

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N°07/418

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 à NOUMEA

concluant en personne

INTIMÉE

La Société Y, prise en la personne de son représentant légal
siège social - 98800 NOUMEA

représentée par la SELARL PELLETIER-FISSELIER-CASIES, avocats

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par jugement du 6 juillet 2007 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 du Travail de NOUMÉA, statuant sur les demandes formées par Mme X contre la Société Y pour voir dire qu'elle a fait l'objet d'un licenciement irrégulier et abusif et obtenir paiement de diverses sommes, a dit que Mme X a fait l'objet d'un licenciement irrégulier mais fondé sur une faute grave, a condamné la Société Y à lui payer 114.400 FCFP à titre de dommages et intérêts et a débouté les parties de leurs autres demandes.

PROCÉDURE D'APPEL

Mme X a régulièrement formé appel le 25 juillet 2007 du jugement notifié par lettre recommandée adressée le 6 juillet 2007.

Dans son mémoire ampliatif du 15 octobre 2007 et ses conclusions ultérieures, elle reprend et complète son argumentation de première instance pour demander à la Cour de dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et obtenir réparation du préjudice subi.

Elle soulève en premier lieu l'absence d'accomplissement des démarches nécessaires par l'employeur qui ne peut invoquer un abandon de poste alors qu'il ne l'a pas mise en demeure de reprendre son travail à l'issue de ses congés mais peu après leur début et qui ne s'est pas assuré de la réception de la mise en demeure adressée à Nouméa alors que l'employeur savait qu'elle était en vacances à l'étranger..

Mme X soutient aussi qu'à la date de la rupture du contrat de travail, elle n'avait réitéré aucune absence non autorisée puisqu'elle avait manifesté clairement sa volonté de reprendre son poste mais en avait été empêchée par l'employeur ce qui rend le licenciement également abusif de ce chef.

Elle fait valoir que le licenciement est encore dénué de cause réelle et sérieuse en ce qu'il est intervenu au cours de la période légale de prise de congés acquis au titre de la période de référence, soit pour l'année de référence 2005, après le 1er décembre 2005, en ce qu'elle disposait encore de plusieurs jours de congé le premier jour de son absence et en ce qu'elle prenait toujours ses congés en janvier/ février, usage auquel l'employeur doit se référer lorsqu'il fixe la période de congé.

S'agissant des griefs de la lettre de licenciement, l'appelante conteste que son absence se soit déroulée en haute saison, période exclue des congés en vertu d'un règlement intérieur daté du 1er octobre 2005 qui lui est inopposable faute de dépôt au Tribunal du Travail et de communication à l'Inspection du Travail.

Elle remarque que la Société Y ne publie pas ses comptes annuels et qu'elle n'est donc pas en mesure de démontrer que la prise de congé litigieuse en janvier février 2006 a pu avoir une incidence sur le chiffre d'affaires.

Après production des bons résultats de janvier 2006 par la société intimée, elle estime que le grief est d'autant moins fondé.

L'appelante fait également valoir que son absence, compte tenu de sa qualification de manutentionnaire ne pouvait entraîner comme il est soutenu, la désorganisation du planning d'une production à laquelle elle ne participe pas directement.

Elle relève que l'employeur a considéré que l'abandon de poste était caractérisé dès le 6 janvier 2006 alors qu'il ne peut l'invoquer le premier jour de la prise de congé.

L'appelante estime enfin que l'employeur ne l'a pas informée régulièrement de ses droits à congés annuels en raison des inexactitudes et irrégularités de ses bulletins de salaire à ce titre, de l'absence de contrat de travail précisant les droits du salarié en la matière, de l'absence d'affichage du règlement intérieur et du planning des congés dans l'entreprise.

Mme X soutient ainsi qu'à défaut de planning de congé, son départ en congé même sans autorisation écrite de l'employeur ne peut constituer une faute grave justifiant un licenciement.

En réparation des préjudices subis, elle sollicite la confirmation de la condamnation de la Société Y à la somme de 114.400 FCFP au titre du non respect de la procédure.

Elle reprend les mêmes demandes indemnitaires qu'en première instance sauf au titre de l'indemnité de licenciement qu'elle porte à 81.606 FCFP pour tenir compte de son ancienneté réelle qui remonterait au 2 mars 1999, date de son embauche qui n'a été régularisée qu'en décembre 1999, selon une pratique qui serait coutumière dans la société comme en attestent plusieurs anciennes salariées.

Enfin, elle réclame la rectification de son certificat de travail qui doit mentionner le 23 avril 2006 comme date de fin de contrat soit à l'expiration du délai de préavis de deux mois après réception de la lettre de licenciement.

La Société Y conteste les allégations de l'appelante dont elle affirme la mauvaise foi dans la présentation des faits.

Elle précise que Mme X a bien été embauchée en décembre 1999 et qu'elle a obtenu une seule fois de pouvoir prendre des congés pendant l'été austral avant que la société ne soit conduite à proscrire les congés annuels pendant cette période où elle a développé son activité.

La Société Y ajoute que Mme X a sollicité le 9 février 2005 la prise de ses congés du 7 janvier au 7 février 2006 ce qui lui a été refusé et qu'elle a néanmoins quitté son poste dès le 5 janvier 2006 après remise en mains propres le même jour du règlement intérieur interdisant la prise de congés pendant la période de surproduction d'octobre à février.

La Société Y soutient à ce sujet que ce règlement intérieur qui n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 20 salariés, est parfaitement opposable à la salariée et qu'il confirme le refus antérieurement signifié à la salariée de prise de congés pendant les mois de janvier et février.

La société maintient qu'aucune autorisation verbale contraire au refus précité n'a été donnée à Mme X qui a cependant cru pouvoir imposer ses dates de congé en lui adressant le 27 décembre 2005 un courrier reçu le 10 janvier 2006 lui notifiant ses congés du 9 janvier au 12 février 2006 inclus avec reprise du travail le 13 février.

La Société Y relève que l'appelante reconnaît elle même la prise de congés sans l'accord de l'employeur puisqu'elle prétend qu'à défaut de planning de congé, son départ sans autorisation écrite de l'employeur ne peut constituer une faute grave justifiant un licenciement alors que, selon la société, le règlement intérieur précise que les congés doivent se prendre d'août à septembre et être fixés au moins deux mois à l'avance.

Elle conteste intégralement l'argumentation de l'appelante quant au licenciement signifié par lettre du 15 février 2006 pour un abandon de poste dont la constatation ne suppose aucune des démarches ou mises en demeure préalables invoquées par Mme X sur la base de jurisprudences inapplicables en l'espèce.

La Société Y soutient aussi que le refus de reprendre la salariée s'imposait en raison de son abandon de poste délibéré constitutif d'une faute d'autant plus grave qu'il se situe pendant la période de haute saison ce qui a placé la société en graves difficultés et qu'il a fallu notamment remplacer la salariée en urgence par une stagiaire.

L'intimée produit une attestation de celle ci sur la situation désorganisée qu'elle a trouvée à son arrivée le 9 janvier 2006 en raison des retards de production, de livraison et de commande.

La Société Y produit aussi une copie de la plainte pénale déposée par cette stagiaire qui relate les pressions subies pour rédiger et signer une attestation mensongère favorable à l'appelante, attestation produite par Mme X avec ses conclusions du 21 mars 2008 et qui mentionne notamment une embauche de la stagiaire le 2 janvier 2006 et la connaissance par l'employeur des date et lieux de congés de l'appelante, à compter du 9 janvier 2006, à l'étranger.

La Société Y conclut au total au rejet de toutes les demandes de l'appelante à qui elle réclame, en raison de son comportement, 500.000 FCFP de dommages et intérêts pour procédure abusive, outre l'amende civile que la Cour pourra lui infliger et 200.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

L'affaire a été fixée en cet état d'abord à l'audience du 18 juin puis au 16 juillet 2008.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La Société Y a produit aux débats une demande de congés payés formulée par l'appelante le 9 février 2005 pour la période du 7 janvier au 7 février 2006, sur laquelle un refus lui a été opposé par l'employeur motivé par la haute saison.

Ce document signé des deux parties contredit la lettre datée du 26 décembre 2005 adressée par Mme X à son employeur, dans laquelle elle prétend que la demande de congés précitée aurait été perdue par celui ci et lui notifiant qu'elle prendrait ses congés du 9 janvier inclus au 12 février 2006 avec reprise le lundi 13 février 2006.

La Société Y qui n'a reçu cette lettre que le 10 janvier 2006 comme en atteste l'accusé de réception, a donc été placée devant le fait accompli en constatant l'absence de sa salariée et ce dès le 6 janvier 2006 sans qu'il soit établi, comme le soutient celle ci, que la journée du 6 janvier aurait été libérée et que l'employeur serait revenu verbalement sur son refus de congé antérieur.

Cette absence est intervenue alors qu'une copie du règlement intérieur de l'entreprise qui impose la prise de congés entre août et septembre de chaque année avec prévenance au moins un mois avant et qui interdit "toute dérogation pendant la période de surproduction d'octobre à février inclus" avait été remise en main propre le 5 janvier 2006 à Mme X qui n'est donc pas fondée à en invoquer l'ignorance ou l'inopposabilité.

Cette même absence a entraîné diverses difficultés pour la société contrainte de remplacer la salariée en haute saison par une stagiaire qui décrit "la panique" et les retards multiples auxquels elle a dû faire face à son arrivée le 9 janvier 2006.

C'est donc à bon droit que le premier juge a considéré que Mme X a commis un abandon de poste constitutif d'une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail.

Le jugement sera en conséquence confirmé ce qui implique le rejet de toutes les demandes indemnitaires de l'appelante liées à la constatation d'un licenciement abusif et le rejet de sa demande de rectification du contrat de travail qui mentionne exactement le 5 janvier 2006 comme date de fin de contrat.

En outre, l'appelante sera condamnée à 100.000 FCFP de dommages et intérêts pour procédure abusive compte tenu de sa mauvaise foi manifeste caractérisée notamment par la production en justice d'une attestation mensongère obtenue sous la pression.

Elle versera enfin à la société intimée une indemnité de 100.000 FCFP au titre des frais irrépétibles exposés pour la défense de ses intérêts.

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant publiquement, par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Confirme le jugement du 6 juillet 2007, y ajoutant ;

Condamne Mme X à verser à la Société Y la somme de cent mille (100.000) FCFP à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et une indemnité de cent mille (100.000) FCFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile;

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