

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 07/718

Présidente : Mme FONTAINE

Greffier lors des débats : Cécile KNOCKAERT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 17 Décembre 2008

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

LA PROVINCE NORD
siège social - 98860 KONE (NOUVELLE-CALEDONIE)

représentée par la SELARL TEHIO, avocats

INTIMÉ

Mme X
née le... à ...
demeurant - 98850 KOUMAC

représentée par Me Pierre Louis VILLAUME, avocat

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par jugement du 23 novembre 2007 auquel il est référé pour le rappel de la procédure ainsi que l'exposé des faits, moyens et demandes, le tribunal du travail de Nouméa a :

- dit que Mme X avait fait l'objet d'un licenciement abusif,
- condamné la Province Nord à lui payer :
- + à titre de dommages-intérêts la somme de 5.445.816 FCFP,

+ 120.000 FCFP en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure Civile de la Nouvelle-Calédonie,

en deniers ou quittances,

+ au titre du préavis la somme de 1.361.454 FCFP,

+ au titre des congés payés la somme de 453.818 FCFP,

+ au titre de l'indemnité spéciale de licenciement la somme de 249.600 FCFP,

PROCÉDURE D'APPEL

Par requête déposée au greffe de la cour le 21 décembre 2007, la Province Nord a interjeté appel de cette décision notifiée le 27 novembre 2007.

Par mémoire ampliatif déposé le 21 mars 2008, la Province Nord sollicite de la cour de réformer le jugement entrepris et de :

- constater qu'elle a justifié avoir recherché un emploi de reclassement approprié aux capacités de Mme X et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé,
- constater que Mme X a refusé l'emploi de reclassement proposé par l'employeur,
- juger que le licenciement prononcé était fondé sur une cause réelle et sérieuse,
- condamner Mme X à lui payer la somme de 525.000 FCFP au titre des frais irrepétibles,
- condamner Mme X aux dépens de première instance et d'appel.

Au soutien de ses demandes, elle fait valoir :

- que le premier juge est allé au delà des dispositions de l'article 64 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 qui n'exige de l'employeur que la proposition au salarié d'un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin avec des adaptations,
- que la salariée doit établir avoir présenté sa candidature à un poste au sein de la (... et qu'en tout état de cause, elle est mal venue à solliciter son reclassement dans un poste qui la met en contact avec les porcins et autres animaux auxquels elle est allergique,
- qu'au demeurant, l'article 64 n'exige pas de créer un poste mais simplement d'aménager ceux existants,
- qu'elle s'est expliquée sur l'impossibilité de reclasser Mme X aux postes de même niveau qui exigeaient une formation de plusieurs années et des contraintes budgétaires qu'elle ne pouvait assumer,
- qu'elle a donc proposé des postes de niveau de classification et de rémunération inférieurs et que le refus de la salariée a rendu le licenciement causé et légitime.

A titre subsidiaire, la Province Nord observe que Mme X avait au moment de son licenciement une ancienneté de deux ans et que l'allocation d'une indemnité égale à 12 mois de salaire est exagérée et doit être revue à de plus justes proportions ; que par ailleurs, n'ayant pas été prononcé dans des conditions brutales et vexatoires, le licenciement ne saurait être qualifié d'abusif.

Sur l'indemnité spéciale de licenciement, elle rappelle qu'elle est de 2/10ème de mois par année d'ancienneté totalement acquise alors que le tribunal du travail a accordé une part prorata temporis sur une année non totalement acquise. Elle recalcule cette indemnité à 181.527 FCFP.

Enfin, la Province Nord estime que la salariée ne justifie pas de sa demande de un mois de salaire au titre des congés-payés et qu'elle ne peut prétendre qu'à l'indemnité de 1/10 ème au titre des congés-payés sur préavis.

Par conclusions en réplique déposées le 19 mai 2008, Mme X sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de la Province Nord à lui payer la somme de 300.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Elle rappelle que la cour de cassation considère que l'inaptitude médicale à tout emploi dans une entreprise ne libère pas l'employeur de son obligation de rechercher le reclassement du salarié et observe que la Province Nord échoue à rapporter la preuve de l'exécution de cette obligation.

De même, elle estime que la Province Nord ne démontre pas avoir sollicité les propositions d'un médecin afin d'envisager son reclassement alors que cette consultation s'impose.

Elle fait valoir également que l'employeur doit, "avant d'envisager le licenciement", rechercher toutes les possibilités de reclassement alors qu'en l'espèce, elle a été convoquée à l'entretien préalable sans avoir reçu de proposition de reclassement ; que ce n'est qu'au cours de l'entretien préalable que la Province Nord a proposé de procéder à son reclassement.

Mme X soutient par ailleurs que la Province Nord disposait de la possibilité de la reclasser sans envisager de formation spécifique en métropole, qu'elle-même a fait des propositions en ce sens compatibles avec sa maladie mais auxquelles il n'a pas été donné suite.

S'agissant des propositions de postes faites, elle rappelle que l'employeur est tenu de proposer au salarié inapte un emploi approprié à ses capacités, à ses compétences et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Elle estime que les propositions ne correspondaient ni à ses attributions ni à ses compétences et constituaient une modification unilatérale par l'employeur des conditions de travail.

Sur le montant des indemnités allouées, Mme X rappelle:

- au visa de l'article 64, que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à douze mois de salaire,
- que pour la cour de cassation les années de service incomplètes doivent être retenues proportionnellement pour le calcul de l'indemnité de licenciement,

- s'agissant des indemnités de congés-payés, que le contrat de travail prévoit qu'elle a droit à cinq semaines et qu'il appartient à la Province Nord de démontrer qu'elle avait épuisé son droit à congés.

Par conclusions déposées le 30 juin 2008, la Province Nord reprend et précise son argumentation sur l'impossibilité réelle de reclassement.

S'agissant du montant des indemnités allouées, elle produit une note de service et les bulletins de salaire de janvier et février 2007.

Elle estime ainsi justifier avoir rempli la salariée de ses droits et même au-delà tant pour l'indemnité de licenciement que pour l'indemnité de préavis et les congés-payés sur préavis.

Par conclusions déposées le 27 août 2008, Mme X reprend également son argumentation au fond.

S'agissant des indemnités, elle observe qu'il ressort de la nouvelle argumentation de la Province Nord que sa demande est fondée.

L'affaire fixée à l'audience du 1er octobre 2008 a été renvoyée à l'audience du 5 novembre 2008 à la demande de la Province Nord qui souhaitait produire les justificatifs de ses démarches de reclassement.

Par conclusions déposées le 22 octobre 2008, la Province Nord verse aux débats les justificatifs des démarches entreprises pour tenter de reclasser Mme X.

Elle rappelle :

- que le refus du salarié d'accepter les postes proposés légitime le licenciement même si les postes proposés ne sont pas équivalents à celui au titre duquel le salarié est déclaré inapte,

- qu'aucun texte n'impose à l'employeur de mettre en œuvre une formation, de créer un poste ou d'offrir un poste équivalent et de même niveau de rémunération mais seulement de proposer un emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

S'agissant du montant des indemnités, la Province Nord observe que c'est Mme X qui conteste mais sans préciser quoi. Elle demande qu'il lui soit donné acte de ce que la salariée a été remplie de ses droits.

Par conclusions en réplique déposées le 24 octobre 2008, Mme X observe que ce n'est qu'après deux ans de procédure que la Province Nord verse aux débats les justifications de ses démarches de reclassement.

Elle émet des doutes sur ces pièces et observe que les pièces d'identité des attestants ne sont pas jointes.

Elle relève que M. Y atteste que l'ensemble des directions provinciales auraient été informées de la situation de Mme X entre avril et novembre 2008 alors qu'elle avait été licenciée depuis plus d'un an ce qui montre le caractère d'urgence dans lequel cette attestation a été rédigée pour garantir la position de la Province.

Elle observe de plus :

- que si c'est la période 2006 qui est visée, elle était jusqu'à juin 2006 en congé pour maladie et non en inaptitude et qu'un poste était disponible en avril 2006 à (...)
- que les attestations n'émanent que de trois directions alors que si l'ensemble des directions avait été informées, cette information aurait fait l'objet d'une note de service.

Mme X fait valoir également que l'argumentation sur la priorité d'emploi de Mme Z ne peut éluder l'obligation de reclassement de l'employeur.

Sur la liste de postes produite par la Province Nord, elle observe :

- qu'aucune indication d'origine de ce document n'est fournie,
- qu'à la lecture de ce document, il apparaît qu'un poste de vétérinaire correspondant à ses fonctions était disponible qui ne lui a pas été proposé.

Elle ajoute que l'employeur est tenu de solliciter du médecin du travail ses propositions en vue d'assurer le reclassement du salarié et ce même si celui-ci est déclaré inapte et que la Province Nord ne justifie pas du respect de cette obligation.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement :

Attendu qu'aux termes de l'article 64 de la délibération du congrès modifiée n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail "si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ;

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement ;

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions";

Attendu qu'il résulte de ces textes que l'inaptitude déclarée par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur de rechercher toutes les possibilités de reclassement par tous les moyens d'adaptation de postes ; qu'il doit prouver qu'il a mis tout en œuvre pour remplir son obligation loyalement et prouver que le reclassement était réellement impossible ;

Attendu qu'il résulte de ces dispositions que l'employeur doit, en concertation avec la médecine du travail, rechercher les possibilités d'emploi qui existent dans l'entreprise, étudier les éventuelles transformations de postes pour permettre leur adaptation à la maladie professionnelle du salarié ; que ce n'est que dans une totale impossibilité démontrée que le refus par le salarié d'une proposition de poste de qualification inférieure est fautif ;

Attendu qu'il résulte des pièces produites au dossier :

- que la médecine du travail a déclaré Mme X "inapte définitif au poste actuel de vétérinaire",
- que cette formulation laissait clairement la place à une possibilité d'adaptation d'un autre poste tenant compte des allergies dont souffrait la salariée,
- que la Province Nord ne justifie d'aucun contact pris avec les services de la médecine du travail pour recueillir un avis médical "sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise" ;

Attendu qu'en cet état, la Province Nord n'a pas respecté ses obligations légales et n'établit pas que le reclassement était réellement impossible ;

Que la décision déferée sera en conséquence confirmée en ce qu'elle a jugé que Mme X avait fait l'objet d'un licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article 64 de la délibération ;

Sur l'indemnisation :

Attendu qu'aux termes des articles 65 à 67 de la délibération susvisée, le salarié licencié en méconnaissance des dispositions de l'article 64 perçoit une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire sans préjudice de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de celle prévue par l'article 24 ;

Que la Province Nord, après avoir critiqué le montant des indemnités demande qu'il lui soit donné acte qu'elle a versé les sommes prévues par les textes ;

Attendu que la cour constate que la Province Nord a rempli Mme X de ses droits s'agissant de l'indemnité compensatrice de congés payés, de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis ;

Attendu par ailleurs que le tribunal du travail a accordé à Mme X le montant minimum de l'indemnité prévue par l'article 66 ; qu'en l'absence d'appel incident, ce montant sera donc confirmé ;

Qu'en conséquence, la cour confirmera en son intégralité le jugement déferé ;

Qu'il sera alloué à Mme X la somme de 200.000 FCFP au titre des frais irrépétibles ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement déferé ;

CONDAMNE la Province Nord à payer à Mme X la somme de Deux cent mille (200.000) FRANCS CFP au titre de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie;

DIT n'y avoir lieu à dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT