

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N° 09/00168

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Brigitte LAPORTE

Jugement du 31 juillet 2012

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR :

Mme X
Nationalité : Française
demeurant : - 98800 NOUMEA

comparante par la SELARL ROYANEZ, société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'une part,

DÉFENDERESSE :

- La Société Anonyme Y, A l'enseigne Z,
dont le siège social est sis sur la Commune de DUMBEA, prise en la personne de son
représentant légal en exercice,

comparante par la SELARL Sophie BRIANT, Société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'autre part,

EN PRESENCE DE :

- La Caisse de Compensation des Prestations Familiales, des Accidents du Travail et de
Prévoyance des Travailleurs de la Nouvelle-Calédonie dite C.A.F.A.T.,

dont le siège social est sis à NOUMEA, 4, rue du Général Mangin, BP.L5, représentée par son directeur en exercice,

comparante par M. XX, suivant pouvoir en date du 25/11/2011.

Encore d'une part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DE PARTIES,

Mme X est employée par la société Y depuis le 1^{er} janvier 1992 et exerce les fonctions de chef de rayon au rayon chaussure et puériculture depuis un avenant en date du 2 mai 2005.

Le 27 mars 2008, elle était placée en arrêt de travail et déposait plainte pour harcèlement moral auprès du procureur de la République le 27 mars 2008.

A compter du 5 novembre 2008, elle était en arrêt de travail pour dépression jusqu'au 4 juin 2009 et la société Y rédigeait une déclaration d'accident de travail le 1^{er} décembre 2008 suite à la réception du certificat médical du Dr (...) psychiatre qui constatait que Mme X était atteinte d'un stress aigu.

La Cafat reconnaissait, après enquête complémentaire, par décision en date du 2 mars 2009, le caractère professionnel de l'accident de travail à compter du 5 novembre 2008.

Le 4 juin 2009, le médecin du SMIT notifiait à l'employeur un avis selon lequel la reprise du travail était envisagée pour début juillet 2009. Il précisait qu'une mutation de poste serait nécessaire à la reprise du travail.

Selon requête enregistrée le 23 juillet 2009, Mme X a fait convoquer devant ce Tribunal la société Y, exerçant sous l'enseigne Z aux fins suivantes :

-Enjoindre à celle-ci de la reclasser sur un autre poste dans un délai de trois mois à compter du jugement, sous astreinte de 20.000 FCFP par jour passé ce délai.

-La Condamner à lui verser la somme de 2.000.000 FCFP au titre du préjudice moral outre celle de 150.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Elle faisait valoir que son accident de travail était consécutif au harcèlement prolongé dont elle était victime de la part de sa supérieure hiérarchique, Mme A, depuis deux années, et que son employeur en est responsable n'ayant jamais pris de mesure pour éviter ce harcèlement, alors qu'il connaissait parfaitement sa situation.

Elle soutenait que, lors d'un entretien informel avec la direction le 18 juin 2009, aucune proposition concrète ne lui avait été faite.

Par conclusions en date du 19 novembre 2009, la société Y concluait à l'irrecevabilité de la demande de reclassement, en faisant valoir, qu'à la date de sa requête devant le tribunal du travail, son contrat était toujours suspendu, n'ayant pas bénéficié de la visite de reprise du travail, le médecin l'ayant déclarée inapte temporaire.

Elle sollicitait, par ailleurs, la somme de 500.000 FCFP à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive outre celle de 300.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Par conclusions déposées le 30 mars 2010, Mme X a modifié ses demandes.

Elle sollicitait du tribunal de dire qu'elle a été victime, à compter du 5 novembre 2008, d'un accident de travail, de voir reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de son employeur à l'origine de l'accident du travail et de le condamner à lui verser la somme de 2.000.000 FCFP à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

Elle sollicitait, en outre, le versement d'une somme de 150.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Elle précisait qu'elle a avait été remplacée en accident de travail suite à l'entretien du 19 juin et après une journée de reprise puis un congé d'une semaine, que son employeur lui avait imposé et que le Dr (...) avait considéré qu'elle était en rechute de son accident de travail du 5 novembre 2008, à compter du 12 novembre 2009.

Elle faisait valoir que son employeur avait commis une faute inexcusable en ne prenant pas les précautions pour éviter le harcèlement dont elle était victime et qu'il avait provoqué son état de choc en refusant de la réintégrer dans son poste, en lui proposant un poste de caissière ou d'hôtesse ce qui l'a conduisait si elle avait acceptée à perdre son statut d'agent de maîtrise suite au certificat d'inaptitude définitif du SMIT avec recommandation de changement de poste en date du 30 octobre 2009.

Elle indiquait avoir été remplacée par deux de ses collègues pour un coût de prime de 40.000 FCFP mensuelle.

La défenderesse contestait avoir commis une faute inexcusable, en faisant valoir qu'elle avait proposé, suite aux avis des Drs PONCHET et ABDENNEBI du SMIT, deux postes à la salariée et que cette dernière avait préféré contester le certificat d'inaptitude définitive rédigé par ce dernier en date du 30 octobre 2009 en alléguant qu'elle avait subi un traumatisme psychologique lié au comportement de son chef de service, Mme A.

Elle déclarait l'avoir reçue à deux reprises (les 2 et 10 novembre) suite à son souhait d'être mutée à un poste de relais-sécurité ou "pool prix "et lui avoir expliqué qu'aucun poste n'était disponible dans ces deux services, en lui proposant un poste de secrétaire à la réception créé pour elle et d'hôtesse de caisse.

Elle estimait qu'elle n'est pas en mesure de la reclasser sur un poste d'agent de maîtrise et, qu'en conséquence, elle n'avait commis aucune faute.

Elle considérait que la demande de dommages-intérêts dont le fondement n'est pas justifié, était irrecevable devant le tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie, la matière étant régie par le décret du 24 février 1957 qui ne prévoit pas la compétence du tribunal du travail pour statuer sur les demandes relatives à la réparation du préjudice moral de droit commun.

Elle concluait donc au débouté de toutes les demandes et maintient sa demande au titre des frais irrépétibles.

Par jugement avant dire droit en date du 29 octobre 2010 le tribunal constatant que la demande était fondée sur la faute inexcusable enjoignait à la requérante de mettre en cause la CAFAT et ordonnait la réouverture des débats afin que la requérante précise si sa demande de reconnaissance de la faute inexcusable portait sur les faits de harcèlement qui ont fait l'objet de la plainte pénale (mentionnée dans la requête introductive) et ceux postérieurs qui seraient, selon elle, à l'origine de la rechute.

Par conclusions en date du 18 octobre 2011 et du 3 mai 2012 la CAFAT, mise en cause par la requérante demande au tribunal de constater qu'elle n'avait attribué aucun taux d'IPP à Mme X et de constater que l'accident de travail dont elle a été victime le 5 novembre 2008 avait été pris en charge au titre du régime des accidents de travail.

La requérante précise que son employeur a commis une faute inexcusable en utilisant des manœuvres juridiques pour la licencier.

Ainsi selon elle, son employeur lui avait imposé une semaine de congés à compter de sa reprise du travail, le 2 novembre 2009 au prétexte qu'elle devait organiser son reclassement puis lui avait demandé de transformer cette semaine de congés en prolongation d'arrêt de travail à effet rétroactif au 2 novembre.

Elle soutient qu'il s'agissait d'une manœuvre permettant à l'employeur qui refusait de la reclasser d'invoquer le dépassement de la période d'interruption légale du contrat de travail pour prendre toute disposition à l'égard de la demanderesse y compris pour procéder à son éventuel licenciement.

Elle indique que la pression de son employeur pour qu'elle ne reprenne pas son travail est la cause de sa rechute et constitue une faute inexcusable de sa part.

Elle soutient par ailleurs que si elle a pu reprendre son poste le premier avril 2011 après une reprise à mi-temps thérapeutique progressive, elle demeure atteinte de séquelles psychologiques qu'il convient de faire constater par expertise.

Elle sollicite donc une expertise afin de déterminer son taux d'IPP.

La société Y selon conclusions dont il convient de se reporter pour plus amples développements soutient qu'elle n'a fait que respecter son obligation de reclassement et respecter les textes locaux et que Mme X a souhaité reprendre son poste d'agent de maîtrise chef rayon layette et chaussures à l'issue de son arrêt de travail.

Elle demande donc au tribunal de :

- dire qu'elle n'a pas commis de faute inexcusable,
- débouter la requérante de sa demande d'expertise,
- déclarer irrecevable sa demande de dommages-intérêts au titre du préjudice moral,
- dire que la procédure est abusive.
- condamner la requérante à lui payer la somme de 500 000FCFP a titre de procédure abusive et la même somme au titre des frais irrépétibles.

En l'état de ses dernières conclusions la CAFAT demande au tribunal de constater que l'accident dont a été victime la requérante le 5 novembre 2008 a été pris en charge au titre de la législation des accidents de travail suite à la remise à la CAFAT d'un certificat médical du DR (...) faisant état d'une dépression réactionnelle à un conflit du travail.

- Sur le caractère professionnel de l'accident de travail

Au terme des dispositions de l'article 2 du décret N° 57-245 du 24 février 1957 "*est considéré comme accident du travail, quelle qu'en la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.*"

La jurisprudence a posé le principe que tout accident survenu au temps et au lieu du travail est réputé survenu par le fait ou à l'occasion du travail jusqu'à preuve contraire (Présomption d'imputabilité).

Par ailleurs la jurisprudence considère que les troubles psychologiques causés par un choc émotionnel provoqué sur son lieu de travail doivent être qualifiés d'accident de travail.

En l'espèce il résulte des pièces produites au débat (certificat médical de DR ..., du 28 novembre 2008, certificat médical du DR ... en date du 6 novembre 2008, courrier du DR ..., déclaration de l'accident de travail par l'employeur) que Mme X a déclenché un syndrome dépressif suite à la réunion du 5 novembre 2008 en présence de Mme A (chef de rayon textile) et Mme B (DRH) qui s'est tenu sur son lieu de travail.

La société défenderesse ne rapporte aucun élément objectif permettant de retenir que l'état dépressif de la salariée qui a été constatée suite à la réunion au sein de l'entreprise portant sur sa reprise en date du 5 novembre n'a pas de lien avec le travail de la salariée.

Elle n'a du reste pas conclu suite aux dernières conclusions de la CAFAT sur ce point, ce qui induit qu'elle ne conteste pas le caractère professionnel de l'accident, ayant par ailleurs conclu sur la reconnaissance de la faute inexcusable invoquée.

Dans ces conditions, l'accident du 5 novembre 2008 sera considéré d'origine professionnelle et sera soumis à la législation sur les accidents de travail.

La salariée est donc recevable à agir en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

1°) Sur la faute inexcusable :

L'employeur est tenu, à l'égard de ses salariés, d'une obligation de sécurité de résultat et le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire

pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage.

En l'espèce, la requérante fonde son action non plus sur le comportement de son chef de service qui selon elle la harcelait mais sur le comportement de l'employeur qui selon elle lui a imposé une semaine de congés à compter de sa reprise du travail, le 2 novembre 2009 au prétexte qu'elle devait organiser son reclassement suite à l'avis d'inaptitude définitive au poste de chef rayon textile du médecin du SMIT puis lui a demandé de transformer cette semaine de congés en prolongation d'arrêt de travail à effet rétroactif au 2 novembre, ce qui constituerait une manœuvre de l'employeur pour la licencier et serait à l'origine de la rechute de décembre 2009 de l'accident de travail du 5 novembre 2008.

Il est constant que Mme X a été déclaré inapte à son poste chef de rayon textile par avis du SMIT en date du 30 octobre 2009 et qu'il appartenait donc à l'employeur de reclasser la salarié dans un délai raisonnable que la COUR d'APPEL fixe à un mois en l'absence de textes en la matière en Nouvelle-Calédonie, hors de toutes difficultés particulières, doit être limité à un mois (COUR D'APPEL de NOUMEA, 20 /10/2009;n°103/99), le contrat de travail étant suspendu pendant le délai d'un mois (CASS 12 février 1997n°94-40.599) et pris en charge en métropole par l'organisme social selon une procédure particulière prévue par les textes.(loi 2008-1330) mais non applicable en Nouvelle Calédonie sauf à ce que la salariée soit placée pendant ce délai à nouveau en arrêt de travail.

Dans ces conditions, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir convoqué la salariée le 2 novembre 2009 et le 10 novembre 2009 pour lui proposer des postes et préparer son reclassement.

La salariée ne rapporte nullement la preuve qu'elle a été agressée par la directrice ces ressources humaines et sa chef de service au cours de ces entretiens au cours desquels il lui a été notifié les postes ni que la défenderesse lui ait imposé de prendre des congés-payés pendant le délai au cours duquel le contrat était suspendu.

Ainsi, la salariée se borne à l'appui de ces faits qu'elle allègue à produire la lettre en date du 3 décembre 2009 par laquelle elle l'avise de son recours à l'encontre de la décision d'inaptitude sur son poste de chef de rayon textile en date du 30 décembre et lui reproche de lui avoir imposé un congé d'une semaine.

Or la société défenderesse a contesté les termes de cette lettre selon lesquels la semaine de congé lui a été imposé en précisant que c'est la salariée sur les recommandations de la déléguée syndical Mme C qui a demandé à être placée en congés-payés ;

Enfin la salariée n'établit pas en quoi le fait que son employeur lui ait indiqué que le médecin de la CAFAT (M...) acceptait de prolonger son arrêt de travail à compter du 2 novembre était susceptible de lui créer un préjudice.

Contrairement à ce que soutient la salariée, elle n'établit pas non plus que la défenderesse lui a volontairement proposé des postes d'un niveau catégoriel inférieur à celui d'agent de maîtrise dont elle disposait au rayon textile, celle ci lui ayant proposer les seuls postes vacants susceptibles de lui convenir et conforme à l'avis du Médecin en date du 30 octobre, alors que la seule obligation de l'employeur est de rechercher le reclassement dans un emploi disponible dans l'entreprise.

En tout état de cause, il n'est nullement établi que ces diligences de reclassement l'employeur avaient pour but de nuire à la salariée.

Dés lors aucune faute inexcusable ne saurait être retenue en l'espèce de ces faits.

Il y a lieu par ailleurs de constater que cette visite de reprise qui est à l'origine de la demande n'a été considérée par l'inspection du travail suite au recours de Mme X sur l'avis d'inaptitude comme une simple visite de reprise destinée à donner à l'employeur des éléments concernant les mesures à envisager pour son reclassement et que par ailleurs la requérante a pu retrouver son poste d'agent de maîtrise à compter du mois de mars 2011 à plein temps.

Dans ces conditions aucune faute inexcusable n'est établie en l'état.

2°) Sur la demande d'expertise de la salariée

Aucune faute inexcusable n'ayant été retenue la demande d'expertise de fixation du taux d'IPP n'est pas recevable sur ce fondement.

Il y a lieu d'observer que la requérante implicitement par cette demande d'expertise conteste la décision de la CAFAT qui ne lui a pas attribué de taux d'IPP.

Cependant, la requérante ne justifie pas avoir procédé conformément aux dispositions des articles 6, 31 et suivants de la délibération N° 214 du 15 octobre 1997 relative au contrôle du régime unifié maladie-maternité (JONC du 28 octobre 1997 relatif aux contestations d'ordre médical) en sollicitant une expertise auprès de cet organisme.

Dans ces conditions sa demande en l'état est irrecevable.

Il y a lieu à la renvoyer sur la contestation du taux d'IPP à agir conformément aux dispositions précitées.

3°) Sur les dommages-intérêts pour procédure abusive

Il n'est pas établi en l'espèce que la salariée a agi dans l'intention de nuire à son employeur compte tenu du contexte de l'affaire et de l'état de dépression de la salariée.

Il convient de rejeter la demande de dommages-intérêts pour procédure abusive de la société défenderesse;

- Sur les frais irrépétibles

Il n'est pas opportun en l'espèce de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, eu égard à la situation respective des parties.

- 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 Mme X a été victime d'un accident de travail le 5 novembre 2008.

DIT que l'employeur n'a pas commis de faute inexcusable à l'origine de cet accident de travail.

DEBOUTE Mme X de sa demande d'expertise médicale.

LA RENVOIE sur la contestation de la décision de la CAFAT de ne pas lui attribuer de taux d'IPP à procéder conformément aux dispositions des articles 6 et 31 de la délibération N° 214 du 15 octobre 1997 relative au contrôle du régime unifié maladie-maternité (JONC du 28 octobre 1997 relatif aux contestations d'ordre médical).

DEBOUTE les parties de leurs autres demandes.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

Jugement signé par le président et le greffier et mis à disposition au greffe de la juridiction

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,