

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 08/243

Président : M. DAROLLE

Greffier lors des débats : Christiane BEAUTES

Arrêt du 22 Juin 2009

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

L'ASSOCIATION X

Siège - 98800 NOUMEA

assisté de Me Emmanuelle LEVASSEUR, avocat

INTIMÉ

Mme Y

née le...à ...

demeurant à NOUMEA

assistée de la SELARL DUMONS & ASSOCIES, avocats

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par un jugement rendu le 18 avril 2008 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 Nouméa a :

- dit que Mme Y avait fait l'objet d'un licenciement abusif,
- condamné l'Association X à lui payer la somme de 3.600.000 FCFP à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi et celle de 40.000 FCFP au titre des frais irrépétibles,
- débouté les parties de leurs autres demandes.

PROCÉDURE D'APPEL

Par requête déposée au greffe le 14 mai 2008, l'association X a régulièrement interjeté appel de cette décision notifiée le 22 avril 2008.

Par mémoire ampliatif déposé le 1^{er} août 2008, elle sollicite de la cour :

- d'infirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris,
- de dire que le licenciement économique de Mme Y est régulier et légitime,
- de la condamner à lui payer la somme de 50.000 FCFP au titre de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie.

Au soutien de ses demandes, après avoir rappelé le contexte de fonctionnement de l'Institut, elle fait valoir les arguments suivants :

La lettre de licenciement économique du 10 janvier 2007 énonce comme motif "suppression de son poste consécutive à la fermeture de la cuisine pour non conformité à la réglementation relative à la santé publique et impossibilité de se mettre en conformité du fait de l'absence de moyens financiers".

Cette fermeture fait suite :

- au rapport de l'expert missionné pour l'audit du bâtiment qui constate la dégradation de celui-ci et met en avant de nombreuses non-conformités imposant d'engager à bref délai les travaux nécessaires afin d'éviter la fermeture administrative, travaux évalués à près de 11 millions FCFP hors cuisine ;
- au rapport diagnostic de sécurité Incendie de (...) du 3 mai 2006 qui relève de nombreux points de non conformité ;
- au compte-rendu d'inspection de la cuisine par les services de l'inspection vétérinaire, alimentaire et phytosanitaire du 26 juin 2006, valant avertissement, qui dresse un bilan négatif de ses constatations en relevant une inadéquation des infrastructures, estime nécessaire la mise en œuvre de mesures urgentes et, à moyen terme, la réorganisation de l'activité de restauration conforme aux normes réglementaires, le SIVAP rappelant que les dérogations à la conformité étaient arrivées à échéance le 31 décembre 2005 et qu'en l'absence de proposition concrète, une demande de fermeture administrative pourrait intervenir ;
- au chiffrage des travaux nécessaires à la poursuite de l'activité de restauration arrêté à plus de 64 millions FCFP.

L'appelante soutient qu'aucun des motifs retenus par le tribunal du travail n'est pertinent.

Elle considère tout d'abord qu'il n'est pas possible de s'arrêter aux seules mesures exigées à court terme par le SIVAP dont le courrier imposait bien une réorganisation totale sous peine de fermeture administrative et de sanctions pénales. Elle produit un courrier du SIVAP du 3 juin 2008 qui confirme "*qu'une des prescriptions majeures était l'obligation de proposer un projet de réorganisation de l'activité de restauration collective*".

Elle affirme ensuite avoir justifié devant le tribunal du coût de remise aux normes et produit à nouveau le devis de (...).

Elle conteste de même les déductions que le tribunal du travail a tirées de l'augmentation de la masse salariale en 2006.

Elle précise que cette augmentation exceptionnelle tient essentiellement au départ à la retraite de l'ancienne directrice (plus de 4 millions FCFP hors charges sociales) et au départ d'une autre salariée (637.368 FCFP) et constitue peu de chose comparé au coût de rénovation du bâtiment et de la cuisine.

Elle considère donc que fin 2006, avec un chiffre d'affaires de 41 millions FCFP, le choix de gestion raisonnable était la réfection et la remise aux normes du bâtiment pour assurer la survie de l'Institut et que l'arrêt des activités de restauration et de garderie était nécessaire.

L'appelant fait valoir par ailleurs que les activités de Mme Y n'étaient pas étrangères à la cuisine ainsi que cela ressort du rapport du SIVAP et que l'absence de demi-pension supprimait de fait l'activité d'accompagnement des enfants dans les différentes écoles.

S'agissant de l'obligation de reclassement, l'appelant fait valoir que la taille de la structure n'offrait aucune marge de manœuvre en la matière d'autant que la restructuration se traduisait par la cessation de diverses activités.

Elle rappelle avoir exposé aux salariées concernées le besoin d'un emploi de femme de ménage à temps complet ou éventuellement sur deux demi-postes, solution qui a été refusée, cette proposition, exposée dans la lettre à la Direction du Travail, étant établie par la teneur des lettres de convocation à l'entretien préalable et le compte-rendu de l'assemblée générale du 16 décembre 2006

Elle rappelle enfin avoir respecté la procédure de licenciement économique.

Par conclusions déposées le 17 septembre 2008, Mme Y sollicite la confirmation en ce que le tribunal du travail a jugé son licenciement abusif et lui a accordé la somme de 3.600 000 FRANCS CFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif et, sur appel incident, demande condamnation de l'association X à lui payer la somme de 3.900.000 FCFP à titre de dommages-intérêts spécifiques pour violation de l'obligation de reclassement et de l'ordre des licenciements outre la somme de 200.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Au soutien de ses conclusions elle fait valoir les arguments suivants :

L'Institut a contribué par sa propre négligence à la dégradation de la situation et ne peut se retrancher derrière une obligation de respect des normes pour légitimer sa décision de licenciement.

Il était possible de faire le choix d'une restructuration de cuisine réduite et d'effectuer une programmation des travaux dans le temps avec recherche de solutions bancaires ou de subventions publiques ; en conséquence, la dépense n'était pas incontournable.

La vétusté de la cuisine ne constitue pas une cause économique qui affecte sa fermeture car c'est le fonctionnement qui est pris en défaut avec la méconnaissance par l'employeur des règles élémentaires de sécurité alimentaire et de formation du personnel.

Il existe une marge d'appréciation entre réorganisation partielle et totale et l'employeur a profité de l'occasion pour opérer une réorganisation en profondeur sans mesurer son impact.

Au demeurant, le chiffrage à 64 millions FCFP concerne l'ensemble du bâtiment et ne peut justifier la fermeture de la seule cuisine.

L'augmentation de la masse salariale relève d'erreurs de gestion qui ne sauraient valider le licenciement.

S'agissant de la suppression de son poste, Mme Y rappelle qu'elle était employée polyvalente et non cuisinière et que nonobstant la fermeture de la cuisine, elle pouvait continuer à occuper d'autres tâches.

Elle reproche au premier juge de ne pas avoir statué sur son grief d'absence de reclassement qui constitue un dommage susceptible d'être indemnisé de manière distincte ainsi que cela résulte de la convention C158 de l'OIT.

Elle affirme qu'aucune proposition réelle et sérieuse de reclassement ne lui a été faite et ajoute qu'elle ne participait pas à l'assemblée générale évoquée ; que de ce seul chef, son licenciement est abusif. Elle observe qu'elle a été remplacée par une personne dont il n'est pas établi qu'elle avait une qualification et une ancienneté supérieure à la sienne.

Elle relève l'absence de toute formation qui sous-tend l'obligation de reclassement, ce qui caractérise un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct.

Sur l'ordre des licenciements, elle constate que l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe et dont le non respect justifie une indemnisation distincte.

Par conclusions en réplique des 20 novembre 2008 et 9 mars 2009, l'association X fait valoir :

- que les contenus des rapports sont sans ambiguïté sur les rénovations incontournables et qu'au demeurant, il résulte d'un arrêt de principe de la cour de cassation qu'il n'appartient pas au juge de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles,
- que la cessation de l'activité de restauration a entraîné par contrecoup la cessation d'activités annexes auxquelles la salariée pouvait se consacrer,
- qu'en dépit de la taille de la structure, elle a bien proposé des solutions alternatives et n'a pas obtenu de réponse,
- que rien dans la convention de l'OIT ne permet de conclure à l'obligation de versement d'une indemnité spécifique.

Par conclusions en réplique des 23 décembre 2008 et 6 mai 2009, Mme Y fait valoir :

- que les documents produits pour justifier du coût de remise en état de la cuisine sont postérieurs au licenciement et qu'en outre, ils sont totalement surévalués et correspondent en fait à la rénovation de l'ensemble du bâtiment,
- que les états financiers 2006 démontrent qu'une meilleure gestion aurait permis d'économiser de quoi procéder à la rénovation de la cuisine et que des choix au bénéfice de l'ancienne et de la nouvelle directrice ont été faits au détriment des salariés.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement

Attendu que l'employeur qui procède à un licenciement économique doit justifier d'une part de la réalité de la cause économique, d'autre part du respect de son obligation préalable de reclassement ;

Qu'à défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, sur la réalité de la cause économique du licenciement, qu'il résulte :

- du rapport diagnostic de sécurité incendie de (...), que l'ensemble de l'établissement, dont la cuisine, présentait de nombreuses non-conformités aux règles de sécurité,

- du rapport du SIVAP une inadaptation des infrastructures et la nécessité, à moyen terme, sous peine de fermeture administrative et de poursuites pénales, de restructurer l'activité de restauration pour la rendre conforme aux normes réglementaires étant observé que les mesures simples d'hygiène et de salubrité dont le tribunal a retenu qu'elles étaient suffisantes n'étaient que des solutions d'urgence ne réglant pas le fond du problème,

- du rapport d'expertise (...), que le seul montant des travaux hors cuisine s'élevait à près de 11 millions FCFP, et des devis et plans produits en appel sur la restructuration de la cuisine, que les travaux relatifs à celle-ci s'élevaient à plus de 60 millions FCFP ;

- des comptes 2006 de l'association, que le montant total des travaux excédait notablement les ressources immédiates ;

Attendu qu'il n'est pas du pouvoir du juge de s'immiscer dans la gestion de l'association ;

Que l'Association X, dont il convient de rappeler que la vocation première est l'accueil et l'hébergement des jeunes filles, et qui n'a développé une activité de restauration que subsidiairement, était fondée devant la menace d'une fermeture totale de l'établissement et en l'absence de fonds suffisants pour remédier immédiatement à la totalité des travaux nécessaires, de se recentrer sur son activité originelle et de fermer son activité de restauration ;

Que la cour estime donc, contrairement au tribunal, que la cause économique du licenciement est établie ;

Mais attendu que l'Association X n'établit pas le respect de son obligation préalable de reclassement;

Que nul ne pouvant se faire de preuve à soi-même, cette démonstration ne saurait résulter de la lettre adressée à l'inspection du travail le 1er décembre 2006 ;

Quelle ne résulte pas davantage de la lettre de convocation à l'entretien préalable qui ne contient aucune précision sur la proposition faite ;

Qu'elle ne saurait enfin résulter de l'assemblée générale du 16 décembre 2006 à laquelle Mme Y ne participait pas ;

Qu'il existait pourtant un poste à pourvoir mais qu'en l'absence de toute précision sur le contenu de la proposition faite, la cour n'est pas en mesure de vérifier si l'employeur a exécuté loyalement son obligation et dans quelle mesure le refus de la salariée est ou non justifié ;

Qu'en conséquence le licenciement de Mme Y doit être considéré comme sans cause réelle et sérieuse ;

Que le jugement entrepris sera donc confirmé par substitution de motifs ;

Attendu qu'aucune disposition du droit du travail, de compétence locale, ne prévoyant une indemnisation cumulée, il n'y a pas lieu à examiner le grief de non respect de l'ordre des licenciements ;

Sur l'indemnisation :

Attendu que Mme Y embauchée en 1987 avait une ancienneté de près de 20 ans ;

Qu'au regard de son âge (46 ans) et des difficultés à pouvoir retrouver un emploi, la fixation à 3.600.000 FCFP des dommages-intérêts pour licenciement est correctement appréciée et sera confirmée ;

Attendu par ailleurs, pour le motif ci-avant rappelé, que la salariée ne saurait prétendre au cumul entre les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ceux pour non respect de l'ordre des licenciements ; qu'elle sera donc déboutée de sa demande de ce chef;

Qu'il lui sera alloué la somme de 60.000 FCFP au titre des frais irrépétibles ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

DIT les appels recevables ;

CONFIRME par substitution de motifs le jugement déferé ;

REJETTE comme non fondée la demande en dommages et intérêts formée par Mme Y pour non respect de l'ordre des licenciements ;

CONDAMNE l'Association X, en la personne de son représentant légal, à payer à Mme Y la somme de soixante mille (60.000) FCFP au titre de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT