

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N°09/231

Président : M. DAROLLE

Greffier lors des débats : Guylaine BOSSION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 17 Juin 2010

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

LA SARL X, prise en la personne de son représentant légal
demeurant à Nouméa

Représentée par la SELARL JURISCAL, avocats

INTIMÉ

M. Y
né le...à ...
demeurant à LA FOA

Représenté par la SELARL BENECH-BOITEAU-PLAISANT-GRANDRY, avocats

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par requête du 4 septembre 2007, M. Y a fait convoquer devant le tribunal du Travail de NOUMÉA la SARL X, venant aux droits de la société Z pour voir dire qu'il a fait l'objet d'un licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse et pour obtenir le paiement des sommes suivantes:

- rappels de salaire: 359.505 F.CFP
- rappels sur primes: 980.000 F.CFP
- congés payés: 202.995 F.CFP

- dommages-intérêts pour licenciement irrégulier: 239.912 F.CFP
- dommages-intérêts pour licenciement abusif: 3.818.592 F.CFP
- dommages-intérêts pour licenciement vexatoire: 1.439.472 F.CFP

- dire et juger que les sommes dues produiront intérêt au taux légal à compter du dépôt de la requête pour les créances salariales et du jugement pour les créances indemnitaires avec anatocisme.

- régulariser le certificat de travail du requérant, en y mentionnant la période du préavis dont il a été dispensé d'exécuter,

- obtenir le paiement d'une somme de 150.000 F.CFP au titre des frais irrépétibles et la condamnation de la défenderesse aux dépens.

Par jugement du 7 mai 2009 auquel il est renvoyé pour l'exposé du litige, des moyens et prétentions des parties et de la procédure de première instance, le tribunal du Travail a:

- dit que M. Y a fait l'objet d'un licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamné la société X, venant aux droits de la société Z, à lui payer la somme de 2.399.120F.CFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif outre les intérêts au taux légal à compter du présent jugement et avec anatocisme,
- dit qu'elle devra régulariser le certificat de travail du requérant en y mentionnant le préavis,
- ordonné l'exécution provisoire de la présente décision en ce qui concerne les dommages-intérêts alloués.
- condamné la société X à payer à M. Y la somme de 120.000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.
- débouté M. Y du surplus de ses demandes.
- dit n'y avoir lieu à dépens.

PROCÉDURE D'APPEL

La société X a régulièrement formé appel le 29 mai 2009 du jugement alors non notifié dont elle sollicite l'infirmité partielle dans son mémoire ampliatif du 21 juillet 2009 et ses conclusions du 28 décembre 2009, avec la condamnation de l'intimé à lui verser une indemnité de 200.000 F.CFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

Elle limite son appel à la condamnation prononcée au titre du licenciement en soutenant en premier lieu que, contrairement à ce qui a été jugé en première instance, le licenciement était régulier, le salarié n'ayant pas démontré qu'il n'avait pas disposé d'un délai suffisant pour préparer sa défense.

La société fait valoir que M. Y a été convoqué par lettre du 21 décembre 2004, qu'il a assisté à l'entretien préalable tenu le 27 décembre suivant sans former aucune observation sur le délai de convocation et qu'il ne justifie d'aucun grief d'autant plus que le licenciement est de nature économique et que le délai de préparation imposé par la jurisprudence n'a d'intérêt que dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel.

Sur le caractère économique du licenciement, elle fait grief au premier juge d'avoir considéré qu'elle ne justifiait pas des difficultés financières l'empêchant de remettre en état l'outil de travail dont la panne est à l'origine de la suppression du poste de M. Y et de son licenciement pour cause économique.

L'appelante expose que la machine offset sur laquelle travaillait le salarié a connu un grave incident qui n'était pas réparable compte tenu du coût et des délais d'une remise en état, au vu de la situation financière de la société Z marquée par une baisse de chiffre d'affaires de 6% en 2004 et une perte comptable de plus de 7 millions F.CFP faisant suite à une perte de près de 23 millions F.CFP en 2003.

Elle précise que la fusion par voie d'absorption de la société Z par la société X a été faite en mai 2005 avec un passif de près de 70 millions F.CFP qui prouve que la société Z n'avait pas les moyens d'assurer une réparation de plusieurs millions F.CFP.

S'agissant de l'obligation de reclassement au sein du "groupe W" dont la violation est invoquée par l'intimé, la société X fait d'abord valoir que si les sociétés visées sont regroupées au sein d'une holding, elle ne forment pas pour autant, au sens juridique du terme, un groupe permettant la permutation de tout ou partie du personnel.

Elle indique que la plupart des sociétés en cause interviennent dans le secteur automobile et le financement automobile tandis que les autres se situent dans le secteur de l'aquaculture, le transport aérien, la diffusion de journaux et la communication.

L'appelante soutient donc que le seul périmètre de reclassement était celui de la société d'imprimerie qui employait M. Y et qui ne pouvait pas lui fournir un autre poste puisqu'elle cessait son activité en raison du bris de la machine offset.

Elle souligne qu'en tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article LP 122-20 du code du travail de Nouvelle Calédonie, le salarié a été régulièrement informé, dans la lettre de licenciement, de la priorité de réembauchage s'il en manifestait le désir dans le délai de quatre mois à compter du licenciement, ce qu'il n'a pas fait, dispensant ainsi la société Z puis la société X de l'obligation de l'informer de tout emploi devenu disponible.

M. Y conclut les 17 novembre 2009 et 22 avril 2010 à la confirmation partielle du jugement en ce qu'il a dit qu'il avait fait l'objet d'un licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse, et a ordonné la régularisation du certificat de travail du requérant, en y mentionnant la période du préavis.

Il maintient que sa procédure de licenciement était bien irrégulière faute pour l'employeur de pouvoir justifier qu'il a bénéficié d'un délai suffisant pour préparer l'entretien et se faire assister.

L'intimé estime ensuite que l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement tient d'abord au manque de preuve des difficultés économiques de la société Z qui ne démontre pas que seuls la fermeture de son poste de travail et son licenciement étaient de nature à assurer la sauvegarde ou la compétitivité de l'entreprise.

Il invoque aussi le fait qu'en vertu des dispositions de l'article 117 de l'ordonnance du 13 novembre 1985 alors applicable, la fusion-absorption de la société Z par la société X intervenue avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005, a eu pour effet la reprise de tous les contrats de travail en cours au jour de la modification de la situation juridique de l'employeur, dont le sien qui n'était pas rompu au 1er janvier 2005.

M. Y considère donc que la nature économique du licenciement doit être justifiée au regard de la situation financière de la société X ce qui n'est pas le cas.

Il invoque aussi l'absence de tentative de reclassement qui imposait à l'employeur de lui proposer par écrit un poste correspondant à son travail, même de catégorie inférieure, dans la société absorbée ou dans la société absorbante ou encore dans le groupe de sociétés de presse faisant partie du groupe W.

L'intimé se porte appelant incident et renouvelle ses demandes indemnitaires au titre du licenciement abusif qu'il souhaite voir porter à 3.818.592 F.CFP soit 16 mois de salaire.

Il réclame aussi la somme de 1.439.592 F.CFP à titre de dommages et intérêts pour le licenciement vexatoire qu'il a subi en affirmant qu'à la suite de démarches entreprises à l'encontre de sa supérieure hiérarchique début 2004, il était devenu le bouc émissaire des difficultés financières de la société Z qui s'est efforcée de ruiner sa réputation auprès d'employeurs potentiels après son licenciement.

M. Y reprend également ses demandes initiales au titre du paiement des congés payés irrégulièrement imputés sur ses congés annuels, soit 202.995 FCFP, en contestant le caractère exceptionnel de la panne de machine invoqué par l'employeur pour être dispensé du délai de prévenance d'un mois en matière de congé annuel.

Il réclame enfin une indemnité de 200.000 F.CFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle Calédonie.

Sur la question des congés payés, la société X réplique que le délai de prévenance d'un mois n'est pas applicable en Nouvelle Calédonie et que le code du travail local autorise l'employeur à modifier l'organisation des congés payés en cas de circonstances exceptionnelles, ce qui est le cas de la panne de machine dont la société Z a été victime comme l'a exactement jugé le tribunal du Travail.

L'appelante maintient sa position sur la réalité du caractère économique du licenciement et le respect des modalités de reclassement du salarié en précisant que le contrat de travail de M. Y a été rompu plusieurs mois avant l'absorption de la société Z par la société X qui n'était donc tenue d'aucune obligation à son égard.

Elle dénie au licenciement le caractère vexatoire que lui prête M. Y sur le fondement d'allégations gratuites relatives en outre à des faits qui auraient eu lieu plus d'un an avant un licenciement économique imposé simplement par une panne de machine.

M. Y fait valoir dans ses dernières écritures que la société X qui imprime notamment le journal "A", pouvait parfaitement le reclasser dans l'un des nombreux métiers de l'imprimerie compte tenu de son expérience variée dans l'imprimerie ou l'édition.

Il souligne que sur les 14 salariés de la société Z, il est le seul dont le contrat de travail n'a pas été poursuivi au sein de la société X.

L'affaire a été fixée en cet état à l'audience du 5 mai 2010.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le paiement des congés payés

M. Y ne peut contester que le bris de la machine offset, principal outil de travail de l'entreprise, présentait un caractère exceptionnel dispensant l'employeur du délai de prévenance d'un mois en matière de congé annuel, en conformité avec l'article 7 de la délibération n°32 du 1er septembre 1988 devenu l'article LP 241-14 du code du travail de Nouvelle Calédonie.

C'est donc à bon droit que le premier juge a rejeté sa demande sur ce point.

Sur la régularité du licenciement

Les débats d'appel ne permettent pas d'infirmier la décision du premier juge qui a constaté qu'à défaut de preuve de la date de remise au salarié de la lettre de convocation à l'entretien préalable, l'employeur ne justifiait pas avoir laissé à M. Y un délai suffisant pour préparer l'entretien et se faire assister ce qui rend la procédure de licenciement irrégulière.

Sur la cause du licenciement

A la demande de la Cour, il a été produit en cours de délibéré, le projet de traité de fusion par voie d'absorption de la société Z par la société X.

Il en ressort que, conformément à l'avis de projet de fusion paru dans la presse le 28 mai 2005 qui avait été versé aux débats, toutes les opérations actives et passives effectuées par la société Z depuis le 1er janvier 2005 jusqu'au jour de la réalisation définitive de la fusion, sont considérées comme faites pour le compte de la société X.

Le projet de traité précise dans sa deuxième partie, paragraphe III que toutes les opérations actives et passives dont les biens apportés auront pu faire l'objet entre le 1er janvier 2005, date d'ouverture de l'exercice en cours de la société Z, et la date de réalisation définitive de la fusion, seront considérées de plein droit comme ayant été faites pour le compte exclusif de la société absorbante qui accorde en outre une garantie de passif intégrale pour les dettes et charges qui pourraient remonter à une date antérieure au 31 décembre 2004, date d'arrêté des comptes.

Il résulte de ce qui précède qu'en vertu de l'article 117 de l'ordonnance du 13 novembre 1985 alors applicable, la fusion-absorption de la société Z par la société X intervenue avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005, a eu pour effet la reprise de tous les contrats de travail en cours au jour de la modification de la situation juridique de l'employeur, dont celui de M. Y qui n'était pas rompu au 1er janvier 2005, le licenciement ayant été prononcé par lettre recommandée du 8 février 2005.

Il apparaît ainsi que la nature économique du licenciement doit être justifiée au regard de la situation financière de la société X ce qui n'est pas le cas puisque seule la situation de la société Z est invoquée.

Le jugement qui a constaté que le licenciement pour motif économique était dépourvu de cause réelle et sérieuse mérite en conséquence confirmation.

Sur les indemnités

Les indemnités fixées au titre du licenciement abusif, non cumulables avec celles dues au titre du licenciement irrégulier, seront portées à 2,5 millions F.CFP au vu de l'ancienneté du salarié.

En revanche il y a lieu de confirmer le rejet de la demande de dommages et intérêts complémentaires, faute pour M. Y de démontrer les circonstances vexatoires du licenciement qu'il invoque en se référant à des faits bien antérieurs au licenciement.

Enfin, M. Y est fondé à obtenir une indemnité de 150.000 F.CFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

En raison de la gratuité de la procédure, il n'y a pas lieu à condamnation aux dépens en matière sociale en application de l'article 880-1 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire déposé au greffe;

Confirme le jugement du 7 mai 2009 sauf en ce qu'il a condamné la société X, venant aux droits de la société Z, à payer à M. Y la somme de deux millions trois cent quatre vingt dix neuf mille cent vingt (2.399.120) F.CFP à titre de dommages-intérêts au taux légal à compter du présent arrêt avec anatocisme

Et, statuant à nouveau sur le point infirmé;

Condamne la société X, venant aux droits de la société Z, à payer à M. Y la somme de deux millions cinq cent mille (2.500.000) F.CFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif outre les intérêts au taux légal à compter du présent arrêt et avec anatocisme;

Y ajoutant,

Condamne la société X, venant aux droits de la société Z, à payer à M. Y la somme de cent cinquante mille (150.000) F.CFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie;

Dit n'y avoir lieu à condamnation aux dépens en matière sociale en application de l'article 880-1 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT