

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N°09/581

Président : M. THIOLET

Greffier lors des débats : Guylaine BOSSION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 16 Décembre 2010

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

M. X
né le...à ...
demeurant au MONT DORE

assisté de la SELARL DUMONS & ASSOCIES, avocats

INTIMÉ

La Société Y, prise en la personne de son représentant légal
siège social: -98847 NOUMEA CEDEX

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

M. X qui a été recruté par la SOCIÉTÉ Y le 8 novembre 2006 à compter du 1er janvier 2007 en qualité de directeur du développement du groupe, s'est vu remettre le 15 septembre 2008 une convocation à un entretien préalable fixé au 22 septembre 2008.

Après cet entretien par lettre recommandée du 8 octobre 2008 reçue le 13 octobre 2008 la SOCIÉTÉ Y indiquait à M. X que son licenciement lui avait été notifié sans succès le 29 septembre 2008 en raison de la modification de la numérotation des rues de son quartier et le pria de prendre connaissance de sa lettre de licenciement.

Considérant que la SOCIÉTÉ Y ne justifiait d'aucune faute à son encontre, M. X a attiré par requête en date du 18 novembre 2008, la SOCIÉTÉ Y devant le tribunal du travail de Nouméa pour entendre cette juridiction juger sans cause réelle et sérieuse son licenciement et condamner par voie de conséquence cette société à lui payer les sommes de :

- 199.126 F CFP au titre de l'indemnité de licenciement,
- 2.986.890 F CFP au titre de l'indemnité de préavis,
- 298.689 F CFP au titre des congés sur préavis,
- 7.965.040 F CFP à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.986.890 F CFP à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice moral subi en raison du caractère vexatoire de son licenciement,
- 18.053 F CFP au titre d'une journée de travail indu ment retenue sur son bulletin de salaire,
- 629.200 F CFP au titre de sa prime de 13ème mois 2007,

A titre subsidiaire la somme de 995.630 F CFP au titre de l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement,

M. X avait encore demandé la condamnation de la SOCIÉTÉ Y :

- à lui payer le prorata de sa prime de fin d'année 2008, en justifiant de ses modalités de calcul,
- à rectifier le solde de tout compte, certificat de travail et bulletins de salaires et à opérer la régularisation de sa situation auprès des organismes sociaux,
- à lui payer les intérêts au taux légal avec capitalisation à compter du jugement à intervenir,
- à lui payer la somme de 300.000 F CFP au titre des frais non répétables.

Par jugement en date du 6 novembre 2009, le tribunal du travail de Nouméa a, après avoir estimé que le licenciement de M. X était régulier, qu'il était fondé sur des fautes graves et que ce dernier avait perçu toutes les primes auxquelles il avait droit, a débouté M. X de toutes ses demandes, dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du CPC NC, ni à dépens.

PROCÉDURE D'APPEL

Par requête enregistrée à la Cour le 14 décembre 2009, M. X a relevé appel de ce jugement.

Il reprend devant la cour les mêmes demandes qu'il avait présentées devant les premiers juges et qui figurent ci-dessus.

Il fait valoir que contrairement à ce qu'ont jugé les premiers juges que son licenciement serait illégitime et qu'il n'aurait pas commis de faute grave puisque les arguments retenus par la juridiction de première instance ne seraient pas exacts:

A) sur le grief de refus de rendre compte et d'absence de reporting,

1) notamment lorsque cette juridiction a estimé « qu'il n'avait jamais spontanément rédigé et transmis un rapport pour la direction générale retraçant le bilan de son activité, ni aucune évaluation budgétaire des projets qu'il gèrait, ni aucun bilan des revenus de son activité et des dépenses engagées tant pour l'exercice 2007 que 2008 ».

Il expose sur ce reproche :

a) que M. Z, alors Secrétaire Général, sous l'autorité duquel il était placé du 1^{er} janvier 2007 au 24 septembre 2007, a fait une attestation au terme de laquelle ce dernier confirme qu'il avait mis en place des tableaux de suivis et à sa demande, des indicateurs réduits significatifs et qu'il avait mis en place un planning des travaux en cours et à venir... (pièce 62),

-qu'il a également tenu à jour un état des engagements et des dépenses de toutes les opérations qu'il avait à gérer, (pièce 41),

-qu'il a également remis en comité exécutif, puis dans différents rapports au comité de direction un état des problématiques et des actions à mener, (pièces 17, 19 et 20),

-qu'un état des ventes de terrains étaient disponible en temps réel sur le serveur,

b) que lorsqu'il a été placé du 25 août 2007 au 15 février 2008 sous l'autorité directe du directeur général, il avait rédigé les conclusions de diverses réunions à l'attention de la direction générale, et que les budgets et trésorerie prévisionnels étaient également transmis,

c) que lorsqu'il a été placé sous l'autorité de la secrétaire générale Mme W, le mode de reporting souhaité jusqu'alors par la hiérarchie ne convenait plus à cette dernière,

-qu'il a ressenti le nouveau mode de communication par mail comme un véritable harcèlement,

-qu'il a cependant toujours répondu en demandant parfois des délais compte tenu de sa charge de travail,

2) que le reproche qui lui a été fait d'avoir contraint la direction générale à faire des relances afin d'obtenir les informations indispensables pour présenter les investissements par les mails des 7 mai 2008, 29 mai 2008, 10 juin et 1er juillet 2008 ne peut lui être imputé dans la mesure où les informations demandées, soit n'étaient pas de sa compétence, soit ne lui étaient pas spécialement demandés qu'à lui, soit parce qu'il n'avait pas pu terminer à temps son rapport ayant le déplacement à faire le lendemain,

3) que les reproches qui lui ont été faits de ce « qu'il résultait de ses mails des 8 et 9 mai, en réponse à la secrétaire Générale, qu'il n'hésitait pas à répondre à sa demande de renseignements par un tableau incomplet et sur un ton irrespectueux, n'hésitant pas à remettre en cause la légitimité de la secrétaire générale et à lui demander ce qu'il aurait dû renseigner spontanément (recettes, dépenses de son activité, suivi des ventes ...) » ne seraient pas fondés, puisque le mail du 8 mai 2008 était complet, puisque la direction du développement n'était pas autorisée à faire des appels de fonds auprès de la SOCIÉTÉ Y pour le compte des filiales financièrement indépendantes, que cet échange entre deux cadres n'a rien d'irrespectueux,

-qu'il en serait de même pour le mail du 3 juin 2008 dont les problématiques des sociétés A, B et du lotissement (...) auraient été reprises dans les rapports des 28 mai, 16 juin, 21 juin et 11 août 2008,

4) que les reproches qui lui ont été faits de ce qu'il résulterait de l'échange de mails, notamment de ceux du 3 juillet et ceux en date du 25 février 2008, 23 février, 7 et 9 mai 2008 entre M. X et la secrétaire générale (pièce 67 et 70 du demandeur, que celui-ci était parfois incapable de répondre à des questions concernant pourtant son activité (liste des actes notariés signés) et refusait même de communiquer les renseignements dans les délais (en l'occurrence liste des dossiers qu'il traitait et description de l'activité réelle de ses employés, descriptif de ses attentes) ne seraient pas non plus fondés, car le mail du 3 juillet et celui du 25 février 2008 traitent d'un problème de fixation des urgences, car la liste des actes notariés signés était disponible en temps

réel sur le serveur de la SOCIÉTÉ Y et car la liste des dossiers traités était connue et était reprise dans les différents rapports, en particulier celui du 7 décembre 2007.

5) que le reproche qui lui est fait de ce qu'il reconnaissait avoir retourné vide un tableau au motif que c'était une autre personne qui devait transmettre les informations n'est pas plus fondé dans la mesure où les éventuels appels de fonds objets du tableau en question étaient de la décision du seul Directeur Général du pôle hôtelier, M. C,

6) que le reproche qui lui a été fait de n'avoir en définitive rédigés que deux rapports en décembre 2007 et 28 mai 2008 sur demande expresse de sa hiérarchie se heurte au fait qu'il aurait rédigé d'autres rapports qui seraient dans les locaux de la SOCIÉTÉ Y ainsi que l'attesterait M. D,

7) qu'il en est de même pour le reproche qui lui a été fait de n'avoir pas produit les comptes rendus des réunions ni transmis les procès verbaux, alors qu'à chaque réunion un rapport avait été établi pour être commenté en séance,

B) Sur le grief qui lui a été fait d'avoir des problèmes relationnels avec ses collègues et la hiérarchie.

1) « En ne supportant pas la contradiction, tant avec sa hiérarchie qu'avec ses collègues ». Il affirme le contraire en faisant état de certains mails qu'il avait adressés à la secrétaire générale, la directrice financière, au directeur général,

2) « en ce qu'il n'hésitait pas à traiter avec mépris ses subordonnés et à les qualifier d'incompétents, sans aucune nuance et sans cependant pouvoir établir leurs insuffisances». Il affirme le contraire en se référant au mail de vœux 2008, au mail du 14 janvier 2008, à la note d'évaluation du personnel rédigée en mars 2008 et à l'attestation de M. E.

Par ailleurs selon lui le fait de déclarer que « la direction du développement manquait cruellement de compétences ne signifiait pas que les collaborateurs étaient incompetents, mais que le niveau des collaborateurs était insuffisant »,

3) Sur les attestations de messieurs F, G et H il s'oppose à leur contenu en faisant savoir que ces derniers n'étaient pas sous sa direction, qu'il n'a jamais eu une pensée raciste puisque mariée à une Wallisienne qui a de la famille mélanésienne, que le mail qu'il a adressé à M. I et le mail de 2010 d'échange de vœux prouvent ou montrent le respect qu'il avait pour ses collaborateurs.

Il ne peut s'empêcher par ailleurs de préciser que M. F qui a fait contre lui une attestation, avait monté en toute irrégularité du temps où il travaillait à la SOCIÉTÉ Y un cabinet d'architecture et qu'en ayant eu aucun collaborateur jusqu'au 1er juin 2007, il ne pouvait être en discorde avec ces derniers.

L'attestation de M. G ne serait également pas exacte, car contrairement à ce qu'affirme ce dernier, M. J n'a jamais fait partie de son équipe.

Il produit des attestations des personnes avec lesquelles il a travaillé faisant état de ses compétences et assure qu'on ne lui a pas donné les moyens de faire face aux charges de travail qu'il avait, alors qu'après son licenciement ces moyens ont été donnés à son successeur.

Il fait encore valoir que le reproche retenu contre lui, de ce que pour justifier son retard sur le projet de l'hôtel K, il aurait prétendu que M. H ne lui avait transmis aucun dossier, alors que ce dernier prétend le lui avoir adressé en mai 2007, n'est pas fondé, d'une part car le projet d'extension de l'hôtel K a été réceptionné en fin 2006 et que selon un mail du 10 septembre 2007 M. H lui rappelait qu'il devait être programmé une réunion « pour le transfert définitif du dossier (...) puisque l'année de parfait achèvement se terminait rapidement », ce qui tend à prouver qu'en mai 2007 M. H ne lui avait adressé aucun dossier.

4) Il considère que les déclarations de messieurs L et M sont purement mensongères, ou que M. M a changé d'attitude après son départ compte tenu de sa relation subordonnée et familiale avec Mme W et que les remarques qu'il fait sur lui s'inscrivaient dans une période de surcharge de travail due au non respect des engagements de la direction générale en matière de mise à disposition de moyens humains et reproche à Mme W un comportement méprisant à son égard par son absence de réponse lorsqu'il l'invitait à des réunions pour organiser le travail.

Il fait surtout état de l'attestation de M. Z pour contrer les attestations de messieurs F, G et H.

C) sur le grief des nombreuses irrégularités et complications sur les projets à suivre:

1) au titre d'avoir « été à l'origine de l'embauche en toute irrégularité de M. L sans avoir entrepris les démarches pour régulariser la situation administrative de celui-ci ou de vérifier qu'elles avaient été effectuées par M. L, malgré les relances de la direction »,

Il soutient:

- qu'il n'avait aucun pouvoir d'embaucher ou de débaucher du personnel,
- que M. L n'a jamais été embauché par la SOCIÉTÉ Y,
- qu'il ne peut être tenu des fausses déclarations de M. L à la secrétaire générale,

2) au titre d'avoir choisi des entreprises A et B sans respect des critères objectifs permettant d'assurer le respect des délais et la qualité des travaux relatifs au dossier N et de ne pas avoir constitué un dossier relatif à ses entreprises avant de signer les marchés,

Il soutient:

- qu'il n'avait pas le pouvoir de choisir les entreprises, ce choix étant fait en comité de direction et que par ailleurs il n'a jamais signé ces marchés qui ont été signés par le directeur général sans demande de renseignements complémentaires,
- que si l'entreprise A n'avait pas d'assurance décennale, il ne pouvait être responsable du fait qu'elle ait produit une fausse police, alors qu'il s'est empressé de rechercher dès qu'il a appris le défaut d'assurance un assureur pour régulariser les choses avant la livraison de la première villa,

3) au titre de ne pas avoir réclamé les pénalités de retard à l'entreprise A et à l'entreprise B :

Il reconnaît les faits et les explique par les intempéries, qui en fait les annulaient, alors qu'elles étaient en plus garanties, dans l'hypothèse où elles auraient été dues, par le jeu de la retenue de garantie sur les situations de travaux.

Il soutient en outre que le fait que le gérant de la société A construction était son neveu était connu de la direction,

4) au titre de ne pas avoir préconisé des solutions pour résoudre les difficultés liées aux défaillances de ces deux entreprises:

Il liste les actes qu'il a fait et soutient que lorsqu'il a transmis le dossier à M. M le 18 septembre 2008 tous les éléments pour prendre les décisions concernant les pénalités de retard pour les entreprises A et B étaient réunis.

D) Sur le grief d'absence de résultats:

Il soutient:

- que la retenue de garantie correspondant à une somme de 12.594.984 F CFP couvre largement la somme de 9.054.057 F CFP résultant des pénalités de retard non recouvrées,
- que le dossier O ne lui a pas été retiré puisqu'il n'avait récupéré ce dossier qu'à la fin du mois de février 2008 et que dès le 27 mars 2008 il avait établi un marché d'étude,
- que par ailleurs la reprise de ce dossier par M. G et M. M n'a pas évolué,
- que contrairement à ce qu'il lui est reproché dans le dossier P il n'est pas responsable du retard de signature des ventes, le report des signatures par M. Q étant en réalité une décision de la secrétaire générale,
- que les ventes qui auraient été faites à pertes en ne correspondant pas au prix de revient étaient une décision du directeur général M. Q, que d'ailleurs cela serait confirmé par une attestation de Mme R (pièce n° 63),
- que s'il ne facturait pas les prestations d'assistance techniques aux filiales c'est parce qu'il avait instruction du secrétaire général M. Z de ne pas facturer son temps,
- qu'il aurait cependant à plusieurs reprises réclamé le taux horaire des techniciens,

Il considère qu'il n'a commis aucune faute grave.

- qu'il a travaillé du 1er janvier 2007 au 10 octobre 2008, mais que du fait qu'il avait droit à un préavis de 3 mois, son contrat de travail a pris fin en janvier 2009,
- que de la sorte il bénéficie d'une ancienneté de 2 ans,
- qu'il a droit, eu égard à son salaire mensuel moyen de 995.630FCFP, à une indemnité de préavis égale à 2.986.890 F CFP, à des congés payés sur préavis de 298.689 F CFP, à une indemnité de licenciement égale à 1/10ème de mois par année d'ancienneté, soit $99.563 \times 2 = 199.126$ F CFP.
- que connaissant de grandes difficultés à trouver du travail il aurait droit à des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de 8 mois de salaire, soit la somme de 7.965.040 F CFP,
- que compte tenu du caractère vexatoire de son licenciement, il aurait droit à une somme équivalente à 3 mois de salaire pour être indemnisé à ce titre,
- que doit lui être également payée la somme de 629.200 F CFP au titre de sa prime de 13ème mois 2007, qui lui aurait été retirée sur son bulletin de salaire 2008.

A titre subsidiaire il affirme:

- que son employeur ne lui aurait pas fait connaître lors de l'entretien préalable les griefs retenus contre lui et qu'il n'aurait appris ces griefs que lors de la lecture de sa lettre de licenciement,
- que cette irrégularité de forme justifie la condamnation de la SOCIÉTÉ Y à lui payer un mois de salaire brut soit la somme de 995.630 F CFP.

Pour sa part la SOCIÉTÉ Y a conclu à la confirmation du jugement déferé et à la condamnation de M. X à lui payer la somme de 350.000 F CFP au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle-Calédonie.

Elle expose:

- que M. X a été engagé au vu d'un curriculum vitae pour occuper la fonction de directeur de développement du groupe SOCIÉTÉ Y,
- qu'il avait en charge l'ensemble des projets développés en maîtrise d'ouvrage par la SOCIÉTÉ Y et ses filiales, dont le suivi de la construction de logements et de lotissements en province nord, l'aménagement de zones d'activités commerciales ou industrielles, la rénovation du parc hôtelier. . .
- que pour mener à bien ses fonctions il a disposé successivement sur 21 mois de la collaboration d'un directeur des opérations techniques M. G et des membres de son équipe dont deux ingénieurs messieurs H et J, d'un technicien supérieur M. S, d'un architecte M. F, d'une équipe de 4 techniciens et d'un ingénieur consultant M. L,
- que ses supérieurs hiérarchiques étaient le directeur général, le ou la secrétaire général et le président de la SOCIÉTÉ Y.
- que M. X par suite de son incapacité à faire face à ses obligations, aux risques financiers qu'il lui a fait courir, au comportement irrespectueux qu'il a eu avec ses supérieurs hiérarchiques, elle a été contrainte de le licencier.

La SOCIÉTÉ Y soutient:

- que la procédure de licenciement pour faute grave a été parfaitement observée,
- que le compte rendu d'entretien signé du représentant des salariés M. T qui l'a relu, amendé comme il le souhaitait et signé le prouve aisément,
- qu'entre autres obligations, M. X avait celle de rendre compte spontanément à sa hiérarchie et régulièrement de son activité et des difficultés rencontrées dans les projets, au moyen de rapports circonstanciés, en analysant les causes des incidents, en mesurant les impacts notamment financiers et en proposant des solutions pour y remédier ou pour les atténuer, or M. X en 21 mois d'activité n'a jamais rendu compte spontanément de son activité,
- que son inertie dans ce domaine a été à l'origine dans le dossier N d'un retard de livraison inacceptable avec risque de lourdes sanctions fiscales et de risque de vente à perte de lots dans les dossiers P et PP,
- qu'outre son inertie de rendre compte d'initiative, ses réponses irrespectueuses par mails à la secrétaire générale prouve son manque de respect, une attitude injurieuse à l'égard de celle-ci et la négation du rapport hiérarchique,
- que les rapports qu'il prétend avoir adressés à la demande insistante et réitérée de ses supérieurs hiérarchiques étaient en réalité de simples notes, et ne permettaient pas à la direction générale de prendre des décisions de gestion averties,
- qu'ainsi il s'est abstenu de produire des comptes d'exploitation commentés, les projets d'études, les prévisions budgétaires ou l'analyse des dossiers,

La SOCIÉTÉ Y soutient encore que M. X n'avait pas un véritable esprit d'équipe et que la seule chose qu'il a réussi à faire a été de fédérer contre lui une grande partie des personnels avec lesquels il travaillait, en citant à titre d'exemple les témoignages de messieurs F, G, H, J et V, et du consultant qu'il avait lui-même choisi M. L ;

A ce sujet elle met en exergue le fait qu'elle a permis à M. X qui se plaignait de l'incompétence de ses collaborateurs, de lui adjoindre un prestataire de service de son choix et que ce dernier a fait choix de M. L qui n'avait pas obtenu l'autorisation du vice-rectorat pour cumuler ses activités professionnelles, ce qui l'a mise en difficultés vis-à-vis du rectorat, alors et surtout que M. X ne s'est même pas entendu avec cet homme qu'il avait lui-même choisi.

Elle rappelle également les soucis et difficultés qu'elle a connus au niveau de l'absence de garantie décennale, au niveau de l'absence de recouvrement des pénalités de retard, par suite du choix qu'avait fait M. X de faire travailler les entreprises A et B, qui ne présentaient ni la compétence, ni la surface financière suffisante pour mener à bien les projets que ce dernier leur avait confiés, et qui en ce qui concerne la société A avait fait prévaloir ses liens de parenté avec le gérant de cette société plutôt que les intérêts de la SOCIÉTÉ Y pour laquelle il travaillait.

Considérant que les faits qu'elle reproche à M. X constitue une faute grave, et que malgré qu'elle était en droit de mettre à pied ce dernier, elle ne l'a pas fait eu égard à sa position de cadre, la Société Y sollicite le rejet de toutes les demandes de M. X celui-ci ayant, selon elle, été rempli de tous ses droits ainsi qu'en ferait foi son bulletin de salaire du mois d'octobre 2008 valant solde de tout compte.

En réponse M. X qui reprend des arguments déjà soulevés dans son mémoire ampliatif d'appel fait essentiellement valoir qu'il n'a pas disposé de moyens humains suffisants pour faire face à l'énormité de sa tâche, que néanmoins il a rempli ses obligations y compris en sollicitant des réunions pour échanger sur l'organisation de la direction du développement sur la collaboration entre services sur les circuits et modes de communication.

Il prétend qu'il avait mis en place à la demande de M. Z secrétaire général et de Mme R, un lien direct aux informations et notamment un lien permettant pour Mme W d'accéder aux bases de données qu'il renseignait en temps réel et qui permettait à cette dernière d'avoir la vision la plus complète et le plus actualisée des projets.

Il soutient que Mme W n'avait pas autorité sur lui dès son embauche et que contrairement à ce qui lui est reproché de n'avoir transmis que 6 rapports, il en aurait transmis beaucoup plus puisque les 6 pièces fournies en page 12 de son mémoire ampliatif font référence à 11 rapports.

Par ailleurs M. L n'aurait pas été choisi par lui mais par le directeur général puisque M. L était métis mélanésien et qu'il était originaire de Vaté comme lui, que pareillement il n'avait pas le pouvoir de choisir seul les entreprises puisque ce choix était fait en comité de direction.

Il rappelle qu'il n'avait rien à voir avec l'entreprise B et qu'il a recherché des assureurs « garantie décennale» pour l'entreprise A dans le seul intérêt de la SOCIÉTÉ Y.

Il assure que tous les budgets des opérations qu'il a suivis ont été respectés jusqu'à son départ.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Attendu que par des motifs complets et pertinents que la cour adopte les premiers juges ont établi que la procédure de licenciement de M. X avait parfaitement été respectée,

Que pareillement ces magistrats ont justement relevé que la lettre de licenciement visait clairement des faits constitutifs d'une faute grave rendant impossible la poursuite du travail pendant le préavis,

Qu'ils ont complètement vérifié les griefs reprochés à M. X dans la lettre de licenciement en estimant après une longue analyse que l'absence de reporting et de refus de rendre des comptes à sa hiérarchie était caractérisée et constituait une faute grave,

Qu'il en était de même pour les reproches qui lui ont été faits d'avoir eu des problèmes relationnels tant avec ses subordonnés qu'avec ses supérieurs hiérarchiques,

Que le grief repris dans la lettre de licenciement des nombreuses irrégularités et complications sur les projets suivis et qui avaient entraîné un préjudice à l'entreprise constituait également une faute grave et que l'absence de résultat concernant plusieurs chantiers était avéré,

Attendu que sans reprendre un à un les multiples griefs relevés dans la lettre de licenciement et analysés par les premiers juges dont la cour adopte les motifs, la cour observera tout de même au vu des pièces régulièrement communiquées au dossier:

Que dans le contrat de travail qui liait M. X à la SOCIÉTÉ Y et par lequel il était recruté en qualité de directeur du développement du groupe, il était expressément stipulé que:

- M. X serait notamment chargé, du suivi administratif et stratégique de tous les projets en cours avec obligation d'analyser les opportunités et projets nouveaux relevant directement ou indirectement de la holding et d'intervenir en conseil éventuel auprès des filiales qui en manifesteraient le besoin ou/et éventuellement à la demande de la direction générale de la holding,
- M. X avait l'obligation de reporter directement à son président et de façon plus courante au directeur général de la SOCIÉTÉ Y,
- M. X devait fournir et commenter les comptes d'exploitation et l'état d'avancement des projets ou études dont il avait la charge.

Attendu qu'il était également prévu à l'article 13 relatif aux conditions d'exécution du contrat que M. X s'engageait à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail données par sa hiérarchie, à savoir soit le président, soit le directeur général ou le secrétaire général de la SOCIÉTÉ Y et à respecter une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise,

Attendu que contrairement à ces obligations M. X n'a pratiquement jamais reporté d'initiative à ses supérieurs hiérarchiques alors même que plusieurs chantiers connaissaient des difficultés sérieuses,

Qu'il en a été ainsi notamment avec une entreprise gérée par un de ses parents qu'il avait recommandée (l'entreprise A) laquelle avait fourni une police d'assurances grossièrement falsifiée) et qui étant dépourvue d'assurances décennale l'avait incité à pallier à cette carence au détriment de la SOCIÉTÉ Y par la souscription à posteriori d'une police d'assurances de cette même nature,

Que pareillement il n'a jamais d'initiative, reporté à sa direction qu'il ne facturait pas aux filiales de la holding les prestations fournies par celle-ci,

Attendu que les reproches qui lui ont été faits d'avoir de mauvaises relations avec les personnes d'un grade moins élevé avec lesquels il travaillait au sein de la holding ou des filiales sont également établis par les attestations fournies,

Que son comportement à l'égard de ces personnes en a entraîné plusieurs à démissionner de la SOCIÉTÉ Y ou à quitter cette société,

Que l'attestation de M. G en date du 27 janvier 2009, celle de M. F en date du 20 janvier 2009 et le courrier de M. L du 2 avril 2008 montre à quel point il était difficile de travailler avec lui,

Attendu que ses mauvaises relations de travail avec la secrétaire générale qui au terme de son contrat de travail était sa supérieure hiérarchique sont parfaitement décrites par les premiers juges et totalement justifiées par les pièces du dossier et notamment par les mails qu'il lui adressait sur un ton condescendant, voire irrespectueux ou impertinent,

Attendu que ces faits ont naturellement conduit la direction de la SOCIÉTÉ Y qui ne pouvait se permettre d'avoir un directeur du développement, qui ne respectait plus du tout sa supérieure hiérarchique, qui a fait fuir ou démissionner la plupart des personnes avec lesquelles il travaillait, et qui avait commis de nombreuses fautes dans l'exercice de sa fonction à prendre dans l'intérêt de la société pour ce motif et pour les autres motifs retenus, la décision de licencier le responsable qui lui posait tous ces problèmes,

Attendu que c'est donc à bon droit que les premiers juges ont estimé que l'ensemble des fautes retenues contre M. X constituait une faute grave le privant de l'indemnité de licenciement, de préavis et d'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Attendu que pareillement les premiers juges ont par des motifs complets et pertinents que la cour adopte parfaitement rejeté les autres demandes de M. X,

Que s'il ne saurait être reproché à M. X d'avoir exercé son droit d'appel, l'équité commande devant le peu de sérieux de ses contestations systématiques dépourvues de force probante, au vu des attestations et preuves contraires rapportées au dossier, de mettre à sa charge les frais non répétables engagés en cause d'appel par la SOCIÉTÉ Y, que la cour détermine à la somme de 200.000 F CFP.

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant publiquement par arrêt contradictoire déposé au greffe;

Reçoit comme régulier en la forme l'appel interjeté par M. X contre le jugement déféré;

Le dit non fondé ;

Confirme en conséquence le jugement déferé en toutes ses dispositions;

Y ajoutant:

Condamne M. X à payer à la SOCIÉTÉ Y la somme de deux cent mille (200.000) F CFP au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle-Calédonie;

Dit n'y avoir lieu à dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT