

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N°07/678

Présidente : Mme FONTAINE

Greffier lors des débats : Cécile KNOCKAERT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 20 Août 2008

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

M. X
né le...à ...
demeurant - 98809 MONT-DORE

assisté de la SELARL AGUILA-MORESCO, avocats

INTIMÉE

Société Y
Siège social - 98801 NOUMEA

assistée de la SELARL BOUQUET - DESWARTE, avocats

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par un jugement rendu le 17 mars 2006, auquel il est renvoyé pour l'exposé de l'objet du litige, le rappel des faits et de la procédure, les prétentions et les moyens des parties, le tribunal du travail de Nouméa saisi par M. X d'une demande tendant à voir requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave prononcé le 15 novembre 2004 par son employeur la Société Y:

- a dit que M. X avait fait l'objet d'un licenciement justifié par une faute grave,

- a débouté celui-ci de toutes ses demandes,

- l'a condamné à payer à SOCIÉTÉ Y la somme de 50.000 FCFP en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure Civile de la Nouvelle-Calédonie

PROCÉDURE D'APPEL

Par requête déposée au greffe le 1er juin 2006, M. X a interjeté appel de cette décision signifiée le 6 mai 2006.

L'affaire a été radiée par ordonnance du 12 septembre 2006.

Le 22 novembre 2007, M. X a déposé son mémoire ampliatif par lequel il procède à une analyse critique des motifs retenus par le tribunal du travail.

Sur son comportement agressif, il conteste l'analyse faite par le tribunal.

1- S'agissant des faits du 8 octobre 2004, il s'étonne que le tribunal ait retenu comme probante l'attestation de M. Z alors :

- que celui-ci n'indique pas clairement l'avoir vu lancer le projectile,

- que celui-ci aurait pu être lancé par de nombreux autres salariés en raison des mauvaises relations attestées avec le personnel,

- que deux collègues attestent ne pas l'avoir vu commettre cette agression dont l'un avec lequel il a travaillé toute la journée.

2- S'agissant d'une agression en fin 2001, il constate que ces faits ne sont corroborés par aucun élément de preuve telle une main courante ou une plainte.

3- S'agissant des faits d'insultes et menaces d'avril 2003, il en rappelle le contexte et observe que M. Z a reconnu lui avoir subtilisé une tasse et il considère qu'il n'a fait que répondre de manière inopportune à une provocation injustifiée et qu'il ne s'agit pas d'une agression spontanée. Il observe qu'il n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire.

Il rappelle que pour la jurisprudence, une incorrection occasionnelle peut, compte tenu des circonstances, ne pas être retenue comme une faute grave.

4- S'agissant des insultes envers Mme Z le 7 octobre 2004, il s'étonne que le premier juge ait accordé foi au témoignage de celle-ci qui était en conflit ouvert et permanent avec lui et a présenté une version tronquée de l'altercation. Il maintient avoir répondu à une agression verbale de Mme Z ce qui, selon la jurisprudence, peut constituer une excuse entraînant une atténuation de la gravité de la faute. Il relève qu'il n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire.

5- Il observe enfin que le jugement attaqué en retenant que ces faits s'ajoutaient à ceux commis en 2001 à l'encontre du gérant de la SOCIÉTÉ Y a commis une erreur, les faits d'avril 2001 commis envers l'employeur et qui ont déjà fait l'objet d'un avertissement à l'époque, n'étant pas visés dans la lettre de licenciement.

Sur la destruction du matériel, il fait valoir :

S'agissant de la rallonge électrique sectionnée le 21 octobre 2004,

- qu'il a toujours indiqué avoir pensé que cette rallonge était susceptible de constituer un danger pour le personnel,

- que la SOCIÉTÉ Y n'a jamais soutenu que cette destruction avait eu des conséquences graves sur le fonctionnement de la société.

Il rappelle que pour la jurisprudence, si un dommage est dû à une initiative prise avec la volonté d'agir dans l'intérêt de l'entreprise, la faute grave ne peut être retenue ; qu'au demeurant, la faute grave doit être appréciée au regard de l'ancienneté du salarié et de l'importance du préjudice.

S'agissant de la destruction du cahier des fiches techniques, il indique avoir rendu les documents à la SOCIÉTÉ Y et n'avoir déclaré les avoir détruits qu'en raison des conditions vexatoires de son licenciement ; qu'il n'a commis aucune faute grave en emportant chez lui ces documents. Il relève que le premier juge a simplement retenu une faute contractuelle.

Sur son insubordination le 12 octobre 2004, il rappelle que seul le refus réitéré du salarié d'exécuter une tâche caractérise une faute grave et que les juges doivent tenir compte du passé du salarié et des circonstances. Il ajoute qu'il n'est pas resté à ne rien faire mais a travaillé à ranger le dock.

Il observe que le seul avertissement qu'il a eu en 9 ans a trait aux faits de 2001 envers le gérant de la SOCIÉTÉ Y.

Il relève enfin que le tribunal du travail, à juste titre, n'a pas retenu comme constitutives d'une faute les prétendues menaces de blocage de l'entreprise.

M. X conclut en conséquence que n'ayant commis aucune faute grave, son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Il estime qu'au regard de son ancienneté, de l'absence de fautes, la façon brutale avec laquelle la direction a procédé qui s'inscrit selon lui dans le sens de la politique menée par l'entreprise à l'égard de ses salariés, son licenciement présente un caractère abusif justifiant une indemnisation même si son licenciement était jugé fondé.

Sur l'indemnisation de ses préjudices, il réclame la condamnation de la SOCIÉTÉ Y à lui payer :

- + au titre du préavis la somme de 641.262 FCFP,
- + au titre de l'indemnité de licenciement la somme de 288.568 FCFP,
- + au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis la somme de 64.126 FCFP,
- + au titre des salaires pendant la mise à pied, la somme de 111.800 FCFP,
- + à titre de dommages-intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse du licenciement la somme de 7.000.000 FCFP,
- + à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif, la somme de 4.000.000 FCFP,
- + au titre du préjudice moral, la somme de 1.000.000 FCFP,
- + au titre des frais irrépétibles, la somme de 200.000 FCFP.

Il sollicite en outre la publication de l'arrêt à intervenir dans deux journaux de son choix dans la limite de 250.000 FCFP.

Par conclusions déposées le 10 avril 2008, la SOCIÉTÉ Y réplique sur les divers points repris par M. X.

Sur le comportement agressif, elle rappelle l'attestation de M. Z qui n'avait jamais eu de problème de discipline ou des difficultés relationnelles avec les autres salariés et dont il résulte, sans contestation, la responsabilité de M. X.

Elle observe que l'attestation de M. W qui déclarait n'avoir rien vu ne signifiait pas qu'il ne s'était rien passé et rappelle que par une nouvelle attestation en date du 26 janvier 2005, M. W a reconnu avoir fait une fausse attestation à la demande de M. X.

Sur les insultes à l'encontre de Mme Z, elle observe que M. X reconnaît les insultes mais ne donne aucune précision sur les propos méprisants qui auraient été tenus par Mme Z et n'en rapporte aucune preuve.

Elle fait valoir que M. X n'a jamais eu un comportement normal avec les autres salariés, qu'il a multiplié les problèmes et ces comportements fautifs peuvent être légitimement rappelés notamment celui au préjudice de l'ancien gérant en 2001. Elle observe que l'attestation de M. A confirme la réalité de la plainte déposée en 2001 par M. Z.

Elle observe également que les époux Z n'ont aucun intérêt personnel ou financier au licenciement de M. X.

S'agissant des contre-attestations établies par M. W et M. A, elle fait valoir que ces témoins avaient été contraints par le syndicat (...) de témoigner en faveur de M. X et qu'après le départ de celui-ci, les témoins s'étaient sentis libres de pouvoir rétablir la vérité.

S'agissant de la destruction du matériel de la société, la SOCIÉTÉ Y indique que la rallonge électrique a été délibérément sectionnée ainsi qu'en attestent plusieurs témoins alors qu'il suffisait de la ranger ou de s'ouvrir du problème à la direction. Elle observe qu'il n'est pas justifié qu'un quelconque salarié se soit plaint de la position de cette rallonge et que l'absence de danger réel est démontrée par l'absence antérieure de réaction.

S'agissant des fiches techniques, elle rappelle :

- qu'il s'agissait de documents confidentiels nécessaires à la bonne marche de l'entreprise,
- que ces fiches avaient été élaborées par un tiers pour la formation des salariés et non par M. X,
- que ce dernier a déclaré au cours de l'entretien préalable puis devant l'huissier qu'il les avait détruites et qu'elles n'ont pas été restituées au jour des conclusions,
- qu'il en découle que ce fait était bien antérieur au licenciement et peut être reproché.

S'agissant de l'insubordination, la SOCIÉTÉ Y rappelle que le plan de fabrication et de travail remis à M. X prévoyait le déchargement du container le 14 octobre 2004 et que non seulement il n'a pas exécuté cet ordre mais a ordonné aux autres salariés de ne pas exécuter ce travail ce qui a désorganisé le planning alors qu'on profitait du temps de remplissage des cuves de butane ce jour-là pour le déchargement.

Elle soutient qu'aucune explosion de durit de gaz n'a eu lieu ce jour-là, qu'étant classée "site à risque" l'alarme de sécurité se serait déclenchée et que, même à admettre ce fait, le changement d'une durit aurait pris 20 minutes.

Elle précise :

- que le déchargement n'a été opéré que le 28 octobre suivant après de nombreuses demandes de la direction et qu'il y a donc bien eu réitération,
- qu'il n'y avait pas nécessité d'un chariot élévateur mais qu'en tout état de cause, depuis son embauche, M. X utilisait le chariot sans avoir jamais allégué l'absence de permis.

La SOCIÉTÉ Y sollicite en conséquence la confirmation outre condamnation à payer les sommes de 300.000 FCFP pour procédure abusive et de 300.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Par conclusions déposées le 6 juin 2008, M. X fait valoir :

- que l'attestation de M. A ne confirme pas le dépôt de plainte de 2001 et que rien dans le dossier ne justifie donc d'une agression
- que le rappel sur deux pages du conflit avec le syndicat (...) est sans rapport,
- que la preuve formelle de sa culpabilité dans le jet du boulon sur M. Z n'est pas établie et que la similitude de rédaction des deux contre-attestations de MM W et A démontre qu'elles ont été écrites sous la directive de l'employeur,
- que la demande de dommages-intérêts pour appel abusif n'est pas justifiée.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Attendu que le tribunal du travail, par une décision répondant point par point, sans contradictions, aux différents arguments de M. X et dont la cour adopte les motifs, a jugé à bon droit que ce dernier s'était rendu responsable d'une accumulation de comportements fautifs constitutifs d'une faute grave justifiant la rupture immédiate des relations contractuelles ;

Attendu qu'en appel, M. X reprend la même argumentation sans apporter d'élément nouveau susceptible de justifier une analyse différente de son comportement ;

Que la cour observe :

- qu'aucun motif ne justifie d'écarter les attestations des époux Z, les victimes des agissements de M. X étant encore les mieux placées pour décrire le déroulement des faits,

- qu'il résulte nécessairement de l'attestation de M. Z que la seule personne présente à l'endroit d'où avait été lancé le projectile était M. X et que l'attestation de M. W, sur laquelle il est au demeurant revenu, ne permet pas d'écarter la réalité de cet incident,

- que M. X qui ne conteste pas les propos injurieux à l'encontre de Mme Z ne justifie pas du contexte qu'il invoque,

- que le sectionnement de la rallonge électrique, quand bien même elle aurait constitué un danger ce qui n'est nullement établi, ne peut s'expliquer que par une volonté de nuire alors que le bon sens imposait son simple démontage,

- que le refus de déchargement du container est établi et que M. X ne justifie pas de la cause d'inexécution qu'il invoque, inexécution réitérée puisque le container n'a été déchargé que deux semaines plus tard,

- qu'enfin M. X qui a déclaré devant huissier avoir emporté et détruit les documents techniques ne justifie pas de leur restitution au demeurant contestée par l'employeur ;

Qu'en conséquence, la cour confirmera la décision du tribunal du travail et débouterà M. X de l'ensemble de ses demandes ;

Sur la demande de dommages-intérêts :

Attendu que la SOCIÉTÉ Y se borne à solliciter des dommages-intérêts sans expliciter en quoi, au regard du droit de chacun à faire valoir ses droits en justice et à faire appel, la procédure serait abusive ;

Qu'elle sera déboutée de sa demande ;

Sur les dépens :

Attendu enfin qu'il n'y a pas lieu à condamnation aux dépens en matière sociale, l'article 880-1 du code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie disposant que la procédure devant le tribunal du travail est gratuite ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT publiquement, par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

DIT l'appel recevable ;

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement déféré ;

DEBOUTE M. X de l'ensemble de ses demandes ;

REJETTE comme non fondée la demande en dommages et intérêts formée par la Société Y pour procédure abusive ;

CONDAMNE M. X à payer à la Société Y la somme de CENT MILLE (100.000) FRANCS CFP au titre de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie ;

DIT n'y avoir lieu à dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT