

# COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 07/629

---

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Présidente : Mme FONTAINE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Greffier lors des débats : Cécile KNOCKAERT

---

Chambre sociale

Arrêt du 20 Août 2008

---

## **PARTIES DEVANT LA COUR**

### **APPELANT**

Mme X  
demeurant à NOUMEA

représentée par la SELARL BENECH-BOITEAU-PLAISANT, avocats

### **INTIMÉ**

Y  
siège social - 98800 NOUMEA

représentée par Me LABRO substituant la SELARL CABINET D'AVOCATS F. DESCOMBES, avocats

## **PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE**

Mme X, engagée par Y en qualité d'infirmière diplômée d'Etat, depuis 29 février 1996, par contrat à durée déterminée puis contrat à durée indéterminée à compter du 1er juillet 1996, à mi temps, a été licenciée pour faute grave par lettre du 18 mai 2006, après entretien préalable du 15 mai à 14h 30, et convocation par lettre remise le 12 mai à 8h.

Une indemnité de préavis de trois mois qu'elle a été dispensée d'exécuter lui a toutefois été payée, de même que les congés payés y compris sur le préavis.

Le 14 novembre 2006, la salariée a saisi le tribunal du travail de demandes en paiement de dommages et intérêts pour le licenciement, dommages et intérêts pour préjudice moral et financier distinct, pour irrégularité de la procédure, congés payés sur préavis, indemnité légale de licenciement et heures de récupération.

Par jugement contradictoire du 19 octobre 2007, auquel il est référé pour l'exposé plus ample des faits, de la procédure, des moyens et prétentions des parties, le tribunal du travail de Nouméa a rejeté des débats les conclusions déposées par Y le 7 septembre 2007, dit que Mme X avait fait l'objet d'un licenciement régulier et justifié par la faute commise, et l'a déboutée de ses demandes.

Par requête déposée le 5 novembre 2007, Mme X a régulièrement interjeté appel de cette décision, notifiée le 25 octobre 2007.

Dans son mémoire ampliatif d'appel déposé le 22 janvier 2008 et conclusions rectificatives déposées le 4 février 2008, l'appelante reprenant l'ensemble de ses prétentions et son argumentation, demande à la cour de :

- dire que Y n'a pas respecté les formalités prévues pour mettre fin à son contrat de travail, lui faire injonction de verser aux débats copie de la délégation de pouvoir du sous directeur,
- dire qu'elle a été irrégulièrement et abusivement licenciée, et ordonner sa réintégration,

- à défaut et en cas de refus de l'employeur,

- condamner Y à lui verser :

- à titre de dommages-intérêts :

- \* 6 611 976 FCFP pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- \* 1 285 816 FCFP pour préjudice moral et financier, avec intérêts au taux légal à compter du "jugement",

- au titre des créances salariales :

- \* 183 688 FCFP à titre d'indemnité pour procédure irrégulière,

- \* 45 922 FCFP de congés payés sur préavis,

- \* 183 666 FCFP d'indemnité légale de licenciement,

- \* 52 660 FCFP pour heures de récupération non payées,

Et ce avec intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance,

- ordonner la remise des bulletins de salaire sous astreinte de 30 000 FCFP par jour de retard à compter du "jugement" à intervenir,

- condamner Y à lui payer une indemnité de procédure de 150 000 FCFP pour procédure devant la cour et celle de 120 000 FCFP pour la première instance.

Mme X soutient que la procédure est irrégulière en raison des faits suivants :

- le délai entre la remise de la convocation et l'entretien préalable, inférieur à 5 jours et comportant un vendredi et une fin de semaine, pendant lesquels elle travaillait, ne lui a pas permis de faire assurer sa défense, alors qu'elle avait par ailleurs un rendez vous médical pris depuis plusieurs mois et qu'elle ne pouvait repousser le lundi 15 mai 12h30,
- la lettre de convocation ne mentionnait pas la possibilité d'être assistée par un représentant ou un délégué du personnel, contrairement à la convention collective du personnel hospitalier,
- l'entretien préalable et la lettre de licenciement ont été réalisés par des personnes différentes, qui n'avaient pas le pouvoir de les prendre, même si elles bénéficiaient d'une délégation de signature,
- la lettre de licenciement lui a été remise en mains propres et non envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception,
- l'arrêté constatant le licenciement mentionne une date de licenciement (1er juin 2006) différente de celle de la lettre de licenciement (29 mai 2006),
- elle n'a pas reçu copie de la lettre relatant l'entretien préalable ni la lettre visée dans l'arrêté du 17 mai.

Elle fait valoir que l'employeur, qui allègue une faute grave, à la suite d'une lettre de la nièce du patient reçue le 20 avril 2006, a attendu le 12 mai pour intenter la procédure de licenciement, alors que la lettre était datée du 3 mai, ce qui ne peut justifier une telle rupture.

Sur le fond, l'appelante conteste avoir commis une faute dans les propos adressés au patient M. Z, dont elle souligne l'indiscipline persistante à respecter les consignes nécessaires à sa santé et à sa sécurité et à celle de son voisin de chambre, à savoir le port d'un corset, et elle estime que des termes médicaux et crus employés pour expliquer au patient les conséquences de son comportement ne peut constituer une violation de ses droits, non plus qu'une atteinte à son intégrité physique ou mentale, ou à sa dignité, même en présence de deux femmes venues lui rendre visite, dont elle ignorait d'ailleurs la qualité de parentes.

Elle conteste avoir tutoyé le malade au cours de cet échange et indique avoir été agressée et menacée par la personne qui a dénoncé les faits à l'employeur.

Elle rappelle les appréciations élogieuses dont elle fait l'objet sur son travail depuis dix ans, et estime que l'employeur l'a licenciée pour se débarrasser d'une salariée qui avait dénoncé à plusieurs reprises les nuisances, notamment sonores, l'insalubrité et les dysfonctionnements existant au sein de l'établissement hospitalier.

Par écritures déposées le 3 avril 2008, Y conclut à la confirmation du jugement, par les motifs des premiers juges, et à la condamnation de l'appelante à lui payer une indemnité de procédure de 200 000 FCFP et aux dépens, dont distraction au profit de la selarl DESCOMBES et SALANS, avocat.

Y estime la procédure régulière, en l'état des documents produits, attestant de la compétence des organes qui ont entendu la salariée au cours de l'entretien préalable (le chef de bureau des affaires administratives et la supérieure hiérarchique de Mme X et prononcé le licenciement (le sous directeur).

Y maintient que le licenciement procède d'une faute grave, la salariée ayant par ses propos vulgaires et proférés devant des parentes du patient, porté atteinte à la dignité de M. Z, consacrée par la constitution et par les accords de Nouméa, qui consacre le respect des règles coutumières en Nouvelle Calédonie.

L'employeur soutient que Mme X a manqué au principe essentiel de réserve et de neutralité que doit observer tout agent collaborant à un service public, et ce, même si le décret de 1993 n'est pas applicable en Nouvelle Calédonie, alors que le malade est une personne à protéger particulièrement.

Il invoque enfin les divers rappels à l'ordre dont la salariée avait fait l'objet antérieurement.

Par conclusions déposées le 16 juin 2008, l'appelante maintient son argumentation et insiste sur le fait qu'elle avait le droit d'être assistée par un délégué syndical ou d'un représentant du personnel alors qu'il lui est reproché un manquement aux règles professionnelles.

Elle précise que le malade n'a plus commis d'imprudence à la suite de ses propos, qu'il a fort bien compris, et qu'il n'a pas signalé les faits à Y.

Elle réclame le versement aux débats du dossier médical du patient afin de prouver ses dires quant au refus de M. Z de porter un corset.

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

### **MOTIFS DE LA DECISION :**

#### **Sur la procédure :**

Attendu que les premiers juges ont exactement énoncé qu'aucun délai n'est prévu par l'article 29 de la délibération du 24 février 1988, que le délai entre la remise en mains propres de la lettre de convocation à l'entretien préalable le 12 mai à 8h, alors que l'entretien était fixé le 15 mai à 14h 30, était raisonnable pour permettre à la salarié de préparer sa défense, et que la loi ne fait pas obligation à l'employeur de donner des congés au salarié afin de lui permettre de préparer sa défense, que des contacts téléphoniques sont toujours possibles entre salariés convoqués en vue d'une sanction et des représentants du personnel, même pendant la fin de semaine ou le lundi matin avant 12h 30, en ce qui concerne Mme X ;

Attendu que la délibération précitée n'impose nullement que la lettre de licenciement soit envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi que le soutient la salariée, qu'aucune irrégularité n'est encourue de ce chef ;

Attendu que la lettre de licenciement précisait que la salariée pouvait se faire accompagner lors de son entretien par un représentant du personnel ;

Attendu que le tribunal a à bon droit écarté par des motifs pertinents que la cour adopte, les irrégularités invoquées par Mme X, tenant à la représentation de l'employeur à l'entretien préalable, et au pouvoir du sous directeur de signer la lettre de licenciement, la différence de date entre la lettre de licenciement et l'arrêté de Y constatant le licenciement, dépourvue de toute incidence sur la régularité de la procédure, de même que la lettre de référence du 17 mai 2006 ;

Attendu qu'aucun texte ne prévoit que le salarié ait copie de la lettre relatant l'entretien préalable, que le licenciement doit être examiné au vu du ou des seuls griefs énoncés dans la lettre de licenciement ;

Attendu, sur le délai écoulé entre la réception de la lettre de la nièce du patient M. Z (20 avril 2006) et la convocation à l'entretien préalable du 12 mai, que l'employeur disposait d'un délai de deux mois pour sanctionner la faute disciplinaire, que par ailleurs, il a la possibilité de s'informer de la réalité des faits avant d'envisager une sanction à l'égard d'un salarié mis en cause, que ce délai ne peut le priver du droit d'invoquer une faute qu'il a caractérisée de faute grave, alors qu'il a toutefois versé spontanément l'indemnité de préavis de trois mois, ce dont la salariée ne saurait se plaindre ;

### **Sur le licenciement :**

Attendu que la salariée ne peut obtenir le versement à la procédure devant la juridiction du travail du dossier médical d'un patient qui lui est étranger, au mépris du secret médical qui protège ce patient, que cette demande sera rejetée ;

Attendu que par des motifs pertinents que la cour adopte, les premiers juges ont exactement retenu que les propos outranciers et irrespectueux rapportés par la nièce de M. Z, patient hospitalisé et en présence de sa nièce et de deux autres femmes de sa parenté, était constitutif d'une faute justifiant le licenciement de Mme X, infirmière de longue date, ainsi qu'elle le rappelle elle même ;

Attendu que la salariée ne conteste pas le contenu de ces propos, à l'exception du tutoiement, qui ne modifie en rien le caractère cru des propos proférés, que le caractère médical allégué pour les justifier est inopérant en l'espèce, des termes médicaux en étant plus choisis tels que "érection et relations sexuelles" au lieu des propos employés (bander, sauter ta femme) ;

Attendu que Mme X n'allègue pas qu'une sympathie particulière l'ait rapprochée de son patient qui aurait permis une familiarité proche de la vulgarité dans les termes employés, alors qu'elle soutient au contraire qu'il s'agissait de réagir au comportement indiscipliné et dangereux de l'intéressé, pour lui même et un autre malade, alors que ce fait n'est nullement avéré, et qu'au demeurant, il ne justifie aucunement la grossièreté d'un membre du personnel infirmier à l'égard d'un patient, même difficile ;

Attendu que l'agression verbale ultérieure dont elle se plaint de la part de la parente témoin de l'incident, et qui a rapporté les faits à l'employeur, ne peut en aucun cas excuser le comportement de la salariée, non plus que la circonstance que les faits ont été rapportés non par M. Z lui même mais par sa nièce, choquée par les propos adressés à un membre masculin de sa famille pour lequel elle éprouve un respect particulier de par son statut d'oncle utérin ;

Attendu que Mme X, qui exerçait son activité d'infirmière depuis dix ans au sein de Y, ne pouvait ignorer ces particularités coutumières du territoire, qu'elle était en outre parfaitement informée de la position de responsable de tribu de son patient, puisqu'elle y a fait allusion en lui demandant comment il allait diriger sa tribu, du fond de son lit ;

Attendu qu'en conséquence, le rejet des demandes de dommages et intérêts au titre du licenciement de la salariée sera confirmé, le licenciement ayant été prononcé pour faute de la salariée ; que la demande relative aux congés payés sur préavis est mal fondée, alors que la salariée en a bénéficié;

Attendu que Mme X a été encore déboutée à bon droit de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier, au vu des énonciations précédentes ;

#### **Sur l'indemnité de licenciement :**

Attendu que l'Accord Interprofessionnel du travail auquel renvoie pour son calcul l'article 24 de la délibération du 24 février 1988 n'étant pas applicable au personnel des services publics, la demande d'indemnité de licenciement de Mme X a été à bon droit rejetée ;

#### **Sur les heures de récupérations :**

Attendu qu'aucun élément n'étant produit à l'appui de cette demande, pas plus en appel qu'en première instance, le rejet de cette prétention sera confirmé ;

#### **Sur l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie :**

Attendu qu'en l'espèce il ne sera pas fait application des dispositions de l'article précité au profit d'aucune partie ;

#### **Sur les dépens :**

Attendu que la procédure étant gratuite devant la juridiction du travail, en application de l'article 881-1 du code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie, il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens.

**PAR CES MOTIFS**

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

Déclare l'appel recevable ;

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

Déboute les parties de leur demande de frais irrépétibles ;

Dit n'y avoir lieu de statuer sur les dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT