

# COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 09/00221

---

Président : M. STOLTZ

---

Greffier lors des débats : Guylaine BOSSION

---

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 19 Mai 2010

---

## **PARTIES DEVANT LA COUR**

### **APPELANT**

LA SOCIETE X, prise en la personne de son représentant légal  
demeurant -98845 NOUMEA CEDEX

représentée par la SELARL JURISCAL, avocats

### **INTIMÉ**

M. Y  
né le...à ...  
demeurant à NOUMEA

représenté par Me Denis MILLIARD, avocat, substitué par Me MILLION

## **PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE**

Par un jugement rendu le 07 mai 2009 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 M. Y à l'encontre de la société X, aux fins d'entendre dire qu'il a fait l'objet d'un licenciement abusif et obtenir le paiement des sommes suivantes:

- 2.912.266 FCFP à titre de dommages-intérêts,
- 200.000 FCFP au titre des frais irrépétibles,

a:

- dit que M. Y a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamné la société X à lui payer les sommes suivantes :
  - 41.603 FCFP au titre de l'indemnité spéciale de licenciement,
  - 832.076 FCFP au titre de l'indemnité de licenciement abusif,
  - 120.000 FCFP au titre des frais irrépétibles,
- ordonné l'exécution provisoire à hauteur de l'intégralité des sommes allouées au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif,
- fixé à la somme de 208.019 FCFP le salaire moyen des trois derniers mois.

Le jugement a été notifié le jour même par le greffe. La société X a reçu celle notification le 18 mai 2009, M. Y le 26 mai 2009.

### **PROCÉDURE D'APPEL**

Par une requête reçue au greffe de la Cour le 20 mai 2009, la société X a déclaré relever appel de celle décision.

Cette procédure a été enregistrée sous le numéro 2009/221.

Par une requête reçue au greffe de la Cour le 18 juin 2009, M. Y a déclaré relever appel de celle décision.

Celle procédure a été enregistrée sous le numéro 2009/295.

Par une décision rendue le 21 octobre 2009, le magistrat chargé de la mise en état de la procédure a ordonné la jonction de ces deux procédures et dit que l'affaire se poursuivra désormais sous le numéro 2009/221.

Dans son mémoire ampliatif d'appel et ses conclusions postérieures, la société X sollicite l'infirmité du jugement entrepris et demande à la Cour de débouter M. Y de toutes ses demandes, outre sa condamnation à lui payer la somme de 175.000 FCFP sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle-Calédonie.

Elle rappelle que M. Y a été engagé le 21 mars 2007 en qualité d'agent d'entretien, que le 30 août 2007, suite à la manipulation d'une bonbonne d'eau, il a été victime d'un accident du travail reconnu par la CAFAT le 09 octobre 2007.

Elle fait valoir qu'au mois de février 2008, le SMIT a considéré qu'une reprise du travail était envisageable à la fin du mois sur un poste aménagé impliquant une absence de travaux de manutention.

Elle précise qu'aucune proposition de reclassement par aménagement de poste n'ayant pu être formulée, le 29 février 2008 le SMIT a établi un avis d'inaptitude définitive à tous postes et elle a mis en œuvre la procédure de licenciement, lequel a été prononcé le 25 mars 2008 pour le motif suivant: "impossibilité de répondre favorablement au reclassement interne demandé et ceci après consultation des partenaires sociaux".

Elle soutient que la décision du SMIT, prise à la suite d'un examen approfondi de la situation du salarié et de l'entreprise concernée, s'impose à l'employeur, lequel ne peut ni la discuter, ni la contester et encore moins refuser de l'appliquer.

Elle ajoute que la plupart de ses emplois sont de type techniques et impliquent des manipulations incessantes de marchandises et qu'au moment du licenciement, aucun emploi administratif n'était disponible en CDI.

Elle précise que M. Y a été initialement recruté en qualité d'agent administratif mais qu'il est apparu qu'il n'était pas en mesure de tenir un tel poste et a été orienté vers un poste d'agent d'entretien.

Elle s'est donc trouvée dans l'impossibilité de reclasser M. Y, ce dont les partenaires sociaux ont également convenu.

Elle soutient que l'obligation qui pèse sur l'employeur n'est pas une obligation de résultat et considère que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Dans son mémoire ampliatif d'appel et ses conclusions postérieures, M. Y sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité légale de licenciement.

Il sollicite l'infirmité du jugement en ce qui concerne les dommages-intérêts et demande à la Cour de condamner la société X à lui payer la somme de 2.912.266 FCFP à titre de dommages-intérêts et celle de 200.000 FCFP sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle-Calédonie.

Il rappelle qu'il a été victime d'un accident de travail justifiant un arrêt de plusieurs mois et qu'au jour de la reprise, la société X n'a pas fait valoir aucune possibilité de reclassement et n'a donc pas respecté cette obligation essentielle.

Il fait valoir qu'en application des articles LP. 126-6 et suivants, l'employeur doit respecter cette obligation avec loyauté et prouver qu'il est dans l'impossibilité de reclasser le salarié dans un poste adapté à ses capacités et qualifications.

Il rappelle que la société X fait partie du groupe W, lequel détient de nombreuses sociétés en Nouvelle Calédonie, dont des sociétés de distribution comme "A" et autres.

Il ajoute que la société X connaissait parfaitement ses compétences puisque c'est en qualité d'agent administratif qu'il a été embauché.

Il précise qu'au mois de février 2008, la société recherchait un aide-comptable et deux agents administratifs, postes en CDD mais pouvant déboucher sur un CDI comme l'attestent les annonces parues dans les Nouvelles Calédoniennes de février 2008.

Il soutient que la société X avait tout à fait la possibilité de le reclasser.

Il soutient que les motifs réels qui ont présidé à son changement de poste et au refus de reclassement sont les mêmes, à savoir sa non appartenance au syndicat ultra majoritaire dans l'entreprise, à savoir Z.

S'agissant de l'indemnisation qui lui a été accordée, il fait valoir qu'aux termes de l'article LP. 127-10, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié, l'indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaire.

Il précise que sa demande représente 14 mois de salaire sur la base de 208.266 FCFP.

L'ordonnance de fixation de la date d'audience a été rendue le 12 mars 2010.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

### **1) Sur la recevabilité des appels:**

Attendu que l'appel principal et l'appel incident, formés dans les délais légaux, doivent être déclarés recevables;

### **2) Sur les textes applicables:**

Attendu que M. Y fonde ses prétentions sur les dispositions prévues par les articles Lp. 127-6 et 127-10 du Code du Travail ;

que ces textes correspondent au Code du Travail, dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1er mai 2008 ;

qu'il convient de relever que M. Y a été licencié au mois de mars 2008 ;

qu'à la date du licenciement, des dispositions similaires existaient déjà mais étaient contenues dans la Délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail, et plus précisément dans les articles 60 à 70 ;

qu'il convient en conséquence de faire référence à ces textes ;

### **3) Sur le licenciement:**

Attendu qu'il résulte des pièces versées et des débats que M. Y a été embauché le 15 janvier 2007 par la Société X en qualité d'agent administratif, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de deux mois ;

que par un avenant du 23 février 2007, le contrat de l'intéressé a été modifié en ce sens qu'il exerce les fonctions d'agent d'entretien et pourra être amené à effectuer des livraisons chez des clients ;

qu'à la date du 21 mars 2007, un contrat de travail à durée indéterminée a été signé par les parties;

que par un avenant du 1<sup>er</sup> juin 2007, des modifications ont été apportées au contrat de l'intéressé, notamment en ce qui concerne les conditions de rémunérations et les horaires de travail ;

que le 30 août 2007, M. Y s'est blessé à l'occasion de la manipulation d'une bonbonne d'eau;

que le 09 octobre 2007, la CAFAT a reconnu qu'il avait été victime d'un accident du travail ;

que le 18 février 2008, le Service Médical Interentreprises du Travail a formulé l'avis suivant: "reprise envisageable fin février 2008 sur un poste aménagé définitif sans travaux de manutention, envisager les possibilités de reclassement interne à l'entreprise / à revoir dans 15 jours" ;

que par un courrier daté du 25 février 2008, la société X a écrit: "suite à votre avis nous avons étudié les possibilités de reclassement définitif au sein de notre entreprise de M. Y. Après consultation des partenaires sociaux de notre société il s'avère qu'aucun poste, autre que celui occupé précédemment par M. Y, n'est à proposer" ;

que le 29 février 2008, le Service Médical Interentreprises du Travail a formulé l'avis suivant : "Inapte définitif. Inapte aux postes de manutention l'essai de reclassement interne infructueux inapte définitif à tout poste dans l'entreprise" ;

que par un courrier daté du 18 mars 2008, M. Y a été convoqué à un entretien préalable pour le 20 mars 2008 ;

que par un courrier daté du 25 mars 2008, la société X lui a notifié son licenciement pour motif suivant : "impossibilité de répondre favorablement au classement interne demandé et ceci après consultation des partenaires sociaux" ;

Attendu qu'aux termes de l'article 64 de la Délibération susmentionnée, si, à l'issue des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre 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 ;

que l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions;

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

que la Chambre Sociale de la Cour de Cassation considère que l'employeur doit rechercher toutes les possibilités de reclassement par tous les moyens d'adaptation de postes et prouver qu'il a tout mis en œuvre pour remplir son obligation loyalement et que le reclassement était réellement impossible;

qu'elle rappelle également que l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne libère pas l'employeur de son obligation de rechercher le reclassement du salarié;

que la recherche de mesures telles que mutations ou transformations des postes de travail s'entendent au sein de l'entreprise mais également au sein du groupe auquel appartient l'entreprise ;

Attendu qu'en l'espèce, force est de constater qu'aucune démarche n'a été réellement effectuée, ni même tentée par la société X, laquelle, forte de l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude de M. Y et de l'absence d'opposition des partenaires sociaux, s'est limitée à convaincre le salarié qu'il était de son intérêt d'accepter le licenciement afin de pouvoir prétendre aux allocations chômage;

que l'absence d'une réelle volonté de reclassement est établie par plusieurs circonstances :

- \* le délai extrêmement bref qui s'est écoulé entre l'avis du SMIT et le licenciement,
  - \* l'avis conforme des partenaires sociaux qui peut s'expliquer par la non appartenance de M. Y au syndicat majoritaire dans l'entreprise,
  - \* la non prise en compte des capacités du salarié, le "curriculum vitae" de M. Y offrant de nombreuses possibilités professionnelles sur des emplois administratifs, comptables ou commerciaux,
  - \* l'existence de trois postes vacants au sein de l'entreprise à l'époque du licenciement (1 aide-comptable et 2 agents administratifs) établie par la publication des offres d'emploi correspondantes dans le quotidien Les Nouvelles Calédoniennes (édition du 18/02/2008),
  - \* aucune recherche n'a été faite au sein de l'entreprise, ni même au sein du groupe, alors même que M. Y soutient, sans être contesté, que la société X fait partie du groupe W, dont il est de notoriété publique en Nouvelle-Calédonie qu'il est un acteur économique de poids dans la grande distribution puisqu'il gère un hypermarché sous l'enseigne AB et des supermarchés sous l'enseigne C ;
- 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 dispositions légales excluent la possibilité pour les parties de signer une rupture du contrat de travail d'un accord commun qui aurait pour effet d'éviter les obligations de l'employeur,
  - \* que dès lors, la société X ne peut se prévaloir de l'accord qu'elle aurait obtenu de M. Y de le licencier,
  - \* que l'employeur n'a jamais fait connaître à M. Y, par écrit, les motifs qui s'opposaient à son reclassement, se contentant d'informer le médecin du travail qu'après consultation des partenaires sociaux, aucun poste n'était proposé,
  - \* que l'employeur n'établissant pas qu'il a respecté son obligation légale de reclassement, le licenciement doit être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse,

\* que la lettre de licenciement fixant les limites du litige, l'employeur ne peut valablement invoquer, en cours de procédure, des motifs disciplinaires pour justifier la rupture du contrat de travail ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ce point;

#### **4) Sur l'appel incident:**

Attendu que M. Y reproche au premier juge d'avoir mal apprécié la réparation de son préjudice ;

qu'il sollicite la somme de 2.912.266 FCFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif, soit l'équivalent de 14 mois de salaire ;

qu'il invoque les dispositions du Code du travail, selon lesquelles, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié, l'indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaire ;

qu'aux termes des dispositions prévues par l'article 66 de la Délibération susmentionnée, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions prévues par les articles 63 et 64, l'indemnité octroyée par le Tribunal au salarié ne peut être inférieure à douze mois de salaire, sans préjudice de l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, de l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article 65 ;

Attendu que la réparation du préjudice subi par le salarié doit respecter ces dispositions et prendre en compte divers éléments, notamment son ancienneté dans l'entreprise, son âge, 33ans, et sa rémunération moyenne au cours des trois derniers mois, en l'espèce, 208.019 FCFP ;

qu'au vu de ces éléments, l'appréciation portée par le premier juge n'apparaît pas conforme au texte susvisé ;

que la Cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour fixer la réparation du préjudice subi par M. Y à la somme de 2.500.000 FCFP ;

Attendu qu'il convient en conséquence de réformer le jugement entrepris sur ce point ;

#### **PAR CES MOTIFS**

La Cour,

Statuant par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables en la forme;

Confirme le jugement rendu le 07 mai 2009 par le Tribunal du Travail de NOUMEA, sauf en ce qui concerne la décision relative à l'indemnisation du préjudice résultant du licenciement abusif;

Réforme ledit jugement sur ce seul point et statuant à nouveau :

Condamne la Société X, à payer à M. Y la somme de deux millions cinq cent mille (2.500.000) FCFP à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi ;

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 Nouvelle-Calédonie, condamne la société X à payer à M. Y la somme de cent cinquante mille (150.000) FCFP ;

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT