

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 08/253

Président : M. MESIERE

Greffier lors des débats : Mickaëla NIUMELE

Arrêt du 3 Juin 2009

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

M. X
né le...à ...
demeurant à NOUMEA

représenté par la SELARL AGUILA-MORESCO, avocats

INTIMÉE

LA SOCIETE Y, prise en la personne de son représentant légal
- 98803 NOUMEA CEDEX
Non comparante

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par un jugement rendu le 07 mai 2008 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 NOUMEA, statuant sur les demandes formées par M. X à l'encontre de la SARL Y, aux fins d'entendre dire qu'il a fait l'objet d'un licenciement abusif et obtenir le paiement des sommes suivantes :

- * salaire du mois de janvier 2007 : 600.000 FCFP,
- * congés payés y afférents : 50.000 FCFP,
- * prime d'ancienneté : 510.408 FCFP,

- * heures supplémentaires : 9.924.913 FCFP,
- * prime d'incommodité : 2.866.699 FCFP,
- * congés payés sur les heures supplémentaires la prime d'incommodité : 1.179.161 FCFP,
- * repos compensateur : 1.864.425 FCFP,
- * préavis : 1.575.275 FCFP,
- * congés payés sur préavis : 157.527 FCFP,
- * dommages-intérêts : 14.400.000 FCFP,
- * salaire pendant la mise à pied : 600.000 FCFP,
- * frais irrépétibles : 420.000 FCFP,

outre la remise sous astreinte des bulletins de salaire rectifiés ainsi que la régularisation de sa situation auprès des organismes sociaux,

a :

- dit que M. X a fait l'objet d'un licenciement abusif,

- condamné la société Y à lui payer les sommes suivantes :

- * prime d'ancienneté : 290.205 FCFP,
- * salaire pendant la mise à pied du 20 janvier au 07 février 2007 : 123.246 FCFP,
- * préavis de deux mois : 356.044 FCFP,
- * congés payés sur préavis : 35.604 FCFP,
- * dommages-intérêts : 2.500.000 FCFP,
- * frais irrépétibles : 120.000 FCFP,

- condamné la société Y à lui remettre les bulletins de salaire de janvier, février, mars et avril 2007 conformément à la décision rendue, sous astreinte de 10.000 FCFP par jour de retard après un délai d'un mois à compter de la notification,

- débouté M. X de ses autres demandes.

Le jugement a été notifié le jour même par le greffe. M. X a reçu cette notification le 14 mai 2008.

L'accusé de réception de la lettre recommandée adressée à la société Y ne figure pas au dossier. A la demande de M. X, le jugement a été signifié le 10 juin 2008.

PROCEDURE D'APPEL

Par une requête reçue au greffe de la Cour le 19 mai 2008, M. X a déclaré relever appel de cette décision.

Dans son mémoire ampliatif d'appel et ses conclusions postérieures, il sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a omis de statuer sur le caractère irrégulier de la procédure de licenciement et l'a partiellement débouté de ses demandes de rappel de salaires, d'heures supplémentaires, accessoires et indemnités.

Il demande à la Cour de dire que le licenciement intervenu par lettre du 07 février 2007 est irrégulier, sans cause réelle ni sérieuse et abusif.

Il renouvelle l'intégralité de ses demandes indemnitaires (on note deux modifications concernant le montant des demandes relatives à la prime d'ancienneté et aux heures supplémentaires), ainsi que les demandes se rapportant à la remise sous astreinte de bulletins de salaire conformes et à la régularisation de sa situation auprès des organismes sociaux (CAFAT et CRE), outre le paiement d'une somme de 420.000 FCFP sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

S'agissant des rappels de salaire, accessoires et indemnités, il fait valoir :

* que le salaire figurant sur ses feuilles de paie est inférieur au salaire minimum prévu pour la 6^{ème} catégorie par la convention collective applicable,

* que les heures supplémentaires et le travail de nuit sont démontrés par plusieurs attestations établies par des personnes qui travaillaient dans la même galerie commerciale,

* qu'il verse d'autres attestations d'employés de commerce voisins.

S'agissant du licenciement et de ses conséquences, il fait valoir :

* que dans sa requête, il a soulevé l'irrégularité de la procédure de licenciement,

* que l'employeur n'a pas indiqué les motifs de la mesure de mise à pied et du licenciement envisagé, ni recueilli les explications du salarié,

* qu'il est donc fondé à solliciter le paiement d'une indemnité de licenciement,

* qu'au regard de son âge (61 ans), de sa position en arrêt de maladie pour des problèmes cardiaques au moment du licenciement et de son ancienneté dans l'entreprise, il peut prétendre à des dommages-intérêts correspondant au minimum à deux années de salaire.

Par conclusions datées du 17 octobre 2008, la SARL Y demande à la Cour de débouter M. X de toutes ses demandes, ce qui constitue un appel incident.

S'agissant des heures supplémentaires, du travail de nuit et des primes d'inconfort, elle relève que l'appelant n'apporte aucun élément nouveau.

Elle conteste le caractère abusif du licenciement et reproche au premier juge de ne pas avoir retenu la faute grave.

Elle précise que le 12 janvier 2007, M. X qui se trouvait normalement en congés, a fait irruption dans la cuisine de l'entreprise et a violemment agressé un jeune travailleur en "extra", M. Z, qu'il a tenté d'étrangler au prétexte que celui-ci avait eu des mots avec Mme X.

Elle ajoute que la mère de l'intéressé a déposé une plainte entre les mains de monsieur le Procureur de la République qui a ouvert une procédure.

Elle conteste également le caractère irrégulier du licenciement au motif que l'entretien préalable s'est déroulé dans des conditions normales, M. X étant assisté de Mme W, employée de la société.

Elle ajoute que le témoignage de celle-ci est sujet à caution dans la mesure où elle est la belle-fille de M. X.

S'agissant des opérations relatives au licenciement, à savoir le décompte final, les feuilles de paie, le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte, elle précise qu'elles se sont déroulées sous le contrôle du chef de service de la Direction du Travail, ce qui constitue une garantie de régularité.

Par conclusions datées du 04 février 2009, M. X renouvelle ses demandes sur la base du salaire de 600.000 FCFP réellement perçu à compter du mois de juillet 2006 et, à titre subsidiaire, détaille ses demandes calculées sur la base du salaire minimum perçu par un salarié de la 6^{ème} catégorie, soit 180.000 FCFP pour l'année 2006 et 183.000 FCFP pour l'année 2007.

Le détail de ces demandes subsidiaires se présente de la façon suivante :

- * rappel de salaire du mois de janvier 2007 : 25.459 FCFP, congés payés inclus,
- * prime d'ancienneté : 316.686 FCFP,
- * heures supplémentaires : 8.932.670 FCFP,
- * majoration pour travail de nuit : 2.485.548 FCFP,
- * indemnité compensatrice de congés payés sur les heures supplémentaires et la prime d'incommodité : 913.980 FCFP,
- * indemnité compensatrice de repos compensateur : 9.145.575 FCFP,
- * indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis : 402.600 FCFP,
- * indemnité de licenciement : 146.400 FCFP,
- * dommages-intérêts : 4.392.000 FCFP,
- * indemnité au titre de la mise à pied injustifiée : 266.600 FCFP.

S'agissant des heures supplémentaires et du travail de nuit, il relève que la société Y n'apporte aucune explication sur ces deux points.

Il verse de nouveaux témoignages qui attestent de ses horaires de travail.

S'agissant du caractère irrégulier du licenciement, il fait valoir que Mme W est toujours employée par la société Y et n'a donc aucun intérêt à effectuer de fausses déclarations.

Il soutient que l'employeur a effectué un simulacre d'entretien, refusant toute discussion avec le salarié.

Il ajoute que l'absence de procès-verbal démontre qu'aucun entretien digne de ce nom n'a eu lieu.

S'agissant du caractère abusif du licenciement, il conteste avoir exercé des violences et relève la mauvaise foi de l'employeur qui n'hésite pas à mentir effrontément.

Il verse une attestation établie par Mme A, laquelle déclare que si une dispute bénigne a bien eu lieu ce jour là entre elle et Mme X, M. X n'est jamais intervenu et n'était pas présent sur les lieux.

L'ordonnance de fixation de la date d'audience a été rendue le 31 mars 2009.

MOTIFS DE LA DECISION

1) Sur la recevabilité des appels

Attendu que l'appel principal et l'appel incident, formés dans les délais légaux, doivent être déclarés recevables ;

2) Sur l'exécution du contrat de travail

Attendu que c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter que le premier juge a exactement retenu :

* que M. X, qui prétend que son salaire mensuel est passé à 500.000 FCFP à compter du mois de juin 2006 puis 600.000 FCFP le mois suivant, ne rapporte pas la preuve de la réalité de cette allégation,

* que son salaire, augmenté de la prime d'ancienneté, doit être fixé à 178.022 FCFP,

* qu'il résulte des bulletins de salaires versés aux débats que la prime d'ancienneté n'a jamais été prise en compte,

* qu'à ce titre, M. X peut prétendre au paiement de cette prime du 1^{er} avril 2006 au 07 février 2007, soit une somme totale de 290.205 FCFP,

* que les attestations versées aux débats ne sauraient suffire à rapporter la preuve de la réalité des heures supplémentaires et des heures de nuit invoquées,

* que dans ces conditions, les demandes portant sur les heures supplémentaires, le repos compensateur et la prime d'inconfort doivent être rejetées ;

Attendu que les nouvelles attestations versées en cause d'appel ne sont pas de nature à modifier cette appréciation ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ces différents points ;

3) Sur la mesure de licenciement

a) Sur le caractère irrégulier du licenciement

Attendu que M. X reproche au premier juge de n'avoir pas statué sur la demande se rapportant au caractère irrégulier du licenciement ;

Qu'en l'espèce, il résulte des pièces versées que le 19 janvier 2007, Maître (...), Huissier de justice, lui a remis une lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement ;

Que cet entretien s'est déroulé le jeudi 25 janvier 2007 à 14 heures 30 en présence de l'intéressé assisté de Mme W, de M. B, gérant de la SARL Y et de Mme B, gérante déléguée ;

Que le procès-verbal manuscrit établi à cette occasion ne comporte pas d'autres indications ;

Que M. X considère qu'il s'agit d'un "simulacre" d'entretien ;

Qu'en tout état de cause, il n'en rapporte pas la preuve et les documents susmentionnés démontrent que la procédure a été respectée ;

Attendu qu'il convient en conséquence de rejeter la demande relative au caractère irrégulier de la procédure de licenciement ;

b) Sur le caractère abusif du licenciement

Attendu qu'il convient de rappeler que le contenu de la lettre de licenciement fixe les limites du litige ;

Que s'agissant d'un licenciement prononcé pour faute grave, la charge de la preuve des griefs invoqués repose sur l'employeur ;

Qu'en l'espèce, les reproches adressés à M. X peuvent se résumer de la manière suivante :

- * avoir usé de manœuvres pour se rendre indispensable,
- * l'immixtion de son épouse dans l'entreprise,
- * le non respect des règles hiérarchiques et disciplinaires,
- * une consommation d'alcool pendant les heures de travail, des faits de vol,
- * le non respect des règles d'hygiène,
- * une altercation violente avec un autre salarié ;

Attendu que force est de constater que la lettre de licenciement est particulièrement imprécise sur le comportement reproché à M. X, ne donnant aucune précision sur des éléments objectifs imputables à l'intéressé ;

Que les griefs invoqués par la société Y pour justifier le licenciement de M. X ne sont pas établis et ne sauraient constituer une ou des fautes graves, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu qu'au vu de ces éléments, c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter que le premier juge a exactement retenu :

- * que l'employeur s'étant placé sur le terrain disciplinaire, il lui appartient de rapporter la preuve de la réalité des fautes invoquées,
- * que force est de constater que les griefs énoncés sont pour la plupart particulièrement imprécis,

* qu'en tout état de cause, aucun de ces griefs ne fait l'objet de la moindre justification,

* que dès lors, le licenciement prononcé doit être déclaré abusif,

Attendu que les pièces versées en cause d'appel ne sont pas de nature à modifier cette appréciation ;

Qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que M. X avait fait l'objet d'un licenciement abusif ;

4) Sur les demandes indemnitaires

Attendu qu'au vu des développements qui précèdent, le premier juge a fait une juste application des faits et du droit en allouant à M. X les sommes suivantes:

* 290.205 FCFP au titre du paiement de la prime d'ancienneté,

* 123.246 FCFP au titre du paiement du salaire pendant la mise à pied du 20 janvier au 07 février 2007,

* 356.044 FCFP au titre du préavis de deux mois,

* 35.604 FCFP au titre des congés payés sur préavis ce préavis ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ces différents points ;

Attendu qu'en ce qui concerne la somme allouée à titre de dommages-intérêts, il convient de rappeler que lorsque le salarié licencié bénéficie d'une ancienneté supérieure à deux ans, l'indemnité ne peut être inférieure à six mois de salaires ;

Qu'en l'espèce, la Cour dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de la réparation due à ce titre à la somme de 3.000.000 FCFP, compte tenu, notamment, de l'âge de l'intéressé, de son ancienneté dans l'entreprise et de son salaire arrêté à la somme de 178.022 FCFP par mois ;

Qu'il convient en conséquence de réformer le jugement entrepris sur ce point ;

Attendu qu'en cause d'appel, M. X sollicite la condamnation de la société Y à lui payer la somme de 146.400 FCFP au titre de l'indemnité légale de licenciement;

Qu'en l'espèce, il n'est pas contestable que M. X peut y prétendre dans la mesure où il justifie d'une ancienneté de plus de deux années dans l'entreprise ;

Qu'il convient en conséquence de faire droit à cette demande ;

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Statuant par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables en la forme ;

Confirme le jugement rendu le 07 mai 2008 par le Tribunal du Travail de NOUMEA, à l'exception des décisions relatives au montant de la somme allouée à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif et à l'indemnité légale de licenciement ;

Réforme ledit jugement sur ces deux points et, statuant à nouveau :

Condamne la SARL Y à payer à M. X la somme de trois millions (3.000.000) FCFP à titre de dommages-intérêts ;

Condamne la société Y à payer à M. X la somme de cent quarante six mille quatre cent (146.400) FCFP au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

Déboute M. X de sa demande relative au caractère irrégulier de la procédure de licenciement ;

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires comme mal fondées;

Vu les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, condamne la SARL Y à payer à M. X la somme de 150.000 FCFP.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT