

**COUR D'APPEL DE NOUMÉA**

**N° 07/310**

---

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**

Mme X

née le...à ...

demeurant élisant domicile en l'Etude de la SELARL BENECH-BOITEAU- - PLAISANT - -  
98800 NOUMEA

assistée de la SELARL BENECH-BOITEAU-PLAISANT, avocats

**INTIMÉ**

La Société Y

siège social - 98846 NOUMEA CEDEX

représentée par la SELARL DE GRESLAN-BRIANT, avocats

**AUTRE INTERVENANT**

SELARL (...) commissaire à l'exécution du plan de redressement désignée par jugement du  
Tribunal Mixte de Commerce de Nouméa en date du 23 août 2006  
siège social - 98800 NOUMEA

## **PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE**

Par jugement contradictoire du 11 mai 2007, auquel il est référé pour l'exposé des faits, de la procédure, des moyens et prétentions des parties, le tribunal du travail a:

- dit que la rupture du contrat de travail de Mme X est imputable à la Société Y,
- fixé la créance de Mme X à l'égard de la société comme suit:
  - \* préavis : 1 485 594 FCFP,
  - \* congés payés y afférents : 148 559 FCFP,
  - \* indemnité de licenciement : 140 304 FCFP,
  - \* dommages et intérêts : 3 500 000 FCFP,
  - \* frais irrépétibles : 120 000 FCFP,
- débouté Mme X de ses autres demandes.

Par requête déposée le 8 juin 2007, Mme X a régulièrement interjeté appel de cette décision, notifiée le 16 mai 2007.

Dans son mémoire ampliatif déposé le 21 août 2007, l'appelante demande à la cour, par infirmation du jugement sur les seuls dommages et intérêts au titre du licenciement, de :

- dire que la Société Y a manqué à son obligation de sécurité de résultat en multipliant des agissements répétés ayant eu pour objet une dégradation de ses conditions de travail ayant porté atteinte à son intégrité physique et psychique,
- condamner la Société Y à lui payer les sommes suivantes :
  - 30 000 000 FCFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
  - 5 000 000 FCFP pour préjudice moral,
  - 200 000 FCFP pour frais irrépétibles, de première instance et d'appel.

Mme X, après un rappel des relations entre les parties, reprend l'ensemble de son argumentation de première instance, insistant sur les agissements de l'employeur qui l'aurait harcelée, humiliée, et menacée de licenciement, puis accusée de malversations auprès du personnel.

Elle soutient que l'avertissement de la société concernant le cumul de son salaire et des indemnités de congé de maladie est totalement injustifié, puisque c'est à la demande du directeur, M. Z, qu'elle a travaillé pendant son congé, afin de mettre sa remplaçante au courant de ses tâches, et liquider les affaires en cours.

Elle expose en outre que les irrégularités de procédure et le déficit de trésorerie mentionnés par l'audit réalisé par le cabinet (...) sont antérieurs à son embauche et sont dus notamment à un déficit notoire de personnel, et ne lui sont nullement imputables.

Elle invoque encore la privation par l'employeur de l'ensemble de ses prérogatives et moyens de travail, transférés à une dame W, qui avait assuré son remplacement pendant son congé de maladie, la confinant dans un bureau déjà occupé par un aide-comptable, et ne lui confiant que des tâches en dessous de sa compétence, sans qu'aucune réorganisation de l'entreprise ne justifie ces faits.

Elle conteste à cet égard l'organigramme versé aux débats par le Société Y, ni signé ni daté, ni communiqué au personnel et elle invoque les attestations et sommations interpellatives de plusieurs membres du personnel et du comité d'hygiène et de sécurité.

Elle souligne par ailleurs que la proposition faite par lettre du 24 juin 2004 par l'employeur de superviser le changement de logiciel de comptabilité (POCWIN), et ses fonctions en matière de trésorerie et de comptabilité était dépourvue de portée faute pour elle d'avoir accès aux éléments essentiels d'application de ces matières et des flux financiers.

Mme X estime que le comportement persistant sur plusieurs mois de l'employeur constitue un harcèlement moral qui lui a porté un grave préjudice, à savoir un état dépressif qui perdure, et qui l'a contrainte à prendre acte de la rupture, qui doit s'analyser en un licenciement abusif, et elle évalue le préjudice en découlant à 60 mois de salaire, soit 30 millions, outre 5 millions en réparation de son préjudice moral.

Par courrier déposé le 6 septembre 2007, la selarl (...), es qualités de commissaire à l'exécution du plan du redressement judiciaire de la Société Y, a déclaré se rapporter à justice.

Par écritures déposées le 5 décembre 2007, la Société Y sollicite, sur appel incident, le débouté de l'ensemble des demandes de Mme X.

Dans le corps de ses conclusions, elle réclame en outre les sommes de 150 000 FCFP pour frais irrépétibles de première instance et de 200 000 FCFP pour la procédure d'appel.

La société estime que les faits de harcèlement moral invoqués par la salariée à l'appui de ses demandes de dommages et intérêts ne sont pas établis ainsi que l'ont relevé les premiers juges, et que les modifications dans les conditions de travail retenues par le tribunal étaient justifiées par une réorganisation des services administratifs et financiers, rendue nécessaire par la faiblesse des effectifs, et exigée par le rapport d'audit de (...) de mai 2003, produit en appel.

La Société Y analyse chaque grief invoqué pour estimer le comportement de harcèlement non fondé ou non établi par les attestations et sommations interpellatives versées aux débats.

Elle soutient que la réorganisation des services décidée en 2003, consécutive au manque avéré de personnel, et aux réserves formulées par le commissaire aux comptes sur les exercices comptables 2001 et 2002, a correspondu avec l'accident du travail de Mme X, qui a repris son travail en mi temps thérapeutique pour deux mois du 1er octobre au 30 novembre 2003.

La société ajoute que l'embauche de Mme W, dans le cadre de cette restructuration, et pour partie en remplacement de Mme X, puis son maintien, eu égard à ces mêmes éléments, n'ont nullement eu pour objet de "placardiser" cette dernière, et de lui retirer ses attributions, mais que celles ci ont été nécessairement modifiées, sans que l'intéressée ait vu son statut de cadre ni sa rémunération diminuer.

La société conteste la mise à l'écart de la salariée dans les différentes situations qu'elle allègue (changement temporaire de bureau, compte tenu du manque de locaux, et de la situation hiérarchique supérieure de Mme W, non convocation aux réunions de cadres, et consigne aux autres employés de ne plus communiquer avec Mme X, non établies, refus de versement des primes d'ancienneté et de rappel de salaire, non prévu pour les cadres et demande rejetée par ordonnance de référé, refus de fourniture de repas, non fondé, mise en cause de l'honnêteté de Mme X auprès du personnel, non établie par la note du directeur du 13 juillet 2004).

Elle estime que l'avertissement du 3 octobre 2003 relatif au cumul du versement de son salaire et des indemnités de la CAFAT en avril 2002, pendant le congé de maladie accident du travail de Mme X, que cette dernière n'a pas contesté devant le tribunal du travail, était justifié et ne constitue nullement un acte de harcèlement à l'égard de la directrice administrative et financière, Mme X ayant établi elle-même dans le cadre de ses fonctions les attestations de non versement du salaire par l'employeur, que le directeur, M. Z a signées sans les vérifier.

La société conteste par ailleurs avoir demandé à Mme X de travailler au cours de la période de congé pour accident du travail.

La Société Y estime que le transfert de la comptabilité sur le logiciel POCWIN mis en place et le suivi de cette opération, soit des tâches financières et comptables définies par l'employeur le 24 janvier et précisées le 24 juin 2004, dans les cadre de la réorganisation de l'entreprise, entraînent dans les compétences de l'intéressée, qui les a refusées et a préféré saisir le CHSCT de plusieurs demandes de réunions en août, septembre, et octobre 2004, pour, le 4 novembre 2004, prendre acte de la rupture de son contrat de travail, qui doit ainsi s'analyser comme une démission, et non comme un licenciement abusif imputable à l'employeur.

La société souligne que Mme X a été en congé de maladie de nouveau du 13 septembre au 12 novembre 2004, et qu'elle a sollicité le 21 octobre 2004 la somme de 35 millions au titre d'un départ négocié.

L'ordonnance de fixation est intervenue le 19 mars 2008.

Par conclusions déposées le 27 mai 2008, l'appelante maintient et développe son argumentation concernant le retrait de ses attributions, en contestant notamment que la suppression de ses tâches et la modification de ses conditions de travail aient été rendues nécessaires par une réorganisation du service.

Elle conteste encore la supériorité hiérarchique de Mme W, embauchée pour la remplacer pendant son congé de maladie, et non pour réorganiser le service, et qui a gardé ses attributions, après sa reprise, y compris la mise en place du logiciel POCWIN.

Elle estime que l'employeur aurait dû lui proposer un bureau équivalent à celui occupé par Mme W, alors que l'hôtel disposait de nombreux locaux inoccupés.

Par conclusions déposées le 30 juin 2008, la Société Y maintient ses arguments et demandes et conteste tous les griefs de la salariée, en insistant sur la nécessité de réorganiser le service administratif et comptable de l'entreprise en 2003, à la suite du rapport d'audit du cabinet d'expertise comptable (...), versée aux débats en appel, ainsi que sur la tâche confiée à Mme X en juin 2004 de mettre en place et de suivre le logiciel analytique et budgétaire POCWIN.

Elle observe qu'il entre dans son pouvoir de direction et d'organisation de modifier l'affectation des bureaux et soutient que le déplacement géographique de quelques mètres pendant un temps déterminé et le fait pour la salariée d'avoir dû partager, pendant un temps, son bureau avec une ou deux aide-comptable ne constitue pas une placardisation ou volonté d'isolement de l'intéressée, qui avait été remplacée par une personne de statut hiérarchique supérieur.

La Société Y conteste avoir demandé à Mme X de travailler au cours de son congé pour accident du travail, et affirme que l'avertissement donné à la salariée le 3 octobre 2003 en raison du cumul de son salaire avec les indemnités versées par la CAFAT était justifié.

Elle fait valoir que les tâches rappelées par l'employeur le 24 janvier 2004 à savoir la trésorerie, le contrôle mensuel de tous les comptes tiers, le contrôle de charges des produits et les imputations analytiques correspondaient aux responsabilités de Mme X, qui a ainsi conservé son niveau hiérarchique, même si la totalité de ses activités n'avait pu lui être restituée, alors que celle-ci était en mi-temps thérapeutique à sa reprise du travail.

La Société Y nie toute discrimination envers Mme X quant aux avantages en nature et toute coercition financière, en imputant à la salariée un esprit de persécution.

Elle souligne qu'elle n'a pas écarté l'appelante des réunions de direction et critique les attestations produites en ce sens, émanant d'une salariée depuis lors licenciée pour participation à une grève avec occupation des locaux, ou rapportant des propos de Mme X.

Elle considère que le 5 novembre 2004 la salariée a donné sa démission sans aucune faute de sa part, et que son refus d'accomplir un travail relevant de son affectation lui rend la rupture imputable.

## **MOTIFS ET DÉCISION :**

### **Sur le harcèlement et la rupture :**

Attendu que le rapport d'audit sur les années 2001/2002 produit par la Société Y en appel préconise un certain nombre de mesures tant sur le plan de l'organisation comptable et financière qu'en ce qui concerne la gestion du personnel;

Attendu qu'à titre d'exemple,

- il est recommandé de ne pas comptabiliser de facture non visée par le service ayant engagé la dépense, et de ne comptabiliser que les factures,

- il est relevé que le cumul des fonctions du chef cuisinier, qui passe les commandes, et en règle certaines en espèces,

- il est constaté l'absence de visa des bons de sortie de la cuisine, du bar et du restaurant et de logiciel de gestion des stocks ;

\*en ce qui concerne les procédures de paie et de gestion du personnel il est mentionné :

- l'absence de diplôme du personnel qualifié lors de l'embauche,

- l'absence de registre du personnel,
- un risque de confusion dans la qualification de M. Z lors de l'embauche du personnel,
- l'absence de contrôle des heures de délégation des représentants du personnel,
- l'absence de possibilité de contrôle de la responsable du service comptable sur les horaires de ses assistantes, le cloisonnement de ce service, le manque d'information de la comptable caissière relatives à ses absences,
- l'absence de contrôle des bulletins de paie par une personne indépendante de celle qui les a établis,
- des anomalies présentées dans certains comptes des trésoreries concernant les rémunérations en espèces ;

Attendu que l'avertissement du 3 octobre 2003 adressé à Mme X qui ne conteste pas avoir perçu sa rémunération et des indemnités de la CAFAT pendant une partie de son arrêt de travail ne constitue pas un acte de harcèlement moral, ainsi que l'ont relevé les premiers juges, et ce, même si l'employeur avait demandé à la salariée de travailler pendant cette période, ce qui n'est pas démontré, alors que l'intéressée, chargée d'établir les bulletins de paie, aurait dû signaler la situation à l'organisme social et à la Société Y ;

Attendu que l'appelant bénéficiait aux termes de son contrat de travail de deux repas par jour travaillé (petit déjeuner et déjeuner), qu'une note de service du 19 mai 2004 précise les heures de prise de ces repas, notamment de 11h 45 à 12h 30 pour le déjeuner ;

Attendu que dans une lettre adressée à l'employeur le 29 juin 2004, la salariée invoque un incident survenu le jour même, alors qu'elle prenait un repas en compagnie de son époux, à 12h 30 au cours duquel le directeur lui aurait déclaré qu'elle n'avait plus de droit de déjeuner, à partir de 12h 30 ;

Attendu que ce fait, pour désagréable qu'il ait pu être ressenti par Mme X, ne peut être retenu comme un acte de discrimination, eu égard à la note de service précitée dont elle n'allègue pas qu'elle n'en ait pas eu connaissance;

Attendu que la salariée ne démontre par aucun élément contractuel que la prime d'ancienneté qu'elle sollicite ait été prévue pour les cadres, dont elle faisait partie, alors que l'employeur verse aux débats plusieurs attestations de salariés cadres qui indiquent ne pas percevoir une telle prime ;

Attendu que ses propres bulletins de salaire ne portent mention d'aucune prime d'ancienneté ;

Attendu que Mme X ne démontre pas que d'autres cadres de l'entreprise aient perçu cette prime, à l'exception du salaire de décembre 2003 d'une Mme A, contrôleur des coûts et procédure, embauchée en février 1984 ;

Attendu que ce seul élément est insuffisant à démontrer le droit à Mme X de percevoir la prime d'ancienneté qu'elle sollicite, que cette demande a été à bon droit rejetée ;

Attendu qu'il est constant que les attributions initiales de Mme X en sa qualité de DAF étaient les suivantes :

- la gestion du personnel,
- la supervision de la comptabilité,
- le reporting mensuel au groupe (...),
- l'établissement des salaires,
- les déclarations fiscales et sociales du Société Y,

Attendu qu'aux termes d'une note non datée, mais faisant suite à la reprise en mi temps thérapeutique de Mme X, les tâches suivantes lui ont été confiées :

- moyen informatique,
- interface de la remontée de la facturation dans les comptes du logiciel comptable,
- contrôle des chiffres d'affaires journaliers avec la remontée dans les comptes de produits de la comptabilité générale,
- saisie des règlements à imputer dans les comptes clients (chèques, traites de virement),
- établissement des relevés de compte clients,
- justificatifs des soldes avec lettre de relance,
- traitement des balances A G,
- statistiques,
- traitement des clients douteux,

Attendu qu'un organigramme qui n'est pas davantage daté mentionne les tâches suivantes :

\* Mme W :

- supervision des comptes, gestion du personnel, salaires,

\* Mme X :

- comptabilité générale, justification mensuelle des comptes, suivi tableaux extracomptables ;

Attendu que dans une lettre du 24 juin 2004, en réponse à une demande de Mme X, et à la suite d'une réunion qui s'est tenue le 22 juin, l'employeur déclarait qu'il était confié dans un premier temps à la salariée la mise en place et le suivi du transfert de la comptabilité sur le logiciel POCWIN, y compris la validation du paramétrage ;

Attendu qu'ainsi, pour étayer ses dires concernant les responsabilités de Mme X, l'employeur a mis en avant la mise en place du nouveau logiciel de comptabilité POCWIN ;

Attendu toutefois que la salariée a versé aux débats un compte rendu de réunion de travail avec la société B, du 16 juin 2004, qui fait apparaître en tableau que Mme W, seule ou avec un autre salarié, à l'exclusion de Mme X, était chargée de l'étude d'implantation, de l'établissement de la liste des documents à communiquer, des concepts et paramétrages POCWIN, du test, recette interface clients et paie d'HOGATEX vers POCWIN, des tests interface HOGATEX vers POCWIN, et de la validation des paramétrages ;

Attendu qu'aucune responsabilité n'est confiée à Mme X concernant le logiciel POCWIN, au vu de ce document, ce qui confirme les allégations de l'intéressée quant à l'inanité de cette tâche ;

Attendu qu'ainsi, il ressort des documents versés que, postérieurement à l'audit établi par le cabinet KPMG, l'employeur a procédé à une restructuration des services, que les tâches dévolues à Mme X ont été confiées à Mme W, détachée du CIT, d'abord en remplacement de l'appelante, mais dont les fonctions ont perduré à sa reprise du travail ;

Attendu que le bureau de Mme X a été attribué à sa remplaçante, qui l'a gardé, que la première a dû partager un bureau avec deux aide-comptable et ce malgré de nombreuses demandes de l'intéressée depuis le 30 octobre 2003 et sa saisine du Comité d'hygiène et de sécurité, qui s'est réuni les 31 août 2004, 14 septembre, et 19 octobre 2004 ;

Attendu qu'à plusieurs reprises, Mme X a sollicité de la Société Y la restitution de ses fonctions, se plaignant de n'avoir plus aucune activité à accomplir, malgré le salaire qu'elle percevait ;

Attendu que dans le compte rendu dudit comité du 31 août, Mme C a déclaré, sans être contredite, que M. D, directeur général, avait demandé lors d'une réunion du comité d'entreprise de boycotter Mme X, et elle insistait pour que Mme X réintègre son bureau et ses fonctions ;

Attendu que le licenciement ultérieur de Mme C pour des raisons extérieures à la présente procédure ne peut disqualifier cet élément contenu dans un procès-verbal rédigé sous le contrôle de l'employeur lui même ;

Attendu que ce témoignage est confirmé par l'attestation d'un sieur E, dont aucun élément ne permet de mettre en doute la sincérité, qui indique qu'il a été demandé au personnel de ne plus adresser la parole à Mme X ;



Attendu que lors de la réunion du CHSCT du 14 septembre 2004, Mme X a indiqué, sans être contredite par M. Z, directeur représentant l'employeur, qu'elle n'avait accès à rien, pas même à la paie, et qu'elle ne pouvait que visualiser les comptes, qu'elle se trouvait à l'écart de tout, et qu'elle avait dû s'imposer lors de la dernière réunion concernant la mise en place du logiciel POCWIN, dont elle était censée être chargée ;

Attendu que M. Z, afin d'expliquer les raisons pour lesquelles Mme X n'avait pas recouvré la totalité de ses fonctions, a excipé de la double rémunération de la salariée et du rapport d'audit, qu'il a évoqué la possibilité d'établir une fiche de fonctions de l'intéressée par l'employeur;

Attendu que lors de la réunion du CHSCT du 19 octobre 2004, M. Z a rappelé les raisons justifiant, selon lui, la suppression de certaines des tâches de Mme X, telles que la signature sur les comptes bancaires, et pour l'envoi des courriers ;

Attendu qu'à l'observation de M. Z concernant ses nouvelles attributions, définies le 24 juin 2004, à savoir le transfert des débiteurs divers en comptabilité, Mme X a répliqué qu'elle ne pouvait réaliser ce travail, faute d'avoir accès au logiciel HOGATEX, et du fait que Mme W était en contact avec l'installateur du nouveau logiciel et non elle même, ce qui n'a pas été contesté ;

Attendu que M. Z a encore reconnu à trois reprises au cours de cette réunion que l'employeur ne voulait pas que Mme X réintègre son bureau et ses fonctions, que, sur proposition d'une participante, Mme X a déclaré accepter de faire les tâches qui lui étaient confiées, si elle en avait les moyens, n'ayant pour le moment accès à aucun document ;

Attendu que M. Z a déclaré, à la demande du médecin du travail, qui a souligné la nécessité d'une solution dans l'intérêt de la santé de Mme X, la mise par écrit du nouveau poste de la salariée, acceptable pour cette dernière, et a évoqué de nouveau l'éventualité d'un départ négocié, ce que Mme X a refusé, en déclarant qu'elle souhaite démissionner immédiatement ;

Attendu qu'en conséquence, les affirmations de l'appelante sur l'impossibilité de réaliser les fonctions qui lui étaient prétendument confiées par note du 24 juin 2004 faute d'accès aux informations sont établies par les procès-verbaux des réunions du CHSCT analysés ci-dessus ;

Attendu que, si l'employeur avait la possibilité de réorganiser les services de l'entreprise après l'audit du cabinet l'expertise qui avait relevé des dysfonctionnements dans la gestion et la comptabilité, dès lors qu'il n'avait pas sanctionné Mme X pour ces faits, et qu'elle avait adressé un avertissement à l'intéressée pour la double rémunération qu'elle avait perçue, il devait lui attribuer des fonctions correspondant à sa qualification de directeur administratif et financier, et lui donner les moyens de remplir ses fonctions ;

Attendu qu'il résulte des documents versés aux débats que tel n'a pas été le cas, que l'intéressée était confinée dans un bureau qu'elle partageait avec deux autres aide-comptable, sans réelle responsabilité ni moyens d'exécuter les tâches définies, dont certaines ne relèvent pas de sa qualification, et ce, malgré ses nombreuses demandes et celles des membres du CHSCT qu'elle avait saisi ;

Attendu qu'il importe peu en l'espèce que la salariée ait conservé sa qualification et son salaire de cadre ;

Attendu que ce comportement de l'employeur, qui visait manifestement à provoquer la démission de la salariée ou à un départ négocié, qu'il a refusé lorsque la proposition lui en a été faite, constitue une faute qui doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, même si ce comportement ne peut en l'espèce être qualifié de harcèlement moral ;

Attendu que ces faits ont entraîné pour Mme X des conséquences pour sa santé, notamment un syndrome dépressif qui est apparu dès octobre 2003, à sa reprise du travail, même en mi temps thérapeutique, ainsi qu'il ressort de plusieurs arrêts de travail et certificat médicaux en novembre 2003, avril 2004 ;

Attendu qu'ainsi, les indemnités de préavis, congés payés, indemnité de licenciement, bien appréciés, seront confirmés ;

Attendu que, compte tenu du comportement de l'employeur qui a causé un préjudice certain à Mme X, le montant des dommages et intérêts au titre du licenciement sera porté à 5 000 000 FCFP , outre 1 000 000 FCFP au titre du préjudice moral, que le jugement sera réformé de ce chef ;

Attendu que la Société Y ayant bénéficié d'un plan de redressement, il sera prononcé sa condamnation à payer les sommes allouées ;

#### **Sur les frais irrépétibles :**

Attendu qu'il apparaît équitable de décharger l'appelante des frais irrépétibles exposés en appel pour la somme de 150 000 FCFP, l'indemnité allouée par les premiers juges étant confirmée par ailleurs ;

Attendu que la demande au même titre de l'intimée sera rejetée.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire, déposé au greffe ;

Déclare les appels, principal et incident, recevables,

Confirme le jugement déféré sur l'imputabilité de la rupture à la Société Y,

Infirmant pour le surplus,

Condamne la Société Y à payer à Mme X les sommes suivantes :

- préavis : un million quatre cent quatre vingt cinq mille cinq cent quatre vingt quatorze (1 485 594) FCFP,
- congés payés y afférents : cent quarante huit mille cinq cent cinquante neuf (148 559) FCFP,
  - dommages et intérêts pour le licenciement : cinq millions (5 000 000) FCFP,
  - dommages et intérêts pour préjudice moral : un million (1 000 000) FCFP,
- frais irrépétibles : cent vingt mille (120 000) FCFP pour la première instance et cent cinquante mille (150 000) FCFP pour la procédure d'appel,

Déboute la Société Y de l'ensemble de ses demandes.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT