

# COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 07/00479

---

Président : M. THIOLET

---

Greffier lors des débats: Cécile KNOCKAERT

---

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 4 Juin 2008

---

## **PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR**

### **APPELANT**

M. X  
né le...à ...  
demeurant à PAITA

représenté par la SELARL TRISKELL PACIFIQUE, avocats

### **INTIMÉ**

LA SELARL (...), ès qualités de mandataire-liquidateur de la Société Y  
demeurant à NOUMEA

représentée par la SELARL PELLETIER-FISSELIER-CASIES, avocats

## **PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE**

Par un jugement rendu le 03 août 2007 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, statuant sur les demandes formées par M. X à l'encontre de la selarl. (...), mandataire liquidateur à la liquidation judiciaire de la Société Y, aux fins d'obtenir la fixation de sa créance de la manière suivante :

- 72.750 FCFP au titre du solde du salaire du mois de mai 2006,
- 22.333 FCFP au titre du solde de la prime de treizième mois,

- 33.693 FCFP au titre du solde de l'indemnité de congés payés,
- 233.160 FCFP au titre du solde sur préavis,
- 180.396 FCFP à titre de complément de l'indemnité de licenciement,
- 172.270 FCFP à titre de dommages-intérêts (irrégularité résultant de la non consultation des délégués du personnel),

ainsi que la remise des bulletins de salaires correspondants et la régularisation de sa situation auprès des organismes sociaux,

a :

- fixé la créance de M. X à l'égard de la société Y comme suit :

- \* solde sur indemnité de licenciement : 180.396 FCFP,
- \* solde sur congés payés : 33.693 FCFP,
- \* dommages-intérêts : 15.000 FCFP,

- condamné la selarl. (...), mandataire liquidateur à la liquidation judiciaire de la Société Y à remettre à M. X le bulletin de salaires correspondant et à régulariser sa situation auprès des organismes sociaux pour ce montant,

- débouté les parties de leurs autres demandes,

- fixé à quatre le nombre d'unités de valeur servant de base à la rémunération de Maître LE GALL, avocat désigné au titre de l'aide judiciaire.

Ce jugement a été notifié par le greffe le 03 août 2007. La selarl. (...) l'a réceptionné le 10 août 2007 et M. X le 16 août 2007.

## **PROCÉDURE D'APPEL**

Par une requête enregistrée au greffe de la Cour le 29 août 2007, M. X a déclaré relever appel de cette décision.

Dans son mémoire ampliatif d'appel, il sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a fixé sa créance de la manière suivante : 180.396 FCFP au titre du solde de l'indemnité de licenciement et 33.693 FCFP au titre du solde des congés payés et condamné la selarl. (...), mandataire liquidateur à la liquidation judiciaire de la Société Y à remettre à M. X le bulletin de salaires correspondant et à régulariser sa situation auprès des organismes sociaux pour ce montant.

Il soutient que l'avenant signé le 24 avril 2006 est nul pour avoir été obtenu par dol.

Il précise que le dol résulte du mensonge présenté par l'employeur qui, après l'incendie du magasin a déclaré aux employés que l'activité serait reprise dès le versement de la prime d'assurance, alors qu'il ne pouvait ignorer que la procédure de redressement serait convertie en liquidation judiciaire.

Il fait valoir que cet avenant ne vise qu'à réaliser une fraude aux droits des salariés qui ne l'auraient pas signé s'ils avaient été informés de l'imminence de la liquidation judiciaire, d'autant qu'il les pénalise lourdement en ce qui concerne les indemnités de rupture.

Il demande en conséquence à la Cour de fixer sa créance supplémentaire à la somme de 403.030 FCFP, soit :

- 67.318 FCFP au titre du solde du salaire du mois de mai 2006,
- 285.000 FCFP au titre des trois mois de préavis,
- 26.319 FCFP au titre du solde du treizième mois,
- 24.394 FCFP au titre de l'indemnité de congés payés pour 35 jours.

Il fait valoir que deux irrégularités affectent la procédure de licenciement économique, d'une part, le non-respect de la procédure consultative du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et d'autre part, le non-respect de l'obligation de reclassement.

Il soutient que du fait de ces irrégularités, la procédure de licenciement économique est nulle et le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il sollicite en conséquence la somme de 1.036.320 FCFP à titre de dommages-intérêts correspondant à six mois de salaires.

Par conclusions datées du 12 mars 2008, la selarl. (...) demande à la Cour de débouter M. X de toutes ses demandes et d'infirmier le jugement en ce qu'il a fait droit à la demande relative à l'indemnité de licenciement à hauteur de 180.396 FCFP, en raison de l'impossibilité de procéder à l'obligation de reclassement compte tenu de l'importance de l'incendie et de la notion même de force majeure.

S'agissant des demandes relatives au salaire du mois de mai 2006, au treizième mois et au préavis, elle fait valoir que le dol ne se présume pas et doit être prouvé.

Elle soutient qu'aucun élément n'est versé aux débats, hormis un extrait de journal qui ne prouve pas en quoi le dol aurait fait signer l'avenant proposé à M. X, comme aux autres salariés.

S'agissant des irrégularités relatives à la procédure de licenciement économique, elle verse aux débats la copie de l'ordonnance de non lieu concernant l'incendie du magasin qui démontre que du jour au lendemain, la société s'est trouvée dépourvue de tout local et placée en liquidation judiciaire.

Elle verse également de la jurisprudence selon laquelle l'importance et l'étendue de l'incendie peuvent entraîner de graves difficultés économiques et rendre impossible la reprise de l'activité, ce qui peut avoir pour conséquence le non maintien des emplois, éléments qui ont amené la Cour de Cassation à en déduire que les licenciements prononcés dans de tels circonstances procédaient d'une cause réelle et sérieuse.

S'agissant de l'indemnité de licenciement, elle fait valoir que le premier juge a fait droit à cette demande au motif que la force majeure invoquée n'était pas démontrée.

Elle fait valoir que les éléments susmentionnés permettent de démontrer la réalité de la force majeure, ce qui justifie l'infirmité du jugement sur ce point.

L'ordonnance de fixation de la date d'audience a été rendue le 03 avril 2008.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

### **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 le licenciement de M. X:**

Attendu qu'il résulte des pièces versées et des débats que M. X a été embauché par la Société Y le 1er décembre 1989 en qualité de monteur-livreur ;

que le 18 décembre 2005, l'établissement principal de l'entreprise, un magasin situé à (...), sur la commune de (...), a été détruit par un incendie ;

que par un jugement rendu par le Tribunal Mixte de Commerce le 17 mai 2006, la Société Y a été placée en liquidation judiciaire ;

que par un courrier daté du 19 mai 2006, la selarl. (...), mandataire liquidateur de la Société Y a informé M. X que la liquidation judiciaire impliquait le licenciement des salariés de l'entreprise, qu'il faisait l'objet d'un licenciement économique, que son préavis commencerait à courir à compter de la réception de la lettre de licenciement et qu'il bénéficiait d'une priorité de réembauche en raison de la nature économique de son licenciement ;

que par une ordonnance rendue le 19 janvier 2007, le magistrat instructeur chargé du dossier concernant l'incendie du magasin a dit n'y avoir lieu à poursuivre, faute d'identification du ou des auteurs de cet incendie volontaire ;

Attendu que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et lie le contentieux ;

qu'en l'espèce, la lettre de licenciement adressée le 19 mai 2006 par la selarl. (...), mandataire liquidateur de la Société Y à M. X indique clairement que la rupture du contrat de travail est motivée par la procédure de liquidation judiciaire et qu'il s'agit d'un licenciement pour cause économique ;

que la lettre de licenciement ne fait pas référence à l'incendie du magasin ni à un quelconque cas de force majeure ;

que c'est donc au regard des règles applicables au licenciement économique qu'il convient de trancher le présent litige ;

### **3) Sur l'incidence de la force majeure :**

Attendu qu'aux termes de l'article Lp. 122-29 du Code du Travail de la Nouvelle Calédonie, la cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de

respecter le préavis et de verser, s'il y lieu, l'indemnité de licenciement prévue à l'article Lp. 122-27 ;

que la Cour de Cassation considère que l'indemnité légale n'est due qu'en cas de licenciement, ce qui exclut les cas de cessation du contrat résultant de la force majeure ;

qu'en effet, elle estime que la rupture du contrat de travail imposée à l'employeur par la force majeure ne doit pas être considérée comme un licenciement mais comme un autre mode autonome de rupture du contrat de travail ;

que la force majeure, si elle est reconnue, apparaît comme une cause de rupture du contrat de travail qui permet à celui qui l'invoque, l'employeur ou le salarié, de rompre immédiatement le contrat sans procédure, ni préavis, ni indemnités, aussi bien pour les contrats à durée indéterminée que pour les contrats à durée déterminée ;

que dans un souci de protection du salarié, la Cour de Cassation a une approche très restrictive de la notion de force majeure et en réserve l'application à des cas très exceptionnels ;

que l'événement caractérisant la force majeure doit présenter tout à la fois un caractère imprévisible, irrésistible et insurmontable que la Cour de Cassation définit comme "la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail" ;

qu'au titre des cas de force majeure reconnus, la jurisprudence a admis celui de l'incendie qui provoque la destruction totale de l'entreprise et entraîne une impossibilité absolue et durable de poursuivre l'exécution des contrats de travail ;

qu'il en va de même, s'agissant d'un établissement distinct d'une entreprise qui possède dans la même ville un autre établissement demeuré intact, ce qui s'apparente à la situation de la société Y, laquelle disposait d'un autre magasin et dans lequel ont été affectés quelques salariés du magasin Z après l'incendie ;

Attendu qu'il résulte de ces éléments, que la force majeure permet à l'employeur de rompre immédiatement les contrats de travail, sans avoir à respecter la procédure de licenciement, ni les règles relatives au délai de préavis et aux indemnités légales;

que dans le cas présent, l'incendie du magasin pourrait présenter les caractéristiques d'un cas de force majeure ;

que toutefois, le mandataire liquidateur ne peut l'invoquer utilement dans la mesure où il a opté, comme cela a été dit plus haut, pour la procédure de licenciement économique ;

#### **4) Sur les demandes présentées par M. X :**

##### **A) Sur l'avenant du 24 avril 2006 :**

Attendu que par un avenant à son contrat de travail du 24 avril 2006, M. X a accepté de travailler à mi-temps à compter du 02 mai 2006 ;

qu'il soutient que cet avenant a été signé sous la contrainte de l'employeur et demande à la Cour de l'annuler pour dol ;

qu'il précise que le dol résulte du mensonge présenté par l'employeur qui, après l'incendie du magasin, a déclaré aux employés que l'activité serait reprise dès le versement de la prime d'assurance, alors qu'il ne pouvait ignorer que le procédure de redressement serait convertie en liquidation judiciaire ;

qu'à l'appui de cette affirmation, M. X a versé aux débats la photocopie d'un article du 14 février 2006, dans lequel M. ZZ, propriétaire du magasin Z déclare que dès que possible il repartira avec un nouveau magasin et avec ses employés ;

Attendu qu'aux termes de l'article 1116 du Code civil, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté ;

que ce texte ajoute que le dol ne se présume pas et doit être prouvé ;

Attendu qu'en l'espèce, on ne saurait reprocher à l'employeur d'avoir eu une vision positive de la situation de son entreprise à un moment où il pensait sans doute que l'indemnisation du sinistre par sa compagnie d'assurances serait rapide ce qui lui permettrait de "repartir" ;

que les choses ne se sont pas passées de cette façon en raison du fait que les premiers éléments de l'enquête pénale ont établis le caractère intentionnel de l'incendie ;

que s'il est incontestable que le passage à mi temps de la plupart des employés du magasin Z à une époque où l'avenir de l'entreprise était incertain a eu pour conséquence de les pénaliser par la suite en ce qui concerne les bases de calcul des indemnités de rupture, il n'en reste pas moins que la preuve de l'existence de manœuvres dolosives imputables à l'employeur n'est pas rapportée ;

qu'en effet, et ainsi que l'a justement relevé le premier juge, que M. X ne justifie nullement que sa signature de l'avenant au contrat de travail du 24 avril 2004 ait été obtenue sous la menace ou la contrainte de l'employeur ;

qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté les demandes fondées sur un emploi à temps complet ;

**B) Sur la régularité de la procédure de licenciement :**

Attendu que M. X sollicite l'indemnisation du préjudice résultant de l'irrégularité de la procédure de licenciement économique, à hauteur de 1.036.320 FCFP, en raison du non-respect de la procédure consultative du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et de l'obligation de reclassement ;

qu'il soutient que du fait de ces irrégularités, la procédure de licenciement économique est nulle et le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que le mandataire liquidateur fait valoir que l'incendie du magasin constitue une cause de force majeure qui justifie le caractère réel et sérieux du licenciement et l'impossibilité de procéder à l'obligation de reclassement ;

Attendu que s'agissant du premier point, à savoir le grief lié au non-respect de la procédure consultative du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, le premier juge a rappelé qu'aux termes de l'article 45 de la Délibération du 24 février 1988, en cas de liquidation judiciaire, le mandataire liquidateur doit réunir et consulter le Comité d'Entreprise ou à défaut les délégués du personnel ;

qu'après avoir constaté que cette procédure n'avait pas été respectée, il a estimé que cette irrégularité avait causé un préjudice certain à M. X et dit qu'il sera réparé par l'allocation d'une somme de 15.000 FCFP versée à titre de dommages-intérêts ;

qu'au regard des circonstances qui ont conduit au licenciement économique de M. X, cette décision paraît adaptée et sera donc confirmée ;

Attendu que s'agissant du second point, à savoir le grief lié au non-respect de l'obligation de reclassement qui s'impose à l'employeur en cas de licenciement pour cause économique, il ne paraît pas envisageable de l'étendre au mandataire liquidateur d'une société placée en liquidation judiciaire ;

qu'en effet, la procédure de liquidation judiciaire entraîne la cessation de l'activité de l'entreprise ;

que dans ce contexte, l'obligation de reclassement n'a plus de sens et l'on ne saurait reprocher au mandataire liquidateur de ne pas avoir mis tout en œuvre pour essayer de reclasser un employé au sein d'une entreprise qui n'avait plus d'existence légale et plus aucune activité ;

qu'en l'absence de faute imputable au mandataire liquidateur, la demande d'indemnisation de M. X sera donc rejetée ;

**C) Sur l'indemnité légale de licenciement :**

Attendu que le premier juge a alloué une somme de 180.396 FCFP à M. X au titre du solde de l'indemnité légale de licenciement ;

qu'au regard des développements qui précèdent en ce qui concerne la procédure applicable et l'impossibilité de se placer sur le terrain de la force majeure, cette décision ne peut qu'être confirmée, ce qui revient à confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

**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 en toutes ses dispositions le jugement rendu le 03 août 2007 par le Tribunal du Travail de NOUMEA ;

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

Fixe à quatre (4) le nombre d'unités de valeur servant de base à la rémunération de Maître LE GALL, avocat désigné au titre de l'aide judiciaire ;

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT