

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°08/00244

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 9 Avril 2010

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR :

- M. X
né le...à ...,
de nationalité française,
demeurant à NOUMEA,

comparant par la SELARL Sophie BRIANT, Société d'avocats au barreau de NOUMEA,
d'une part,

DÉFENDERESSE :

- La SOCIÉTÉ Y
dont le siège social est sis à NOUMEA,
prise en la personne de son représentant légal en exercice,

comparante par la SELARL JURISCAL, avocats au barreau de NOUMEA,
d'autre part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DE PARTIES,

M. X a été engagé par la Compagnie Y. en qualité de steward relevant du statut PNC A 1/5, suivant contrat en date du 2 mai 1988 à effet du même jour.

Le 10 septembre 2000, M. X a été hospitalisé ; un arrêt de travail d'une durée d'un mois lui a été prescrit.

Son arrêt de travail s'est ensuite trouvé prolongé jusqu'au 30 juin 2005 suite à des certificats d'arrêt de travail successifs.

Conformément à l'article 4.4.1 de l'Accord d'établissement définissant les conditions de travail du Personnel Navigant Commercial, M. X a fait l'objet de plusieurs examens du Conseil Médical de l'aéronautique civile (CMAC).

Le premier examen du 24 mai 2000 a conclu à une « ...aptitude CSS STEWARD par dérogation assortie d'une surveillance annuelle à la CEM de Nouméa... », Le dossier étant à représenter dans les 24 mois au Conseil Médical.

Le 4 avril 2001, M. X a fait l'objet d'un nouvel examen au terme duquel il a été décidé qu'il était « inapte CSS STEWARD », son dossier étant à représenter au CMAC dans les 6 mois après expertise à la CEM de Nouméa.

M. X a ensuite été examiné le 17 septembre 2003, examen aux termes duquel il a été décidé de modifier la décision du 4 avril 2001, M. X étant « inapte CSS STEWARD », le dossier étant à représenter au Conseil Médical dans les 6 mois après expertise au CPEMPN de Paris.

Le 11 février 2004, M. X a fait l'objet d'un nouvel examen aux termes duquel il a été décidé qu'il était inapte au CSS STEWARD.

Le 17 novembre 2004, après examen de M. X, le Conseil Médical de l'aéronautique civile a décidé que sa décision du 11 février 2004 était maintenue, M. X demeurant « inapte steward ».

Conformément à l'article 4.4.2 de l'accord d'entreprise, intitulé « maladie ou accident non imputable au service », M. X a été payé de la totalité de son salaire du 1er septembre 2000 au 31 décembre 2000, puis du 1er janvier 2001 au 30 juin 2001 soit 180 jours au titre de l'année 2001.

A la date du 1er juillet 2001 et jusqu'au 31 décembre 2001, la CAFAT a réglé des indemnités journalières à M. X.

M. X n'a été ainsi indemnisé qu'à hauteur de 152.230 F CFP par mois.

Au début de l'année 2002, M. X a sollicité de la Compagnie Y le règlement de ses salaires sur 180 jours par an et ce, en application de l'article 4.4.2. dernier alinéa ainsi que de l'article 4.4.1 qui prévoient « ...L'ouverture d'un congé avec solde jusqu'à la reprise des fonctions du navigant ou jusqu'à la décision du Conseil Médical de l'aéronautique civile... ».

La Compagnie Y a refusé de le régler.

Ce contentieux entre les parties a donné lieu à plusieurs décisions des juridictions calédoniennes dont un arrêt de la Cour d'Appel de NOUMEA en date du 5 octobre 2007 qui a fait droit à la demande de M. X, en condamnant la société Y à lui payer des rappels de salaire pour les années 2002, 2003, 2004, 2005, 2006.

A sa demande, M. X il a fait l'objet d'un examen médical le 30 octobre 2007 devant la Commission d'Expertise Médicale du Personnel Navigant.

Par décision du 21 février 2008, le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile a considéré que M. X était inapte définitif à exercer sa profession de Navigant comme CSS STEWARD.

Par courrier, remis en mains propres en date du 6 mars 2008, M. X a transmis cette décision à la Direction des Ressources Humaines de la Compagnie Y en sollicitant, en application de l'Accord Collectif en vigueur, son reclassement au sol et a, dans le même temps, transmis un certificat médical du Docteur W indiquant que son état de santé autorisait la reprise du travail à compter du 4 mars 2008.

Par courrier en date du 19 mars 2008, remis par acte d'huissier en date du 9 avril, la Compagnie Y notifiait à M. X que du fait de la décision de la Commission Médicale de le déclarer inapte définitif, « ...son contrat de travail se trouvait résilié de plein droit et sans préavis conformément à l'article 10 de son contrat de travail à compter du 19 mars 2008, date d'envoi du courrier. »

Elle précisait qu'en application de la Convention Z article 2.4.1, le reclassement au sol serait proposé dans un délai de 12 mois suivant la décision d'inaptitude définitive et que sa reprise ne pourrait qu'être effective qu'après l'avis du SMIT.

Par courrier du 25 août 2008, la Compagnie Y proposait à M. X deux emplois, un poste d'Agent Polyvalent Commercial/ Escale affecté à la Délégation Nouvelle-Calédonie à temps complet et un poste d'agent documentaliste à temps partiel.

Par courrier en date du 5 novembre 2008 la société Y le convoquait à un entretien préalable à un éventuel licenciement auquel il ne se présentait pas.

Par courrier en date du 18 novembre 2008, M. X a répondu à la Compagnie Y qu'il ne saurait se rendre à cet entretien préalable, son contrat de travail ayant été rompu à l'initiative de la Compagnie Y de plein droit sans préavis suivant courrier recommandé avec accusé de réception en date du 19 mars 2008, et qu'il ne pouvait en conséquence être rompu une deuxième fois.

Selon requête enregistrée le 17 décembre 2008, modifiée par conclusions postérieures, M. X a fait convoquer devant ce Tribunal la société Y

- Dire et juger que la résiliation de plein droit du contrat de travail de M. X dont il a fait l'objet se heurte à des dispositions d'ordre public.

- Dire et juger que cette résiliation doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse,

En conséquence,

- Condamner la Compagnie Y à payer à M. X la somme de 1 145 529 F.CFP à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- Condamner la Compagnie Y à payer à M. X la somme de 152.552 F CFP à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,

– Condamner la Compagnie Y à payer M. X la somme de 3.054.024 F CFP à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- Dire et juger que ces sommes seront augmentées les intérêts au taux légal à compter du 19 mars 2008, date de rupture du contrat de travail,

- Ordonner l'anatocisme sur ces sommes,

- Condamner la Compagnie Y à payer à M. X la somme de 9.162.072 F CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

_ Ordonner l'exécution provisoire sur les indemnités qui ne font pas l'objet de l'exécution provisoire de droit.,

- Condamner la Compagnie Y à payer à M. X la somme de 500.000 F CFP au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile applicable en Nouvelle-Calédonie ainsi qu'aux dépens.

Il expose que la résiliation de son contrat de travail, fondée sur les dispositions de l'article 10 de son contrat de travail, est illicite car contraire aux dispositions d'ordre public concernant la rupture des contrats de travail et, notamment, celles concernant les salariés qui font l'objet d'une inaptitude définitive constatée par le SMIT.

Il soutient que, faute pour la défenderesse d'avoir diligenté la procédure de licenciement prévue dans ce cas par le code du travail, la résiliation de son contrat doit produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il considère donc que ses demandes indemnitaires, fondées sur les dispositions de son contrat de travail en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de préavis, sur l'accord d'établissement en ce qui concerne l'indemnité de licenciement et sur les dispositions des articles Lp 122-26 et suivants du code du travail de Nouvelle Calédonie en ce qui concerne ses demandes de congés-payés sur préavis et dommages-intérêts, sont parfaitement justifiées.

La défenderesse s'oppose aux demandes, en faisant valoir qu'elle a strictement appliqué les dispositions de l'article 2.4.1 de l'accord d'entreprise qui prévoient la proposition d'un reclassement au sol au personnel navigant atteint d'une inaptitude définitive au vol, dans le délai de 12 mois à compter du prononcé de la décision du CMAC en date du 21 février 2008 ainsi que celles de l'article 10 du contrat de travail prévoyant la résiliation de celui-ci pour inaptitude, sauf pour le salarié à accomplir une visite médicale auprès du SMIT, destinée à valider son aptitude à occuper un emploi au sol.

Elle précise qu'elle n'a pas, dans son courrier du 19 mars, notifié au requérant qu'elle résiliait son contrat mais s'est bornée à rappeler les dispositions de l'article 10 de son contrat sur la résiliation de plein droit et à l'aviser qu'elle prenait bonne note de son souhait d'être reclassé au sol.

Ainsi, elle indique qu'elle a adressé au requérant deux propositions de reclassement par lettre du 25 août 2008, soit dans le délai de 12 mois prévu par les dispositions de l'article 2.4.1 de l'accord d'entreprise et qu'elle a été contrainte de prononcer son licenciement en raison du refus de M. X de répondre aux propositions de reclassement et de débattre le 18 novembre au cours d'un entretien sur les raisons de son refus.

Elle considère que le refus tacite du salarié à accepter les postes au sol dans le cadre du reclassement justifie le bien fondé du licenciement et, qu'en conséquence, il doit être débouté de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement abusif et d'indemnités au titre du préavis et de licenciement dont le calcul n'est pas conforme à l'article 2.5.2 de l'accord d'établissement (calculées sur 8 mois au lieu de 6 mois prévus).

Subsidiairement, elle demande au tribunal de ramener à la somme maximale de 6 mois de salaire l'indemnité découlant des dispositions de l'article 2.5.2 de l'accord d'établissement soit la somme de 2 290 518 F.CFP.

Elle sollicite le versement d'une somme de 300 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

Le requérant maintient ses demandes, en faisant valoir que la défenderesse avait résilié le 19 mars son contrat, avant même qu'il ne se présente au SMIT qui l'avait convoqué pour le 17 avril, alors qu'il lui appartenait d'attendre les conclusions du SMIT sur son aptitude avant de proposer des mesures de reclassement et de résilier son contrat en cas de refus du salarié.

Il soutient, qu'en tout état de cause, son contrat de travail ne prévoit pas, comme la défenderesse le soutient, sa résiliation de plein droit pour inaptitude sauf au salarié d'accomplir une visite médicale auprès du SMIT mais précise seulement que le contrat est résilié de plein droit sans préavis dans le cas de maladie ou d'inaptitude médicale sur décision du Conseil Médical de l'Aéronautique Civile.

Il maintient que cette disposition de son contrat est contraire aux règles d'ordre public sur l'obligation pour l'employeur de respecter la procédure de licenciement en matière d'inaptitude et de recherche de reclassement et qu'en l'espèce, elle n'a pas respecté cette procédure en lui proposant un reclassement 5 mois après avoir résilié son contrat, le laissant sans revenu depuis le 19 mars.

Il soutient, par ailleurs, que sa demande d'indemnité de licenciement est parfaitement conforme aux dispositions de l'article 2.5.2 de la Convention Z qui prévoit, qu'en cas de licenciement autre que pour faute, le plafond de l'indemnité est porté à 8 mois de SMMG et que sa demande de dommages-intérêts est justifiée par le préjudice qu'il subit du fait qu'à 49 ans il n'a pu retrouver d'emploi.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

- Sur la résiliation de plein droit du contrat de travail :

Il résulte des dispositions de l'article LP 122-1 du code de travail de Nouvelle Calédonie dont les dispositions sont d'ordre public et dont il ne peut être dérogé par un contrat de travail que si les dispositions dérogatoires sont plus favorables au salarié par application de l'article LP 111-1 du code du travail, que le contrat de travail à durée indéterminée ne peut être rompu par l'employeur que par la mise en place de la procédure de licenciement.

La jurisprudence a même rappelé qu'en cas de maladie du salarié la voie de l'action de résolution judiciaire n'est pas possible (Cass. Soc.13 mars 2001 n°98-46).

Il s'ensuit que les dispositions de l'article 10 du contrat de travail signé entre les parties le 2 mai 1988, selon lesquelles " le contrat sera résilié de plein droit et sans préavis, en cas, notamment, de maladie ou inaptitude à la fin de la période d'indemnisation prévue par le code de l'aviation civile ou d'inaptitude médicale sur décision du conseil médical de l'aéronautique" sont contraires aux dispositions d'ordre public relatives à la rupture du contrat de travail par l'employeur.

Dès lors, ces dispositions sont nulles et l'employeur ne pouvait donc rompre le contrat de travail de M. X que par la mise en place de la procédure de licenciement.

- Sur l'interprétation de la lettre de notification de la rupture :

La lettre du 19 mars 2008 est ainsi rédigée :

"Par courrier en date du 6 mars 2008 vous avez informé la Compagnie de la décision du CMAC du 20 février 2008 de vous déclarer inapte définitivement à exercer votre profession de navigant comme CSS steward.

Du fait de cette décision votre contrat de travail se trouve résilié de plein droit et sans préavis (article 10 du contrat de travail à compter de ce jour 19 mars 2008, date d'envoi du présent courrier."

Contrairement à ce que soutient la défenderesse, la rédaction des termes de ce courrier n'est pas sujet à interprétation.

La Compagnie ne se borne pas à lui rappeler, comme elle le soutient, dans ses conclusions, les dispositions de l'article 10 de ce contrat ou à attirer son attention sur ces dispositions, elle affirme que le contrat est résilié de plein droit à compter du jour de la lettre de notification soit le 19 mars.

Par ailleurs, il n'est pas contesté, qu'à compter de l'envoi de cette lettre, le 19 mars 2008, M. X n'a pas été payé (Cf bulletin de salaire du 1er au 29 février et du 1er mars au 19 mars ,solde de tout compte pièce n° 63 du demandeur)et que la défenderesse n'a repris contact avec lui que 5 mois après, soit le 25 août 2008 et ce, alors qu'il avait un rendez-vous avec le SMIT le 15 avril 2008.

Il s'ensuit que, contrairement à ce qu'elle soutient, la défenderesse avait rompu unilatéralement le contrat de travail sans procédure de licenciement le 19 mars 2008.

Le licenciement de celui-ci est donc irrégulier.

- Sur le caractère abusif du licenciement :

Le licenciement de M. X est intervenu le 19 mars sans motif puisque celui ci n'avait pas encore été examiné par le SMIT, seul habilité à apprécier l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à ses fonctions de steward et à donner son avis médical sur son aptitude à d'autres fonctions.

Par ailleurs, la lettre du 19 mars qui lui a notifié sa rupture, ne respecte pas les exigences de la jurisprudence en matière de licenciement pour absences en cas de maladie, à savoir que la lettre doit indiquer les conséquences des absences pour l'entreprise et la nécessité de procéder à son remplacement compte tenu des perturbations.(Cass.Soc. 16 juillet 1998,N°97-43.484; CASS.Soc 19 octobre 2005 n°03-46.847, Bull Civ Vn°294; Cass.Soc. 23 nov 2005 n°03-47.782).

Enfin, il ne peut être reproché à M. X de ne pas avoir répondu aux propositions de reclassement de la société Y, effectuées plus de 5 mois après la notification de la résiliation de son contrat ni d'avoir répondu à la convocation à un entretien de licenciement de la défenderesse, alors bien même que celle-ci n'était plus son employeur.

Dès lors, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, le licenciement sera déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse par défaut de motifs.

- Sur l'indemnisation :

*** SUR L'INDEMNITE DE PREAVIS :**

Par application des dispositions de l'article 87 de l'AIT le requérant a le droit à trois mois de salaire soit la somme de 1 145 529 F.CFP, compte tenu de son ancienneté.

*** SUR LES CONGES-PAYES SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS :**

Il est de jurisprudence constante que le salarié a droit à une indemnité de congés-payés sur l'indemnité compensatrice représentant un dixième du montant de l'indemnité compensatrice.

Il convient, dès lors, de condamner la défenderesse à lui payer la somme de 114 552 F.CFP à ce titre.

*** SUR L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT :**

Contrairement à ce que soutient la défenderesse, le salarié remplit les conditions pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de licenciement, aucune faute grave ne pouvant lui être imputée en l'espèce.

Affirmer que la convention Z ne le permet pas car elle prévoit que "l'indemnité doit être versée lorsque l'un d'entre eux se trouve en situation de reclassement au sol ou lorsqu'un emploi au sol n'a pu être proposé au PNC, ce qui n'est pas le cas en espèce, serait appliquer au salarié une disposition qui lui est moins favorable que le code du travail de Nouvelle Calédonie qui prévoit que l'indemnité de licenciement est due pour tout salarié de plus de deux ans d'ancienneté et qui n'est pas licencié pour faute grave ou force majeure.

Par ailleurs, M. X était toujours personnel navigant même si celui ci était en arrêt maladie au moment de la rupture.

Il ne peut donc lui être appliqué des dispositions concernant le personnel reclassé au sol.

Aux termes du protocole d'accord du 6 août 2005 qui complète l'article 2.5.2 de la convention Z, en cas de licenciement autre que pour faute le plafond de l'indemnité est porté à 8 mois du SMMG.

Au vu des éléments produits (bulletins de salaire), il convient, dès lors, de condamner la défenderesse à lui payer la somme de 3 054 024 F.CFP, calculée conformément à ces dispositions.

- Sur les dommages-intérêts :

Par application des dispositions de l'article LP 122-35 du Code du Travail de Nouvelle Calédonie, si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, en cas de deux ans ou plus d'ancienneté. Lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à deux ans dans ce cas de licenciement pour cause non réelle et sérieuse, l'indemnité octroyée par le juge est fonction du préjudice subi et peut de ce fait être inférieure aux salaires de six derniers mois.

En l'espèce, il est établi que M. X âgé de 48 ans et qui souffrait d'une affection qui l'a rendu inapte à son métier de steward, avait une ancienneté de 20 ans et que la rupture a été soudaine puisque son contrat a été rompu unilatéralement brutalement le 19 mars sans que la procédure légale n'ait été suivie, le laissant du jour au lendemain sans revenu.

Compte tenu de ces éléments et de la jurisprudence habituelle de ce tribunal, la défenderesse sera condamnée à lui payer la somme de 9.162.072 F.CFP à titre de dommages-intérêts.

- Sur l'exécution provisoire :

Il sera rappelé que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales dans les conditions prévues par l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la NOUVELLE CALÉDONIE.

Pour le surplus, compte tenu de la situation financière difficile du salarié, elle sera prononcée à hauteur de 50 % des sommes octroyées à titre de dommages-intérêts.

- Sur les frais irrépétibles :

Il serait inéquitable de laisser à la charge du demandeur les frais irrépétibles dont il a pu faire l'avance, une somme de 130 000 F.CFP lui sera allouée à ce titre.

- Sur les dépens :

En matière sociale il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens, la procédure étant gratuite en application de l'article 880-1 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

CONSTATE que la résiliation de plein droit du contrat de travail de M. X est contraire aux dispositions d'ordre public du Code du Travail sur la rupture du contrat de travail

DIT que cette résiliation doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse,

En conséquence,

CONDAMNE la Compagnie Y à payer à M. X les sommes suivantes :

- La somme de UN MILLION CENT QUARANTE-CINQ MILLE CINQ CENT VINGT-NEUF (1 145 529) FRANCS CFP à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- la somme de CENT QUATORZE MILLE CINQ CENT CINQUANTE-DEUX (114.552) FRANCS CFP à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,

- la somme de TROIS MILLIONS CINQUANTE-QUATRE MILLE VINGT-QUATRE (3.054.024) FRANCS CFP à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

DIRE que ces sommes seront augmentées des intérêts au taux légal à compter du 19 mars 2008, date de rupture du contrat de travail.

ORDONNER l'anatocisme sur ces sommes.

CONDAMNE la Compagnie Y à payer à M. X la somme de NEUF MILLIONS CENT SOIXANTE-DEUX MILLE SOIXANTE-DOUZE (9.162.072) FRANCS CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

FIXE la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de TROIS CENT QUATRE-VINGT-UN MILLE SEPT CENT CINQUANTE-TROIS (381 753) FRANCS CFP .

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit sur les créances dans les conditions prévues par l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la NOUVELLE CALEDONIE.

ORDONNE l'exécution provisoire à hauteur de 50% des sur les indemnités qui ne font pas l'objet de l'exécution provisoire de droit.

DEBOUTE les parties de toutes leurs autres demandes.

CONDAMNE la Compagnie Y à payer à M. X la somme de CENT TRENTE MILLE (130.000) FRANCS CFP au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile applicable en Nouvelle-Calédonie.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

Ainsi fait, jugé et prononcé les jours, mois et an que dessus.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT