

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 07/720

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

M. X
né le...à ...
demeurant à NOUMEA

représenté par la SELARL REUTER-DE RAISSAC, avocats

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 la rupture du contrat de travail intervenu entre M. X et la Province Nord le 18 janvier 2006 était imputable à cette dernière,

- a condamné la Province Nord à payer à M. X :

- + à titre de dommages-intérêts la somme de 10.068.300 FCFP,
- + au titre des congés payés pour la période travaillée la somme de 284.154 FCFP,
- + au titre de l'indemnité de précarité la somme de 671.220 FCFP,
- + au titre des frais irrépétibles la somme de 120.000 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, sur infirmation :

- de constater que les griefs invoqués par M. X ne sont pas justifiés en ce que les manquements imputés à la Province Nord, à les supposer établis, ne sont pas suffisamment graves pour caractériser une rupture imputable à l'employeur,
- de juger que la prise d'acte de rupture formulée par M. X par télécopie du 18 janvier 2007 produit les effets d'une démission,
- de condamner M. X à payer à la Province Nord la somme de 745.800 FCFP au titre du préavis non effectué outre 525.000 FCFP en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie,
- de condamner M. X aux dépens.

Au soutien de ses demandes, la Province Nord fait valoir que la prise d'acte de M. X doit s'analyser en une démission.

Elle soutient en premier lieu la réalité des griefs invoqués et observe que si certains sont antérieurs de plus de deux mois, ils viennent conforter des griefs récents qui ont motivé la procédure disciplinaire initiée le 7 septembre 2006 sur la base du rapport circonstancié du médecin-chef de (...).

Elle relève que trois services ont eu à déplorer le comportement tant professionnel que personnel de M. X et ajoute que, postérieurement à la sanction, celui-ci a été condamné par le tribunal correctionnel de (...) pour vol au préjudice de la Province Nord et usage de stupéfiants.

La Province Nord estime que la seule attestation sur la prétendue cabale du médecin-chef de (...) est irrégulière en la forme et ne confirme au demeurant pas l'attitude prêtée à ce médecin.

Elle ajoute que les attestations des médecins-chef qui louent les qualités professionnelles du salarié n'excluent pas la réalité des problèmes.

La Province Nord fait valoir en second lieu que, même à admettre le caractère disproportionné de la sanction, il ne peut être jugé que celle-ci, qui est justifiée, puisse être suffisamment grave pour voir imputer la rupture à l'employeur. Elle observe que si la durée de la sanction était supérieure à celle autorisée par la convention collective, elle n'a rien de disproportionné au regard de la durée totale du contrat et que la juridiction dispose du pouvoir de rétrograder une sanction estimée disproportionnée.

S'agissant des effets de la prise d'acte, la Province Nord observe :

- que M. X a été sanctionné par lettre du 6 octobre 2006,
- que ce n'est que le 16 octobre qu'il a sollicité le maintien du bénéfice du logement de passage pendant sa mise à pied sans contester la sanction,
- qu'il n'a jamais tenté de reprendre son poste,
- que ce n'est que le 18 janvier 2007, soit après exactement un an d'exécution du contrat, s'évitant ainsi de rembourser la part prorata temporis du coût du billet d'avion, qu'il a adressé la lettre de prise d'acte de la rupture sans même se présenter.

La Province Nord estime en conséquence que cette prise d'acte doit produire les effets d'une démission.

La Province Nord fait valoir enfin que la démission de M. X, sans respect du préavis de deux mois, justifie la condamnation au paiement d'une indemnité équivalente à deux mois de salaire soit 745.800 FCFP.

Par conclusions déposées le 14 août 2008, M. X sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de la Province Nord à lui payer la somme de 200.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

A titre principal, il soutient l'impossible maintien de la relation de travail en raison de la disproportion de la sanction et ce, en dehors de toute discussion relative au caractère justifié ou non de celle-ci. Il estime que cette sanction lourde le privant de toute ressource pendant 3 mois ne lui laissait d'autre choix que de prendre acte de la rupture.

Sur la mesure disciplinaire, il fait valoir que les faits qui lui sont reprochés sont soit prescrits soit dénués de fondement et que seuls viennent à l'appui des griefs invoqués l'attestation du médecin-chef de (...) et un rapport des infirmières qu'il estime pré-rédigé alors que de nombreux autres médecins des autres dispensaires le qualifient d'infirmier de qualité.

Il estime que cette sanction doit être annulée.

S'agissant des effets de la prise d'acte, M. X rappelle qu'il s'est trouvé dans une situation très difficile, privé du jour au lendemain de son logement de fonction et de tout revenu du fait d'une sanction manifestement excessive, et qu'il n'a eu d'autre choix que de descendre sur Nouméa pour tenter de trouver du travail.

Il estime donc que la rupture du contrat de travail est imputable à la Province Nord et que c'est à bon droit que le tribunal du travail a fixé les différentes indemnités.

A l'audience du 1er octobre 2008, la Province Nord a déposé de nouvelles conclusions et pièces aux fins de conforter son argumentation sur la réalité des griefs imputés à M. X, sur les conséquences de la sanction disciplinaire et sur les effets de la prise d'acte.

L'affaire a été contradictoirement renvoyée à l'audience du 15 octobre 2008.

Par conclusions déposées le 10 octobre 2008, M. X réplique aux dernières écritures de la Province Nord en rappelant que la question première n'est pas de savoir s'il a commis des fautes mais de s'interroger sur la disproportion de la sanction et sur la possibilité pour lui de maintenir le contrat de travail face à une telle sanction.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la prise d'acte de la rupture par M. X :

Attendu que le tribunal a exactement rappelé que la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail en raison de faits reprochés à l'employeur produisait les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifiaient, soit d'une démission dans le cas contraire ;

Attendu que M. X a, par lettre du 18 janvier 2007, considéré que le contrat qui le liait à la Province Nord était rompu du fait de celle-ci en relevant d'une part qu'il contestait les manquements professionnels qui lui étaient reprochés et avaient conduit à la sanction de trois mois de suspension de services sans rémunération, d'autre part que la sanction était disproportionnée et ne permettait plus la poursuite de la relation contractuelle ;

Qu'il convient donc de rechercher dans quelle mesure les faits invoqués justifiaient la sanction et/ou si celle-ci, par son caractère disproportionné, fondait la rupture ;

Attendu que la matérialité des fautes reprochées à M. X est établie par les pièces produites par l'employeur ;

Qu'il résulte ainsi :

- du courrier adressé à la (...) par le Médecin-Chef du (...) de (...) le 2 avril 2006 que M. X se rendait quotidiennement au nakamal et en revenait en état d'ébriété interdisant tout recours à ses services ; qu'il s'est absenté à plusieurs reprises avec le véhicule de service laissant le dispensaire sans voiture ; qu'il a menacé le médecin-chef et un infirmier ;

- de l'évaluation sommaire faite par le Médecin-Chef du (...) de (...) le 21 août 2006 et du rapport de l'équipe infirmière de ce même dispensaire du 23 août 2006 confirmé par un courrier de Mme Y, un non respect des règles d'asepsie (oublis de compresses souillées sur le plan de travail), des erreurs dans les dosages, des inversions de données entre malades, un excès de confiance le conduisant à des pratiques médicalement inadéquates et dangereuses pour les malades, des interventions contraires aux règles de l'éducation pour la santé,

Attendu que M. X n'oppose aucune argumentation sérieuse aux fautes professionnelles qui résultent de ces rapports ; que son accusation de parti pris de l'ensemble du personnel médical ou infirmier n'est étayée par aucun élément ;

Que les courriers d'anciens collègues indiquant n'avoir pas eu de problèmes avec lui en janvier et février 2006 n'impliquent nullement qu'il ne s'est pas rendu responsable de manquements mentionnés dans les rapports ;

Que l'avis favorable à la candidature de M. X émis le 21 septembre 2006 par le Médecin-chef du (...) de (...) doit être nécessairement rapproché de l'engagement le 7 septembre 2006 de la procédure disciplinaire qui pouvait convaincre le salarié de rectifier son comportement ;

Qu'enfin, si les fautes commises en avril 2006 ne pouvaient à elles seules justifier une sanction disciplinaire au regard du délai de deux mois prévu à l'article 98 alinéa 1 de la délibération n° 281 du 24/02/88 relative au contrat de travail alors applicable, la jurisprudence admet que les faits anciens peuvent être évoqués au soutien des faits nouveaux ;

Attendu que les fautes reprochées à M. X étant avérées, il convient de déterminer si la sanction prise a été disproportionnée et si la prise d'acte de M. X doit être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou une démission ;

Attendu qu'il n'est pas discuté que la durée de la suspension de service excédait le maximum prévu par les textes ; que la disproportion doit cependant être examinée au regard de la sanction la plus forte que l'employeur aurait été en droit de prendre ;

Attendu que la cour juge que le non respect des règles d'asepsie, les erreurs de dosages, les inversions de données entre malades, les pratiques médicalement inadéquates et dangereuses pour les malades, le comportement agressif envers les collègues, fautes réitérées en dépit des avertissements verbaux donnés, constituent, pour un infirmier comptable d'une obligation particulière de sécurité envers les malades, des fautes de nature à justifier un licenciement ;

Que la cour relève également :

- que M. X n'a engagé aucune procédure de suspension ou de contestation de la sanction pendant la durée de celle-ci,
- qu'il n'a pas repris son emploi à l'issue de la sanction,
- que sa première réaction est sa lettre du 18 janvier 2007 par laquelle il prend acte de la rupture aux torts de la Province Nord,
- qu'aucune pièce n'établit qu'il a été contraint pendant cette période de retrouver une nouvelle activité ;

Qu'ainsi il ne peut être retenu que la sanction prise, dont M. X lui-même n'a pas sur le moment contesté la mesure, constitue une sanction disproportionnée au regard de la mesure de licenciement que la Province Nord eût été fondée à prendre ;

Attendu dès lors que la prise d'acte de rupture du contrat de travail doit être considérée comme produisant les effets d'une démission ;

Que le jugement déféré sera donc réformé et que M. X sera débouté de l'ensemble de ses demandes ;

Sur la demande de la Province Nord :

Attendu que la démission du salarié sans respect du préavis de deux mois justifie la condamnation au paiement d'une indemnité équivalente à deux mois de salaire soit 745.800 FCFP ;

Attendu que la Province Nord qui n'a pas jugé opportun de se défendre en première instance conservera la charge de ses frais irrépétibles d'appel ;

Sur les dépens :

Attendu enfin qu'il n'y a pas lieu à condamnation aux dépens en matière sociale, l'article 880-1 du code de procédure civile de la Nouvelle Calédonie disposant que la procédure devant le tribunal du travail est gratuite ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

INFIRME en toutes ses dispositions le jugement déferé ;

DIT que la prise d'acte de rupture du contrat de travail par M. X doit être considérée comme produisant les effets d'une démission ;

DEBOUTE M. X de l'ensemble de ses demandes ;

Y AJOUTANT

CONDAMNE M. X à payer à la Province Nord, prise en la personne de son président, la somme de sept cent quarante cinq mille huit cent (745.800) FCFP au titre du non respect du préavis ;

Déboute la Province Nord de sa demande au titre des frais irrépétibles ;

DIT n'y avoir lieu à dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT