

Le 13 mars 2008, M. Y a déposé des conclusions dans lesquelles il sollicite la confirmation du jugement sur le caractère abusif et vexatoire du licenciement, par les motifs des premiers juges.

Sur appel incident, il reprend ses demandes de première instance, à savoir la somme de 27 000 000 FCFP à titre de dommages et intérêts pour le licenciement, 1 687 658 FCFP au titre des congés payés, 351 710 FCFP de prime de fin d'année, 1 200 000 FCFP de prime de vacance, 500 000 FCFP, de frais irrépétibles pour les deux instances, et la condamnation de l'appelante aux dépens, dont distraction au profit de la selarl AGUILA/MORESCO, avocats.

M. Y soutient que l'employeur ne rapporte pas la preuve des griefs qu'il invoque, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, et il met en avant le comportement du directeur, M. W, qui avait envisagé dès le début de leurs relations son départ de l'entreprise, et qui a multiplié les notes de service et les agissements préjudiciables à son encontre afin de le licencier.

Il invoque les conclusions de l'expertise psychiatrique dont a fait l'objet M. W et lui-même dans le cadre de l'information pénale, qu'il estime propres à confirmer ses dires.

Le salarié expose qu'il a contesté l'avertissement du 26 septembre 2002 infligé pour propos irrespectueux envers la direction.

Il précise que, sur plainte qu'il a déposée au commissariat de police, et au vu de l'enquête diligentée, le procureur de la République a ouvert une information, qui a été clôturée pour des raisons juridiques.

Il souligne que l'employeur invoque dans la lettre de licenciement des griefs qu'il affirme avoir connus pendant l'absence de M. Y, et dont il conteste la réalité et la démonstration.

Le salarié soutient que son remplacement était prévu bien avant son licenciement et il invoque à cet égard une attestation d'une responsable administrative dans une entreprise, mentionnant qu'un M. C est venu en Nouvelle-Calédonie en août 2002 pour un entretien de recrutement au poste de M. Y.

Le salarié critique l'employeur et le groupe D dont il fait partie.

Par conclusions déposées le 16 avril 2008, la Société X maintient ses demandes et demande à la cour de déclarer diffamatoires et injurieux les propos de M. Y qui figurent dans ses écritures du 13 mars 2008 concernant les pressions exercées par le groupe D.

Elle précise que M. C a postulé en août 2002 à un poste d'ingénieur de production, et non au poste occupé par M. Y.

Elle rappelle que le conflit n'est pas entre le directeur et le salarié mais entre la société et M. Y, qui a par ailleurs assez rapidement trouvé un emploi dans une société concurrente.

À titre subsidiaire, la Société X conclut à la diminution des dommages et intérêts au minimum légal, soit six mois de salaire.

À l'audience du 16 avril 2008, l'affaire a été renvoyée à celle du 18 juin 2008.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### **Sur le licenciement**

Attendu que les premiers juges ont à bon droit retenu que l'employeur doit fournir au juge les éléments permettant de s'assurer de la réalité et du sérieux des motifs invoqués et énoncés dans la lettre de licenciement ;

Attendu que l'avertissement du 26 septembre 2002, à laquelle se réfère la lettre de licenciement du 15 juillet 2003, et reprochant au salarié des propos irrespectueux à l'égard de l'employeur ainsi qu'une contestation de ses ordres a été immédiatement contestée le 29 juillet 2002 par M. Y, que par courrier du 25 octobre 2002, la société a proposé à ce dernier un entretien, qu'aucun élément n'est fourni sur la suite de ces reproches, qui ne sont étayés par aucun document autre qu'une note interne de M. DD en date du 22 août 2002, à l'origine de la sanction, qui faisait état des propos rapportés par une autre personne, que M. Y aurait tenus à son égard et pour lesquels il réclamait une sanction, s'ils étaient avérés ;

Attendu que ce seul courrier ne peut rapporter la preuve du grief invoqué, qu'en conséquence, ces faits, qui ne sont pas établis, ne peuvent être invoqués à l'appui du licenciement ;

Attendu qu'il y a lieu tout d'abord de relever que M. Y, embauché en mars 1992, n'a fait l'objet d'aucune remarque et aucune sanction antérieurement au 26 septembre 2002, que la note interne du 17 juillet 2001 de l'employeur adressée à M. Y prévoyant une réunion hebdomadaire sur les divers aspects du fonctionnement de l'usine ne contient aucune reproche envers l'intéressé ;

Attendu que par des motifs pertinents que la cour adopte, les premiers juges ont exactement retenu que les carences et les fautes dans le domaine de la gestion du personnel ne sont pas établies en l'espèce par les documents produits par l'employeur, qu'ils détaillent et analysent, contrairement à ce qu'affirme la Société X, notamment les attestations de :

-Mme. E, qui constitue un témoignage indirect, en rapportant les doléances que lui auraient confiées les salariés de l'entreprise,

- Mme E, qui fait état de griefs non visés dans la lettre de licenciement (embauche de salariés intérimaires sans l'autorisation de l'employeur),

- Mme F, dont les termes trop généraux ne peuvent établir les propos racistes allégués, non plus que le manque de respect à l'égard des employés, et le caractère " très caractériel" qu'elle prête à M. Y, qui est démenti par les anciens collègues de ce dernier, dont rien ne permet de douter de la sincérité,

que par ailleurs, rien ne vient étayer l'accusation qu'elle formule à l'égard de M. Y d'être responsable de la dépression qu'elle a pu présenter ;

- Mme G, dont aucun élément ne vient confirmer les accusations de misogynie, racisme et méchanceté foncière avancés, sans aucune précision de personne, ni de date qui permettrait au salarié de rapporter la preuve contraire, qu'il y a lieu d'ajouter que Mme G, qui fait état de la "tyrannie" de M. Y à l'égard des ouvriers, mentionne que ces mêmes ouvriers l'ont dissuadée de déposer plainte pour harcèlement moral à l'encontre de M. Y, ce qui laisse douter de l'exactitude de cette accusation ;

Attendu que les premiers juges ont encore à bon droit relevé que les attestations versées aux débats par le salarié, émanant de ses anciens collègues, rapportaient la preuve de très bonnes relations professionnelles, entretenues par M. Y, avec les autres salariés, contestaient les comportements racistes ou déplacés allégués, louant l'organisation de son travail en ce qui concerne les plannings de production et de congés, précisant que la rotation rapide du personnel avancé pour certains membres du personnel était la conséquence de l'attitude de M. W depuis son arrivée (en août 2001) ;

Attendu que l'allégation de collusion entre M. Y et les anciens employeurs de M. W est inopérante en l'espèce, les premiers juges s'étant fondés strictement sur les seuls éléments qui leur étaient soumis, à savoir les griefs formulés dans la lettre de licenciement, et nullement sur les éléments sur le comportement de M. W au cours de son activité antérieure ;

Attendu que la lettre du 20 mars 2003 de M. H se plaignant des propos que lui aurait tenus M. Y lors d'un entretien concernant un poste auquel il postulait, ne constitue pas une faute justifiant le licenciement, s'agissant d'une description du poste dont la fausseté n'est nullement avérée, même s'il avait été présenté de manière différente par l'employeur, que par ailleurs, le seul fait

par le salarié d'indiquer qu'il quittait l'entreprise ne constitue pas davantage une faute, un contrat à durée indéterminée pouvant être rompu à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, et ce départ étant intervenu très peu de temps après, à l'initiative de l'employeur ;

Attendu que s'agissant de fautes professionnelles techniques alléguées, et contestées par le salarié, l'employeur doit en rapporter la preuve par des éléments extérieurs, sans pouvoir se référer à ses seuls courriers ;

Attendu que les premiers juges ont à bon droit retenu que la Société X ne produisait à cet égard que les notes internes émanant de M. W, directeur d'exploitation, des 10 mars, 12, 16, 19, 20 et 23 mai 2003, alors que M. Y avait été convoqué à un entretien préalable le 29 avril 2003 pour le 5 mai, en vue d'une sanction pour "fautes", au cours duquel sa rétrogradation au poste de chef d'équipe a été proposée, concrétisée par courrier du 13 mai, mesure refusée le 14 mai par l'intéressé ;

Attendu que le dossier pénal versé aux débats à la demande de la présidente du tribunal du travail, contenait les justifications du salarié à certains de ces reproches, non produites par l'employeur (à l'exception d'une note du 22 mai 2003 relative à une prime concernant une salariée Mme I, produite en appel,) notamment les mesures demandées le 10 mars 2003 à la suite d'injonctions de l'inspecteur du travail du 28 février, concernant la sécurité au travail, l'organisation des congés des salariés et les primes ;

Attendu que les reproches formulés le 12 mai 2003 concernant 10 000 sacs détruits en février 2003 en raison de problèmes de soudure ainsi que la commande qui a suivi rejetée par la cliente, (...), ne sont corroborés par aucun document extérieur, tels que courriers de la cliente, ou du commercial M. J, cité dans la note précitée, constats ou éléments comptables permettant d'établir la destruction des sacs, ainsi que l'ont énoncé les premiers juges ; que ces éléments objectifs ne sont pas davantage produits par l'employeur en appel ;

Attendu qu'il a été retenu par ailleurs exactement que les griefs concernant le suivi insuffisant du stock, les retards dans le retour des devis, et l'absence de prise en considération des directives ne sont établis par aucun élément ; qu'il n'est pas plus justifié de leur bien fondé en appel ;

Attendu que l'argument soutenu en appel selon lequel l'attestation de M. A produit par le salarié faisant état d'une modification de la production afin de satisfaire une commande urgente ne peut être retenu, faute d'avoir été visé dans la lettre de licenciement et d'être suffisamment précis pour constituer un grief sérieux ;

Attendu qu'en conséquence, la disposition qui a dit que le licenciement était abusif pour absence de cause réelle et sérieuse sera confirmée ;

Attendu qu'en l'espèce, le licenciement a été prononcé pour des motifs d'insuffisance professionnelle, mais aussi pour des motifs disciplinaires, à savoir un dénigrement de l'employeur et des propos racistes à l'égard des salariés, que ces reproches interviennent après dix ans de fonction sans qu'aucun grief ne soit établi à l'encontre du salarié, que la seule passation de la fonction de directeur technique à directeur de production avec pour corollaire une augmentation significative de personnes sous ses ordres et de plus grandes responsabilités, que l'employeur avait estimé M. Y apte à assumer en mars 2000, ne permet pas de supposer que l'intéressé ait brutalement et sans aucune raison modifié son comportement dans de telles proportions ;

Attendu que par des motifs pertinents que la cour adopte, les premiers juges ont exactement retenu que M. Y avait été licencié dans les conditions vexatoires, pour des griefs non établis résultant d'une note faisant état de propos irrespectueux fondés sur un témoignage indirect, ainsi que sur cinq notes acerbes en dix jours sur des faits non démontrés, que cette constatation faite en première instance vaut également pour la procédure d'appel ;

Attendu que l'atteinte à la santé de M. Y du fait de ces reproches injustifiés est établie par les arrêts de travail de deux mois ;

Attendu que la rétrogradation humiliante proposée par l'employeur le 13 mai 2003 participe également de ce caractère vexatoire de la procédure mise en œuvre par l'employeur sans justification ;

Attendu que la somme de 12.000.000 FCFP allouée à titre de dommages et intérêts, réparant tant le préjudice matériel que moral, sera confirmée, le salarié affirmant avoir subi un préjudice du fait de son statut de patenté au sein de l'entreprise K, ce qui est reconnu par M. W dans son audition par le juge d'instruction le 22 décembre 2004, avec une rémunération inférieure à celle qu'il percevait, ce dont le salarié ne justifie pas, même en appel ;

### **Sur les congés payés**

Attendu que l'examen des bulletins de salaire produits en appel par le salarié de décembre 1998 à octobre 2003, permet de constater que M. Y a été rempli de ses droits quant aux congés payés ; que le rejet de cette demande sera confirmé;

### **Sur la prime de fin d'année et de vacances**

Attendu que dans sa requête introductive d'instance à laquelle renvoie le salarié dans ses conclusions d'appel, il était sollicité un rappel de primes aux motifs suivants:

- sur le reçu pour solde de tout compte figure une prime de fin d'année de 439.954 FCFP, alors qu'elle était de 1.000.000 FCFP en 2002, soit 83.333 FCFP par mois au prorata des mois dans l'entreprise jusqu'à la fin du préavis, d'où un solde de 351.710 FCFP,

- la prime de l'ordre de 600.000 FCFP versée jusqu'à l'arrivée de M. W aurait dû être versée en 2002 et 2003, d'où un solde dû de 1.200.000 FCFP;

Attendu que pas plus en appel qu'en première instance le salarié ne produit le solde de tout compte qu'il invoque, qu'en première instance la Société X contestait le versement de cette prime de vacances, et faisait état d'un remboursement probable de frais de voyage exceptionnel, le salarié ayant couplé ses congés avec un voyage professionnel ;

Attendu que l'employeur contestait par ailleurs devoir verser la prime de fin d'année au prorata du temps de présence en cas de départ du salarié en cours d'année, faute de convention contractuelle lui accordant ce bénéfice ;

Attendu qu'aucune autre explication n'est fournie sur ces points en appel par la société ;

Attendu que l'examen des bulletins de salaire produits par le salarié en appel permet de constater le versement d'une prime de fin d'année de 750.000 FCFP en décembre 1998, et décembre 1999, de 650.000 FCFP en décembre 2000 et décembre 2001, de 1.000.000 FCFP en décembre 2002, de 439.954 FCFP en octobre 2003, à la fin du préavis du salarié ;

Attendu que de son audition au juge d'instruction le 22 décembre 2004, M. W déclarait (page 2), en remettant au magistrat instructeur copie des bulletins de salaire de décembre 2001 et décembre 2002 de M. Y, mentionnant la prime de fin d'année, que l'augmentation de 650.000 FCFP à 1.000.000 FCFP était en partie due à la compensation de la perte d'un avantage en nature, à savoir un voyage annuel en métropole, dont l'intéressé était le seul cadre à bénéficier ;

Attendu qu'il apparaît ainsi que la prime de fin d'année de 2003 au prorata du temps passé dans l'entreprise a bien été versée au salarié, malgré les affirmations erronées de la société, que cette demande n'est pas fondée et a été à bon droit rejetée;

Attendu que le principe du voyage en métropole annuel est établi par la déclaration ci-dessus rappelée de M. W, directeur d'exploitation de la Société X, que cette déclaration est confirmée par la production par le salarié de deux chèques de 517.750 FCFP au 6 novembre 2000 et de 683.000 FCFP du 14 décembre 2001 présentés en première instance ;

Attendu qu'en conséquence, la demande de M. Y est fondée pour la somme de 600.000 FCFP au titre de la prime de vacance de l'année 2002 ;

Attendu que cette demande sera rejetée pour l'année 2003, faute pour le salarié de démontrer qu'elle était prévue au profit du salarié qui a quitté la société en cours d'année ;

### **Sur la suppression des propos estimés diffamatoires**

Attendu que les conclusions de M. Y déposées le 13 mars 2008, page 6 paragraphe 4 commençant par les mots "mon client n'entend pas céder aux pressions de négociation mises en place par M. DD et Mme L ... et qui se terminent par : M. Y a eu le courage de ne pas céder à la pression politique",

- page 8 paragraphe 5, 6 7 8 , commençant par les motifs "mais surtout il ne faut pas se fier aux apparences ... et se terminant par : avec interdiction de rencontrer les autres victimes de M. W", seront supprimés comme constitutifs de propos diffamatoires à l'encontre d'un groupe de sociétés qui n'est pas directement partie à l'instance et auquel il est prêté des intentions malveillantes et tendant à priver une partie de sa liberté ;



**Sur les frais irrépétibles**

Attendu qu'il apparaît équitable de décharger M. Y des frais irrépétibles qu'il a exposés en appel pour la somme de 150.000 FCFP, l'indemnité allouée par les premiers juges étant confirmée par ailleurs ;

Attendu que la Société X qui succombe sera déboutée de sa demande au même titre ;

**Sur les dépens**

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens en matière sociale, la procédure étant gratuite, en application de l'article 880-1 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie.

**PAR CES MOTIFS**

La Cour statuant publiquement par arrêt contradictoire, déposé au greffe ;

Déclare les appels, principal et incident, recevables ;

Confirme le jugement déféré, à l'exception de la prime de vacance de l'année 2002;

Infirmant de ce chef ;

Condamne la Société X à payer à M. Y la somme de six cent mille (600.000) FCFP au titre de la prime de vacance de l'année 2002, avec intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance du 7 novembre 2003 ;

Condamne la Société X à payer à M. Y la somme de cent cinquante mille (150.000) FCFP pour frais irrépétibles d'appel ;

Déboute la Société X de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie ;

Ordonne la suppression des propos suivants figurant dans les conclusions déposées le 13 mars 2008 par M. Y : page 6 paragraphe 4 commençant par les mots "mon client n'entend pas céder aux pressions de négociation mises en place par M. DD et Mme L .... et qui se terminent par : M. Y a eu le courage de ne pas céder à la pression politique",

- page 8 paragraphe 5, 6 7 8 , commençant par les mots "mais surtout il ne faut pas se fier aux apparences ... et se terminant par : avec interdiction de rencontrer les autres victimes de M. W" ;

Dit n'y avoir lieu de statuer sur les dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT