

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N°10/39

Président : M. FEY

Greffier lors des débats : Guylaine BOSSION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 29 Novembre 2010

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

M. X
né le...au ...
demeurant à NOUMEA

assisté de la SELARL DUMONS & ASSOCIES, avocats

INTIMÉ

LA SOCIETE Y, prise en la personne de son représentant légal,
siège social -98801 NOUMEA

assistée de la SELARL AGUILA-MORESCO, avocats

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

M. X a été embauché le 2 novembre 2004 avec effet à compter du 1er février 2005, par la société Y en qualité de responsable de la maintenance générale de l'entreprise moyennant un salaire brut de base de 420 000 FCFP porté à 500 000 FCFP pour une classification de cadre 2 selon avenant du 28 mai 2007.

Le 13 mai 2008, il était convoqué à un entretien préalable fixé au 16 mai 2008 avec mise à pied conservatoire et par courrier recommandé du 19 mai 2008 expédié le 20 mai 2008, il était licencié pour faute grave pour les motifs suivants :

- manquements dans les installations électriques en matière de respect des règles de sécurité,
- non fonctionnement et bris de la centrale d'eau glacée, pannes répétitives des chambres froides,
- anomalies dans l'atelier de maintenance,
- problème avec un compresseur d'air que ne fonctionne pas,
- pannes de la chaudière, non finition du montage du Mixworking,
- arrêt du techno tunnel en raison de l'absence de pièces détachées,
- non tenue du registre des interventions de maintenance,
- non production d'un planning de maintenance préventive,
- refus de collaborer avec des salariés démissionnaires ou licenciés,
- agression physique (étranglement et gifle) d'un salarié

Le 20 mai 2008, la société proposait une transaction à M. X qui la refusait et qui accusait réception de son solde de tout compte le 23 mai 2008.

Par requête enregistrée le 10 juillet 2008, M. X a fait convoquer devant le tribunal du travail de Nouméa la société Y aux fins de :

-dire que son licenciement est illégitime et qu'il a été accompagné de procédés à caractère vexatoire,

-dire que la mise à pied à titre conservatoire qui lui a été notifiée, était injustifiée et vexatoire,

-condamner la SARL Y d'avoir à lui remettre, sous astreinte de 50 000 FCFP par jour de retard à compter de la décision à intervenir, un certificat de travail, un bulletin de paie et un solde de tout compte, prenant en compte la date exacte de rupture de la relation contractuelle soit le 19 mai 2008,

-condamner la SARL Y à lui régler les sommes suivantes:

* licenciement illégitime: 4 727 870 XPF

* mise à pied injustifiée et vexatoire: 675410 XPF

* licenciement vexatoire: 4 727 870 XPF

* frais engagés en urgence, en raison du non respect du préavis: déménagement, gardiennage, hôtel: 301 620 XPF

*Indemnité légale de licenciement : 405 246 XPF

*Indemnité de préavis: 2 026 230 XPF

*Indemnité de congés payés sur préavis: 202 623 XPF

*Heures de travail effectuées au-delà du contingent légal: 58 808 768 XPF

*Salaire du 14 au 19 mai 2008, injustement retenu au titre de la mise à pied injustifiée: 109 560 XPF

-dire que les intérêts légaux sont dus à compter de la date d'enregistrement de la requête, avec anatocisme, conformément aux articles 1153, 1154 du Code Civil,

-ordonner l'exécution provisoire en sus de celle droit,

-condamner la défenderesse à lui régler la somme de 210 000 XPF au titre des frais irrépétibles ainsi qu'aux entiers dépens.

Par jugement du 22 janvier 2010 auquel il est renvoyé pour l'exposé de l'objet du litige, des moyens et prétentions des parties et de la procédure de première instance, le tribunal a statué comme suit:

DIT que le licenciement de M. X est fondé sur des fautes graves non prescrites,

DIT justifiée la mise à pied à compter du 13 mai 2008,

DÉBOUTE M. X de toutes ses demandes indemnitaires à ce titre,

LE DÉBOUTE de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires et de dommages intérêts pour licenciement discriminatoire,

DIT que son contrat de travail à pris fin le 19 mai 2008 et non le 13 mai 2008, comme mentionné sur son contrat de travail.

CONDAMNE la SARL Y à remettre à M. X, dans un délai de QUINZE (15) JOURS à compter de la signification de la présente décision, un certificat de travail, un bulletin de paie et un solde de tout compte, prenant en compte la date exacte de rupture de la relation contractuelle, soit le 19 mai 2008,

DIT n'y avoir lieu à astreinte,

DÉBOUTE les parties de leur demande au titre des frais irrépétibles.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

PROCÉDURE D'APPEL

M. X a régulièrement formé appel le 26 janvier 2010 du jugement alors non notifié dont il sollicite l'infirmité dans son mémoire ampliatif du 26 avril 2010 en reprenant l'intégralité de ses demandes initiales à l'exception de celle formée au titre des heures supplémentaires ramenée à 54.905.372 FCFP.

Il rappelle l'historique de ses relations avec la société Y et il considère que son licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse, les fautes invoquées par l'employeur étant soit prescrites, soit non fondées.

Il se prévaut par ailleurs du jugement rendu le 5 août 2009 par le tribunal correctionnel de Nouméa qui l'a relaxé des faits de dégradations volontaires et de vol de matériels appartenant à la société Y.

Il attire l'attention de la cour sur les attestations produites par la société intimée en première instance, certaines n'étant pas écrites par le témoin cité tandis que d'autres émanent de salariés subissant des pressions de la direction.

L'appelant estime aussi que son licenciement a été accompagné de procédés vexatoires car:

- il a été contraint d'organiser en urgence son déménagement sous les yeux de l'ensemble du personnel et d'en assurer le coût avec son hébergement à l'hôtel,

- le billet d'avion promis à destination de l'Italie n'était pas réservé à l'agence de voyage,
- son licenciement, motivé en réalité par la volonté de le remplacer à moindre coût, a limité ses possibilités d'emploi localement compte tenu de sa qualité d'étranger, une transaction lui a été proposée dès le lendemain du licenciement,
- son employeur n'a pas voulu reconnaître sa présence du 13 au 19 mai 2008, révélant sa décision de le licencier dès le 13 mai 2008 sans avoir pris connaissance de ses observations.

M. X justifie ses demandes indemnitaires et il produit, à l'appui de ses prétentions au titre des heures supplémentaires, de nouvelles attestations pour démontrer l'amplitude de ses horaires de travail quotidien de 4 heures 30 à 20 heures dus à ses fonctions de gardien de nuit et qui excèdent très largement le contingent maximal d'heures supplémentaires de 200 heures par an.

La société Y conclut le 26 mai 2010 à la confirmation du jugement sous réserve de la prescription des faits décrits dans les rapports de A et B relatifs à la centrale d'eau glacée, prescription qu'elle demande à la cour d'écartier en raison de la répétition des faits fautifs dans le délai de deux mois.

Elle conteste la présentation faite par l'appelant des relations des parties et des fonctions assurées par lui et considère comme fantaisistes ses affirmations de travail 16 heures par jour 7 jours sur 7 en sa qualité de gardien.

La société précise qu'elle lui a attribué en septembre 2005 un logement gratuit non prévu au contrat et qu'elle ne lui a jamais imposé le gardiennage de l'entreprise qu'il s'est attribué de sa propre initiative, imposant des horaires draconiens pour l'ouverture des portes aux chauffeurs de la société auxquels il avait confisqué leurs télécommandes avant que la direction n'en ordonne la restitution.

Elle conteste la pertinence et le sérieux des attestations produites à l'appui de la demande de paiement d'heures supplémentaires dont elle relève en outre les contradictions.

La société Y reprend l'examen de tous les griefs retenus dans la lettre de licenciement qu'elle considère comme établis et non prescrits et elle souligne que la relaxe invoquée par l'appelant est sans intérêt pour la présente procédure dans la mesure où les faits de vol et de dégradation de matériel de la société n'ont pas été visés dans la lettre de licenciement.

Elle dénie par ailleurs tout caractère vexatoire à la mise à pied et au licenciement en justifiant d'abord la mise à pied par le souci de préserver ses installations de toute manipulation intempestive du salarié qui avait déjà commis beaucoup de dégâts.

L'intimée rappelle que la transaction offerte a été proposée sur la demande expresse du syndicat Z qui assistait le salarié et qui exigeait un chèque de 4 millions FCFP pour que ce dernier quitte les lieux.

Elle précise ensuite qu'elle lui avait donné 10 jours pour libérer son logement et avait réservé jusqu'au 20 juin 2008 une chambre dans un hôtel que M. X n'a pas rejoint, préférant se loger dans un autre hôtel avant de choisir de s'installer en Nouvelle-Calédonie, ce qui dispense la société de prendre en charge ses frais de déménagement et le coût du billet d'avion retour qui lui était aussi réservé jusqu'au 20 juin 2008.

La société Y réclame enfin une indemnité de 200.000 FCFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

L'appelant maintient ses demandes dans ses conclusions du 29 septembre 2010 en faisant valoir que l'agression d'un salarié qui lui est reprochée est imaginaire, et que les deux attestations produites pour la démontrer sont contradictoires quant au déroulement de l'altercation supposée, et au surplus de complaisance comme établies par le cousin des gérants et une salariée craignant pour le maintien de son poste.

Il affirme aussi que les infractions pénales dont il a été relaxé de manière définitive puisque l'intimée s'est désistée de son appel, sont en lien direct avec les griefs retenus dans la lettre de licenciement, s'agissant notamment de faits de dégradations volontaire de matériel de la société ce qui motivait d'ailleurs la demande de sursis à statuer présentée devant le tribunal par la société Y.

Enfin, il produit un nouveau témoignage pour confirmer sa présence régulière au travail samedi contestée par l'employeur.

L'affaire a été fixée en cet état à l'audience du 6 octobre 2010 par ordonnance du 3 août 2010.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement :

Le grief relatif au défaut de fonctionnement et au bris de la centrale d'eau glacée concerne des faits prescrits pour avoir été portés à la connaissance de l'employeur plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, notamment par deux rapports techniques des 6 mars et 5 février 2008.

La société Y n'est pas recevable à invoquer la répétition de ces faits pour échapper à la prescription dès lors qu'elle se fonde pour cela sur un rapport technique de la société C postérieur à la lettre de licenciement.

La prescription atteint aussi les faits de violences physiques sur un salarié commises par M. X le 30 mars 2007 qui ont motivé selon la victime, son départ de la société le jour même dans des conditions qui ont nécessairement été portées à la connaissance de l'employeur.

S'agissant en revanche des manquements du salarié en matière d'installations électriques, ils sont établis par les rapports de la CAFAT et de techniciens extérieurs à la société dressés en avril et mai 2008 dont il résulte que le défaut de maintenance des installations et du matériel provoquait une usure prématurée et des anomalies qui les rendaient dangereux.

Le fait que M. X ait été relaxé de faits de dégradations volontaires de machines et de vols d'outils appartenant à la société Y ne remet pas en cause les négligences et le défaut de maintenance qui sont visés dans la lettre de licenciement et qui lui sont directement imputables en raison de ses fonctions.

Par ailleurs, l'attestation mettant en cause la gérante de la société qui lui aurait fourni des moyens insuffisants par souci d'économie apparaît contredite par le relevé de l'entretien préalable au licenciement établi par la déléguée du personnel (point 9 du compte rendu) et par le fait non contredit par l'appelant que la société Y ne lui a jamais refusé une commande en 30 mois d'activité pendant lesquels elle a acheté pour environ 18 millions FCFP de matériel commandé par lui.

S'agissant de l'absence de planning de maintenance contesté par M. X, il est démontré par le rapport de la société C sur l'état des machines de production au 26 mai 2008, rapport qui conclut à l'absence de suivi technique des machines de production et de tout le technique en général, et à un suivi du stock des pièces détachées inexistant.

Le refus de collaboration avec d'autres salariés est aussi prouvé par les attestations produites par la société Y, ces témoignages n'étant pas démentis par ceux émanant d'autres salariés ayant appartenu à l'équipe de l'appelant qui démontrent seulement la réalité des comportements discriminatoires de M. X à l'égard de certains salariés

Ces comportements de mépris, d'autoritarisme, d'irrespect et de discrimination de la part d'un supérieur hiérarchique ont été qualifiés d'inadmissibles à juste raison par le tribunal qui a considéré à bon droit qu'ils constituaient une faute grave rendant impossible le maintien des relations contractuelles.

Pour ce motif et les autres non contraires à ce qui vient d'être exposé, le jugement sera confirmé quant à la validation du licenciement, de la mise à pied et au rejet des demandes indemnitaires y compris au titre des circonstances du licenciement qui n'apparaissent nullement vexatoires au regard des facilités accordées à l'appelant pour se reloger et quitter le territoire.

Sur la demande en paiement d'heures supplémentaires :

Les attestations produites en appel ne remettent pas en cause le fait établi par les débats de première instance que M. X a, de sa propre initiative, décidé de s'attribuer les fonctions de gardien de la société Y où il disposait d'un logement de fonction gratuit depuis septembre 2005.

Le fait qu'il ait dans ces conditions, de décembre 2006 à novembre 2007, imposé des horaires d'accès à la société aux chauffeurs de l'entreprise qui disposaient jusqu'alors de télécommandes d'ouverture des portes, ne prouve pas qu'il ait travaillé à la demande de son employeur de février 2005 à mai 2008 tous les jours, y compris les dimanches et jours fériés, de 4h30 à 20 heures comme il le prétend devant la cour, contredisant d'ailleurs ses propres affirmations contenues dans un courrier adressé le 16 février 2008 à la direction de la société Y.

C'est donc par de pertinents motifs non remis en cause par les débats d'appel que le premier juge a rejeté la demande en paiement d'heures supplémentaires.

Sur les frais irrépétibles :

La société Y est fondée à obtenir une indemnité de 100.000 FCFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire déposé au greffe,

Confirme le jugement du 22 janvier 2010,

Y ajoutant,

Condamne M. X à verser à la société Y une indemnité de cent mille (100.000) FCFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie,

Dit n'y avoir lieu à condamnation aux dépens en matière sociale en application de l'article 880-1 du code de procédure civile de Nouvelle Calédonie.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT