

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 07/717

Présidente : Mme FONTAINE

Greffier lors des débats : Cécile KNOCKAERT

Arrêt du 29 Octobre 2008

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

La Société X
siège social - 98800 NOUMEA

représentée par la SELARL CABINET D'AFFAIRES CALEDONIEN, avocats

INTIMÉ

Mme Y, représentée par le Syndicat Z - NOUMEA CEDEX
née le...à ...
demeurant à DUMBEA

représentée par le Syndicat Z - NOUMEA CEDEX

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par un jugement rendu le 07 décembre 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 NOUMEA, statuant sur les demandes formées par Mme Y à l'encontre de la SOCIÉTÉ X, en présence de la selarl. (...) ès-qualités de commissaire à l'exécution du plan de redressement de SOCIÉTÉ X, aux fins de voir requalifier sa démission en licenciement, et obtenir le paiement des sommes suivantes :

- préavis : 202.244 FCFP,
- congés payés y afférents : 19.446 FCFP,
- indemnité légale de licenciement : 60.672 FCFP,
- dommages-intérêts : 1.213.464 FCFP,
- dommages-intérêts complémentaires : 500.000 FCFP,
- dommages-intérêts au titre de la réduction unilatérale de la durée du travail : 150.000 FCFP,
- frais irrépétibles : 100.000 FCFP,

a :

- dit que la rupture du contrat de travail de Mme Y est imputable à la SOCIÉTÉ X,
- dit qu'elle s'analyse en licenciement abusif,
- condamné SOCIÉTÉ X à payer à Mme Y les sommes suivantes :

- * 202.242 FCFP au titre du préavis,
- * 19.446 FCFP au titre des congés payés y afférents,
- * 60.672 FCFP au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- * 820.000 FCFP au titre des dommages-intérêts pour rupture abusive,
- * 150.000 FCFP à titre de dommages-intérêts au titre de la réduction unilatérale du contrat de travail,
- * 100.000 FCFP au titre des frais irrépétibles,

- débouté les parties de leurs autres demandes.

Ce jugement a été notifié par le greffe le 07 décembre 2007. Cette notification a été reçue le 12 décembre 2007 par la selarl(...), le 13 décembre 2007 par la SOCIÉTÉ X. L'accusé de réception de la lettre recommandée adressée à Mme Y ne figure pas au dossier.

PROCEDURE D'APPEL

Par une requête reçue au greffe de la Cour le 20 décembre 2007, la SOCIÉTÉ X a déclaré relever appel de cette décision.

Dans son mémoire ampliatif d'appel elle sollicite l'infirmité du jugement et demande à la Cour de débouter Mme Y de toutes ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 157.500 FCFP au titre des frais irrépétibles de première instance et celle de 157.500 FCFP pour ceux exposés en cause d'appel.

Elle rappelle que Mme Y a présenté une demande de congés à Noël 2005 qui lui a été refusée compte tenu de la surcharge de travail en cette période de fête.

Elle fait valoir que le gérant, M. W, n'a pas apprécié l'attitude de Mme Y qui a déposé un arrêt de travail, mais qu'il a décidé de ne pas la sanctionner, préférant marquer le coup en convoquant l'intéressée pour une explication franche.

Elle conteste la prétendue détérioration des relations entre le gérant et Mme Y, rappelant qu'en première instance elle a versé de nombreuses attestations de clients affirmant n'avoir rien remarqué mais qui n'ont pas été retenues par le premier juge.

Elle verse une nouvelle attestation établie par une employée, Mme A, qui mentionne que l'attitude du gérant était cordiale vis à vis de Mme Y.

Elle conteste également le fait que Mme Y ait été déchargée de la plupart des tâches qui lui incombaient, notamment des dossiers de crédit qui, à compter du mois d'avril 2005 ont été confiés à Mme A, en raison de l'évolution de l'entreprise et du rôle de chacun.

Elle confirme que Mme Y a fait l'objet d'un avertissement au mois de mars 2006, pour avoir laissé traîner des chèques clients, comme en atteste Mme A.

S'agissant de la correspondance adressée à Mme Y le 03 mai 2006, elle fait valoir qu'après deux incidents, le gérant a voulu lui signifier qu'elle était une employée comme les autres, même si elle était la belle sœur du patron.

S'agissant de la modification du contrat de travail, elle rappelle que la société a été placée en redressement judiciaire au mois d'octobre 2003 et que compte tenu de ces difficultés, des contrats à durée déterminée n'ont pas été renouvelés et les autres employés ont accepté de travailler à mi temps, comme l'atteste M. B.

Elle soutient que Mme Y n'a subi aucun préjudice à ce titre.

Par conclusions datées du 13 mai 2008, Mme Y sollicite la confirmation du jugement aux motifs du premier juge, outre le paiement de la somme de 100.000 FCFP sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle fait valoir, qu'ainsi que l'a relevé le premier juge que le fait que l'employeur lui tienne rigueur à la suite d'un arrêt maladie considéré par lui comme un arrêt de complaisance devait se traduire par l'usage de son pouvoir disciplinaire et non par des mesures de rétorsion quotidiennes destinées à lui manifester ses griefs, méthode qu'il a pourtant choisie.

Elle rappelle qu'elle a immédiatement contesté l'avertissement relatif aux chèques retrouvés hors du coffre-fort.

Elle soutient que la réalité des faits à l'appui de cet avertissement n'est pas avérée et verse une attestation établie par un ancien salarié, M. C, qui contredit l'attestation fournie par l'employeur.

Elle rappelle que pendant trois ans, la société lui a imposé une modification unilatérale de la durée du travail et de la rémunération avant de régulariser la situation suite au rappel du non respect des règles qu'elle a adressé à l'employeur.

Elle soutient que la réalité de la dégradation de ses conditions de travail est attestée par la chronologie des faits de même que par les courriers échangés.

Elle fait valoir que M. W l'a mise à l'écart, a réduit ses tâches de travail, ne lui a plus adressé la parole afin de rendre son travail insupportable, dans le seul but de la décourager et d'obtenir sa démission.

Elle conteste la force probante des attestations fournies par les clients, tant il est difficile d'imaginer le gérant être désagréable avec sa secrétaire en leur présence.

Elle conteste la validité de l'attestation établie par Mme A qui ne respecte pas les conditions de l'article 202 du Code de procédure civile et qui est sujette à caution puisque ce témoin est toujours salarié de la société SOCIÉTÉ X.

S'agissant du contexte, elle rappelle la brouille existant au moment des faits entre le gérant, M. W, avec son frère, qui est son époux et l'attestation établie par Mme D, comptable de la société à cette époque, qui témoigne des remarques incisives de M. W au sujet de la gestion et l'organisation des horaires de travail de la secrétaire.

L'ordonnance de fixation de la date d'audience a été rendue le 13 août 2008.

MOTIFS DE LA DECISION

1) Sur la recevabilité de l'appel :

Attendu que l'appel, formé dans les délais légaux, doit être déclaré recevable ;

2) Sur les demandes présentées par Mme Y :

a) sur la rupture du contrat de travail :

Attendu que la jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation admet qu'une démission dont il est prouvé qu'elle résulte d'une faute de l'employeur puisse être requalifiée en licenciement illégitime ;

que toutefois cette possibilité est soumise à deux conditions :

* en premier lieu, il appartient au salarié de caractériser la faute prétendue,

* en second lieu, cette faute doit être suffisamment sérieuse pour avoir contraint le salarié à mettre fin au contrat que l'employeur n'aurait pas respecté ;

Attendu qu'il résulte des débats et des pièces versées que Mme Y a été embauchée le 1er août 2000 par la SOCIÉTÉ X, en qualité de secrétaire ;

qu'elle est la belle sœur du gérant, M. W ;

qu'au cours de l'année 2003, la durée de son temps de travail a été diminuée de moitié pour des motifs économiques ;

que cette modification unilatérale du contrat de travail n'a été formalisée qu'en 2006, soit trois ans plus tard ;

qu'à la fin de l'année 2005, elle a présenté une demande de congés qui lui a été refusée;

que par la suite, Mme Y a déposé un arrêt de travail pour la période comprise entre le 27 décembre 2005 et le 04 janvier 2006 ;

que ce comportement n'a pas été apprécié par l'employeur qui l'a analysé comme un "arrêt de complaisance", lui a ôté toute sa confiance en cette salariée et lui en a tenu rigueur ;

que la dégradation des relations professionnelles intervenue entre l'employée et son employeur apparaît dans divers courriers recommandés avec accusé de réception, forme de communication qui dénote à elle seule la défiance dans laquelle se sont rapidement retrouvées les parties, ainsi que dans les réponses ou non réponses fournies par le gérant de l'entreprise :

* le 13 février 2006, Mme Y demande à son employeur d'avoir des relations professionnelles normales, basées sur la confiance,

* le 06 avril 2006, Mme Y conteste le reproche contenu dans une lettre d'avertissement du 28 mars et se rapportant aux chèques non rangés dans le coffre fort de l'entreprise,

Dans ce courrier, elle rappelle sa volonté de renouer avec un contexte relationnel normal, précisant qu'elle n'a nullement l'intention de démissionner,

* par courrier daté du 03 mai 2006, le gérant lui répond que depuis le dernier arrêt de maladie de complaisance, il n'est pas question de parler de relations professionnelles normales, basées sur un rapport de confiance, et note que depuis cet incident, le rapport de confiance est bien altéré et qu'il n'a pas vocation à discuter avec elle sur les points énoncés,

* le 10 août 2006, Mme Y attire l'attention de son employeur sur la dégradation de ses conditions de travail depuis plusieurs mois,

Dans ce courrier, elle lui rappelle qu'à la suite de l'arrêt de maladie qui lui a déplu, il l'a mise à l'écart, ne lui adresse plus la parole, ne lui confie plus aucune tâche, se contentant de lui transmettre quelques consignes par l'intermédiaire d'une autre employée, Mme A, et conclu en lui demandant de prendre contact avec son représentant syndical afin de remédier à cette situation qui a des répercussions sur sa santé,

* par courrier daté du 29 août 2006, le gérant lui répond qu'il ne peut tolérer les insinuations relatives à leurs relations de travail qu'il considère comme normales, ajoutant : "il est vrai que votre dernier arrêt maladie fait état de troubles psychologiques dont il semble que vous n'êtes pas tout à fait remis (SIC), je pense qu'avec le temps cela devrait rentrer dans l'ordre",

Attendu que ces échanges de courriers démontrent que Mme Y a été victime d'un harcèlement moral qui l'a conduite à donner sa démission le 15 septembre 2006, au moyen d'un courrier particulièrement circonstancié ;

que la dégradation des relations employeur - employée est également confirmée par deux attestations établies par M. C et Mme D ;

que la faute de l'employeur est caractérisée par la rigueur persistante qui a fait suite à l'arrêt de maladie qualifié de complaisant, et par le mépris, l'ignorance et l'arrogance de son comportement dans les mois qui ont suivi cet arrêt de travail dont aucun élément objectif et incontestable ne permet d'infirmer la légitimité ;

que dans ces conditions, les manquements de l'employeur aux dispositions légales ou conventionnelles ont rendu impossible la continuation du contrat de travail et ont présenté un caractère de gravité suffisant pour justifier la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ;

que la démission donnée par Mme Y ne saurait être considérée comme la manifestation claire et non ambiguë de sa volonté de rompre le contrat de travail qui le liait à la SOCIÉTÉ X, mais au contraire, comme le constat de griefs émis à l'encontre de l'employeur et qui sont totalement fondés ;

que les développements qui viennent d'être exposés démontrent que l'employeur a manqué à ses obligations à l'égard de son employée ;

que les manquements dont a été victime Mme Y imputables à l'employeur, constituent autant de fautes qui justifient la requalification de la démission du salarié en un licenciement nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences de droit en ce qui concerne le paiement du préavis, des congés payés sur préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts ;

Attendu qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter, que le premier juge a exactement retenu :

que les éléments rapportés par Mme Y, confortés par l'attestation de M. C, salarié de la SOCIÉTÉ X, démontrent que contrairement à ses affirmations, le gérant lui a tenu rigueur pour l'arrêt maladie du mois de décembre 2005, mais n'en a toutefois tiré aucune conséquence sur le plan disciplinaire, tout en manifestant son mécontentement par des moyens qui ont conduit Mme Y à la démission,

qu'en effet, le fait de ne plus adresser la parole à la salariée, de lui retirer une partie de ses tâches, de lui infliger un avertissement sans être en mesure de justifier son bien fondé, de lui écrire qu'il n'existe plus aucune confiance et qu'il ne souhaite pas discuter avec elle est incontestablement constitutif d'un comportement fautif de la part de l'employeur qui a, ce faisant, dégradé les relations de travail, jusqu'à les rendre insupportables,

que dans ces conditions, la rupture du contrat de travail sera imputée à l'employeur et analysée en un licenciement abusif,

et en a déduit que Mme Y pouvait prétendre au paiement de diverses sommes au titre du préavis, des congés payés y afférents, de l'indemnité légale de licenciement ainsi qu'à des dommages-intérêts pour rupture abusive,

qu'en outre, la modification unilatérale du contrat de travail est constitutive d'une faute qui a causé à Mme Y un préjudice certain compte tenu de la privation d'une partie importante de son salaire durant plusieurs années,

et lui a accordé des dommages-intérêts en réparation de ce préjudice ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel recevable en la forme ;

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 07 décembre 2007 par le Tribunal du Travail de NOUMEA ;

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

Vu les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie, condamne la SOCIÉTÉ X à payer à Mme Y la somme de soixante mille (60.000) FCFP au titre des frais irrépétibles d'appel ;

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT