

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°09/00130

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 10 Septembre 2010

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR :

- M. X
né le...à ...,
de nationalité française,
demeurant sur la Commune de OUEGOA,

comparant par la SELARL AGUILA-MORESCO, 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

comparant par la SELARL LOUZIER-FAUCHE-CAUCHOIS, avocats au barreau de
NOUMEA,

d'autre part

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

Selon contrat de travail en date du 12 novembre 2003, M. X a été embauché par la SOCIÉTÉ Y, en qualité de monteur thermique avec reprise d'ancienneté à compter du 12 novembre 2002.

Suite à un accident de travail le 29 août 2005, il était placé en arrêt de travail jusqu'au 31 août 2007, souffrant d'une lombalgie et d'une radiculagie L5 avec protusion sans hernie discale.

Par courrier en date du 28 août, il était convoqué à un entretien préalable de licenciement fixé le 8 septembre 2008 et apprenait de son employeur qu'il lui était reproché ses absences injustifiées depuis le 1^{er} avril 2008.

M. X saisissait alors le médecin du Service médical SOCIÉTÉ Y qui le convoquait à une visite de reprise le 4 septembre.

Le médecin concluait qu'il était inapte définitivement à la fonction de maçon fumiste et mentionnait les contre indications suivantes :

- o Pas de port de charge et de manutention d'objets de poids supérieurs à 10 kgs
- o Pas de conduite d'engins miniers ou chargeuses pelles camions
- o Pas de tâche exigeant l'utilisation de pelles, brouettes, balais ou marteaux piqueurs
- o Pas de trajet de plus de 100 kilomètres.

Le médecin du travail fixait la date de la seconde visite médicale au 4 octobre 2008.

Le 8 septembre 2008, M. X se présentait à la convocation fixée pour l'entretien préalable et réitérait sa demande de reclassement dans un poste adapté.

La SOCIÉTÉ Y renonçait, alors, à licencier M. X

Par courrier recommandé en date du 9 septembre 2008 de son conseil, M. X mettait en demeure la SOCIÉTÉ Y de lui procurer un poste adapté, en tenant compte des contre-indications listées par le médecin du travail et il demandait également de bien vouloir régulariser rétroactivement sa situation depuis le 29 août 2005.

M. X ne recevait pour toute réponse, qu'un courrier daté du 28 juillet 2008, aux termes duquel il était à nouveau convoqué pour un nouvel entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 23 octobre.

La SOCIÉTÉ Y lui reprochait son absence injustifiée depuis le 4 septembre 2008, jour de la visite médicale de reprise passée par M. X au sein de la SOCIÉTÉ Y.

Le 23 octobre, M. X honorait la convocation de la SOCIÉTÉ Y et réitérait une nouvelle fois, son souhait de reprendre le travail au sein de la SOCIÉTÉ Y à un poste adapté à son handicap.

En effet, le 3 octobre 2008, le médecin du travail de la SOCIÉTÉ Y confirmait le caractère définitif de l'inaptitude de M. X à exercer ses anciennes fonctions.

Faute de recevoir de réponse de la part de son employeur et ne percevant plus aucune rémunération de sa part, M. X le mettait en demeure, par courrier du 4 novembre, de lui payer son salaire et de régulariser sa situation.

Par courrier en date du 21 novembre 2008, son licenciement pour faute grave avec effet immédiat lui était notifié au motif qu'il ne s'était pas présenté à son employeur, depuis le 4 septembre 2008 malgré le certificat médical de reprise avec contre-indications en date du 3 septembre 2009.

Par requête introductive d'instance enregistrée le 25 mai 2009, complétée par des conclusions ultérieures, M. X a fait convoquer devant le Tribunal du travail de NOUMEA, la SOCIÉTÉ Y aux fins suivantes :

- Prononcer la nullité du licenciement de M. X par la SOCIETE Y ;
 - Ordonner la réintégration de M. X au sein de la SOCIETE Y, et ce, à un poste adapté à son état de santé, avec maintien de la totalité de ses avantages acquis ;
 - Condamner la SOCIETE Y, à verser à M. X, la totalité des salaires perdus depuis le 21 novembre 2008 jusqu'à la date de sa réintégration.
 - Condamner la SOCIETE Y à verser à M. X le somme de 5.000.000 F.CFP en réparation de ses préjudices.

A titre subsidiaire :

- Dire et juger abusif, le licenciement prononcé à l'encontre de M. X par la SOCIETE Y ;
- Condamner la SOCIETE Y à payer à M. X les sommes suivantes :

- * 6 876 000 F CFP au titre de l'indemnité de licenciement prévue par l'article L.127-10 du Code du Travail ;
- * 382 000 F CFP au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- * 191 000 F CFP au titre de l'indemnité spéciale de licenciement ;
- * 5 000 000 au titre de dommages et intérêts pour les préjudices subis par M. X

En tout état de cause :

- Ordonner à la SOCIETE Y de délivrer à M. X ses bulletins de paie depuis le mois de juillet 2008 et de justifier du montant de la totalité des versements effectués à M. X et de régulariser la situation de celui-ci depuis le 29 août 2005 ;
- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;
- Condamner la SOCIETE Y à verser à M. X la somme de 200.000 F CFP au titre de l'article 700 du Code de procédure civile applicable en Nouvelle-Calédonie et la condamner aux entiers dépens.

Il fait valoir que son employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement alors que les différents médecins du travail avaient signalé et ce, ,même avant la visite médicale de reprise, la nécessité de procéder au reclassement de M. A à un poste adapté et qu'il ne saurait lui reprocher ses absences injustifiées alors qu'elles sont de son fait dans la mesure où il lui appartenait d'organiser, dès le 31 août 2007, la visite de reprise.

Il soutient, par ailleurs, que la SOCIÉTÉ Y est dans l'impossibilité de justifier d'une quelconque faute de sa part et que son employeur est de mauvaise foi lorsqu'il lui reproche de ne pas avoir repris son poste malgré qu'il était apte à reprendre son emploi sous réserves de quelques contre-indications temporaires alors qu'il résulte des deux certificats médicaux établis, respectivement les 4 septembre et 8 octobre 2008, par le médecin du travail, qu'il était inapte à reprendre son poste.

Il précise qu'il n'a eu de cesse que de solliciter du travail à son employeur, en se présentant régulièrement au sein de l'entreprise et, notamment, lors de l'entretien du 8 septembre 2008, et en le mettant en demeure de lui trouver un poste adapté à son état de santé

Il demande donc au tribunal de prononcer la nullité du licenciement par application des dispositions de l'article Lp 127-8 du Code du travail de Nouvelle Calédonie et d'ordonner sa réintégration.

Il considère, par ailleurs, avoir subi un préjudice matériel et moral très important, étant resté, pendant plus d'un an, dans l'incertitude quant à son avenir professionnel en raison de la carence de son employeur qui justifie ses demandes de dommages-intérêts.

Si le tribunal n'ordonnait pas la réintégration de M. X ou si la SOCIÉTÉ Y ne proposait pas spontanément de le réintégrer, il demande au Tribunal de constater le caractère abusif du licenciement et de condamner son employeur à lui payer les sommes qu'il réclame à ce titre sur les fondement des dispositions des article LP 127-9 et 10 du code du travail.

Il fait valoir que depuis son accident en date du 29 août 2005, il a perçu des sommes variant mensuellement sans que la SOCIÉTÉ Y ne lui fournisse aucune explication quant à la méthode de calcul utilisée pour parvenir à ces montants et, qu'à compter du mois de février 2008, il ne percevait plus en moyenne que la somme de 20 000 F CFP par mois.

M. X était, en outre, contraint de se déplacer pour réclamer ses bulletins de paie à compter du mois de juillet 2008 qu'il ne recevait pas et qu'il n'a pu obtenir de son employeur.

La SOCIÉTÉ Y soutient que M. X n'a donné aucune nouvelle à son employeur à compter de la date de la consolidation de son accident de travail soit le 31 août 2007 et qu'il était en arrêt de travail pour maladie non-professionnelle jusqu'au 1^{er} avril 2008.

Elle fait valoir qu'il appartenait au salarié de se tenir à la disposition de son employeur pour que soit diligentée la visite d'aptitude et que celui-ci ne s'est manifesté qu'à l'issue de la convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Elle soutient qu'il a été examiné par le médecin du travail le 4 septembre mais n'est pas resté à la disposition de la hiérarchie pour envisager le reclassement sollicité par le médecin de travail, ce qui justifie le licenciement pour absence injustifiée en date du 21 novembre 2008.

Elle considère que le salarié est à l'origine du licenciement dans la mesure où il n'a pas manifesté la volonté de rester à la SOCIÉTÉ Y en faisant les démarches adéquates.

C'est pourquoi, la défenderesse conclut au rejet des demandes formulées par le requérant et sollicite sa condamnation à lui verser celle de 150 000 F.CFP sur le fondement des dispositions l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie.

Par conclusions additionnelles en date du 7 juillet 2010, M. X sollicite une expertise médicale pour déterminer son préjudice corporel.

DISCUSSION,

- Sur le fond :

Il résulte des dispositions de l'article Lp.127-2, LP 127-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie que le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat, pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Aux termes de l'article LP 127-3 toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions de l'article Lp 127-3 est nulle.

En l'espèce, il est constant qu'à la suite de son accident de travail du 29 août 2005, le salarié a été placé en arrêt de travail jusqu'au 31 août 2007.

Il appartenait à l'employeur de s'assurer de l'aptitude du salarié à l'issue de la période de suspension du contrat de travail, par application des dispositions de l'article LP 127-5 du code du travail, en le faisant convoquer à une visite médicale auprès du médecin de travail avant toute reprise de son travail.

Contrairement à ce que soutient l'employeur, c'était à lui de prendre l'initiative de cette visite et il ne peut faire grief au salarié de ne pas s'y être soumis spontanément (Cass.Soc.12 mars 1987).

Conformément à la jurisprudence constante en la matière, le contrat de travail était suspendu jusqu'à l'avis définitif du médecin de travail sur son inaptitude et, en conséquence, l'obligation du salarié de se tenir à la disposition de l'employeur était suspendue (Soc.15 juin 1999 Bull.CivV, n°279 ; Versailles 28juin 1994) jusqu'au 3 octobre 1998, date de l'avis définitif du médecin de travail.

En tout état de cause, l'employeur ne saurait faire grief à M. X de ne pas avoir repris son travail le 4 septembre 2008 à l'issue de la visite médicale de reprise alors qu'il résulte du certificat médical du médecin du travail qu'il était inapte définitif à son poste de maçon-fumiste et qu'il ne lui a pas proposé de poste qui tenait compte des contre indications indiquées par le médecin.

Par ailleurs, il résulte du certificat médical du 3 octobre, suite à la seconde visite médicale décidée par le médecin, que M. A était inapte définitif à son poste.

Dès lors qu'aucun certificat d'autorisation de reprise ne lui avait été délivré par le médecin du travail, dans la mesure où il était inapte, le salarié ne pouvait être considéré en absence injustifiée, comme la société le soutient la SOCIÉTÉ Y, à compter du 4 octobre.

Par ailleurs, non seulement elle ne l'a pas mis en demeure de rejoindre son poste ni même de se rendre au siège de l'entreprise mais encore elle n'a pas répondu à son courrier en date du 9 octobre (le lendemain de l'entretien préalable) la mettant en demeure de le reclasser alors qu'elle avait l'obligation, par application des dispositions de l'article LP 127-6 du code du travail d'envisager toutes les mesures permettant son reclassement telles que mutations ou transformations de postes.

Dans ces conditions, le salarié n'ayant pas commis de faute grave, le licenciement doit être déclaré nul.

- Sur la réintégration :

Selon la Cour de Cassation, dès lors que le licenciement est nul et qu'il n'est constaté aucune impossibilité de procéder à la réintégration demandée par le salarié, les juges du fond doivent faire droit à la demande et ne peuvent décider, en lieu et place, l'attribution de dommages-intérêts (Soc. 25 février 1998, n°95-44, bull.civ ,n°102).

En l'espèce, la défenderesse ne justifie pas qu'elle ne peut pas reclasser le salarié dans l'entreprise, celle-ci se bornant à affirmer qu'elle ne pouvait satisfaire les précédentes demandes de mutation datant de 2006 sur le site (...) sur un poste de chauffeur-poids lourd ou conducteur d'engins mobiles.

Dans ces conditions, il y a lieu d'ordonner la réintégration de M. X dans un poste adapté à son état de santé, conformément aux prescriptions médicales du médecin de travail, avec maintien de ses avantages acquis.

- Sur le versement des salaires :

Outre sa réintégration, le salarié dont la rupture du contrat de travail est nulle, du fait de la violation des dispositions de l'article LP 127-3 du code du travail, peut également demander, la réparation de l'intégralité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture de son contrat et sa réintégration dont la limite du montant des salaires dont il a été privé (Cass.Soc. 25 janvier 2006, n°03-47.517, Bull.Civ V n°27).

Il convient, dès lors, de condamner la défenderesse à payer au demandeur la totalité des salaires perdus du 21 novembre 2008 jusqu'à la date de la réintégration.

- Sur le préjudice :

Il est constant que la SOCIÉTÉ Y n'a pas respecté ses obligations d'employeur en n'organisant pas la visite médicale de reprise obligatoire pour évaluer l'aptitude de son salarié et en n'accomplissant pas les démarches nécessaires pour tenter de le reclasser alors que, dès 2006, les certificats médicaux faisaient état de la nécessité de le reclasser.

Cette situation d'attente pendant plusieurs mois et la mise en œuvre de deux procédures de licenciement injustifiées a incontestablement causé un préjudice moral au salarié qu'il convient de réparer par l'octroi d'une somme de 1.900.000FCFP.

- Sur la production des bulletins de salaire :

La défenderesse ne conteste pas qu'aucun bulletin de salaire n'a été remis à M. X depuis juillet 2008 et le tribunal constate qu'elle ne produit au débat que les bulletins de salaire des mois de novembre et décembre 2008.

Par ailleurs, elle ne donne aucune explication sur le montant variable des salaires perçus par le salarié ni ne produit de décompte détaillé sur les sommes versées au salarié à compter de février et, notamment, en novembre et décembre alors qu'il lui appartient d'établir qu'elle s'est libérée de son obligation de payer le salaire dû au requérant.

Il convient, dès lors, d'ordonner à la SOCIÉTÉ Y de remettre au salarié les bulletins de salaire de juillet, août, septembre et octobre 2008 ainsi qu'un décompte des sommes détaillées correspondant au salaire versé au salarié et de régulariser sa situation conformément à la législation en vigueur, tel que demandé et ce, dans un délai de un mois à compter de la notification de la présente décision.

- Sur la demande d'expertise :

Le demandeur ne précise pas le fondement de sa demande alors qu'il n'existe aucun litige à la connaissance du tribunal afférent à la réparation de son préjudice corporel.

Il sera donc débouté de cette demande.

- Sur les frais irrépétibles :

Il est inéquitable de laisser à la charge du demandeur les frais irrépétibles non inclus dans les dépens.

Il convient de condamner la société défenderesse à lui payer la somme de 120.000 F.CFP à ce titre.

- Sur l'exécution provisoire :

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

Elle sera aussi prononcée en ce qui concerne les dommages-intérêts alloués, compte tenu de la nature de la demande et de la situation du requérant.

- 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.

DECISION,

LE TRIBUNAL statuant publiquement, par jugement, contradictoire et en premier ressort,

DIT que M. X n'a commis aucune faute grave.

CONSTATE que le licenciement a été prononcé en violation des dispositions de l'article LP 127-2 du code du travail.

En conséquence,

DIT que le licenciement est nul.

CONSTATE que la société défenderesse ne justifie pas de son impossibilité de reclasser M. X

ORDONNE, en conséquence, sa réintégration dans un poste adapté, conformément aux prescriptions du médecin du travail avec maintien des avantages acquis.

CONDAMNE la SOCIÉTÉ Y à lui payer les sommes suivantes:

- La totalité des salaires perdus du 21 novembre 2008 jusqu'à la date de la réintégration.

- La somme de UN MILLION NEUF CENT MILLE (1 900 000) FRANCS CFP à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

ORDONNE à la SOCIÉTÉ Y de remettre au salarié les bulletins de salaire de juillet, août, septembre et octobre 2008 ainsi qu'un décompte des sommes détaillées correspondant au salaire versé au salarié et de régulariser sa situation conformément à la législation en vigueur, tel que demandé, dans un délai de UN (1) MOIS à compter de la notification de la présente décision.

FIXE à CENT QUATRE-VINGT-DIX MILLE (190 000) FRANCS CFP la moyenne des trois derniers mois de salaire.

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

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision sur les dommages-intérêts alloués.

DEBOUTE M. X de sa demande d'expertise médicale.

CONDAMNE la SOCIÉTÉ Y à verser à M. X la somme de CENT VINGT MILLE (120 000) à FRANCS CFP au titre des frais irrépétibles.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

Jugement remis au greffe le 10 SEPTEMBRE 2010 et signé par le président et le greffier présent lors de la remise.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,