

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N° 11/00129

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Brigitte LAPORTE

Jugement du 29 mai 2012

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR :

M. X,
Nationalité : Française
demeurant : - 98800 NOUMEA

comparant par Maître DELBOSC, avocat au barreau de NOUMEA,

d'une part,

DÉFENDERESSE :

SOCIETE Y
Société à responsabilité limitée, dont le siège social est à ..., représentée par son gérant en
exercice,

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

d'autre part

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DE PARTIES,

Selon contrat de travail en date du premier janvier 2006, M. X a été embauché par la société SARL Y, en qualité d'opérateur installation fixe moyennant une rémunération brute mensuelle de 121 858 FCFP pour 169 heures de travail.

Il était victime d'un accident du travail survenu le 17 mai 2006, lors d'une opération de levage d'une bande de convoyeur au cours duquel il a été blessé, le convoyeur mal arrimé étant tombé sur sa personne, le blessant très sérieusement.

Son taux d'IPP était fixé à 83 %.

Par jugement en date du 24 juillet 2009 le tribunal du travail de NOUMEA a dit que l'accident de travail dont il avait été victime était dû à la faute inexcusable de la Société Y.

Le 31 août 2009 un certificat médical final était établi par le DR (...) constatant une consolidation avec séquelles et une reprise du travail le 31 Août 2009.

Par requête introductive d'instance enregistrée le 23 mai 2011, complétée par des conclusions ultérieures, M. X a fait convoquer devant le Tribunal du travail de NOUMEA, la société La SARL Y aux fins suivantes :

- prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur à la date du prononcé de la décision à intervenir.
- condamner la SARL Y à lui payer la somme de 8 millions à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice outre la somme de 200.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Il fait valoir que son employeur n'a pas respecté ses obligations telles que prévues par les dispositions des articles LP 127-2 et LP 127-6 du code du travail en ne lui proposant aucun reclassement alors qu'il ne pouvait ignorer la nécessité de procéder à son reclassement à un poste adapté à son handicap consécutif à l'accident de travail eu égard aux procédures judiciaires diligentées en cours et en ne suivant pas la procédure afin éventuellement de le licencier pour inaptitude, notamment en ne provoquant pas la visite de reprise qui lui incombait depuis le 31 août 2009 alors qu'il a cessé de percevoir les indemnités journalières depuis cette date .

Il estime donc que ses demandes de résolution judiciaire aux torts de l'employeur et de dommages -intérêts doivent prospérer.

Par conclusions en date du 27 juillet 2011 la société défenderesse s'est opposée aux demandes en faisant valoir que M. X n'a jamais indiqué à son employeur son intention de vouloir reprendre son emploi et qu'il appartenait au salarié de prendre contact avec le SMIT.

Suite aux conclusions du 8 septembre 2011 de M. X, le conseil de la société défenderesse adressait au conseil le double d'une convocation au SMIT pour le 11 octobre 2011 à 10H 30.

Selon conclusions en date du 2 novembre, elle soutient que M. X ne s'est pas présenté à la visite du SMIT et qu'il ne s'est jamais présenté au siège de l'entreprise pour reprendre son travail.

Elle soutient par ailleurs que la jurisprudence invoquée par le requérant selon laquelle la visite de reprise incombe à l'employeur n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie et qu'en cas où il serait fait droit à sa demande d'indemnisation, il conviendra d'appliquer les dispositions de l'article LP 127-10 du code du travail.

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.

Les dispositions des articles LP 127-5 et LP 127-6 du code du travail prévoient qu'à l'issue des périodes de suspension définies à l'article LP 127-2 du code du travail, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail il retrouve son emploi ou un emploi similaire et s'il est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités

En l'espèce, il est constant qu'à la suite de son accident de travail du 17 mai 2006, M.X a été placé en arrêt de travail jusqu'au 31 août 2009 et a gardé de graves séquelles, celui-ci étant paraplégique depuis les faits.

L'employeur ne saurait prétendre ne pas avoir eu connaissance des arrêts de travail de l'intéressé alors qu'il ne l'a pas mis en demeure de reprendre son poste et de justifier de sa situation ni de son état de santé alors qu'il a été destinataire des éléments médicaux au cours des procédures judiciaires diligentées devant le TPI de NOUMEA.

Il appartenait à l'employeur dès la réception du certificat médical final initial 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 pas s'y être soumis spontanément (Cass.Soc.12 mars 1987).

Cette obligation de l'employeur, d'ordre public résulte d'une jurisprudence de la COUR DE CASSATION antérieure à la loi de 1992 citée par l'employeur et prise sous des dispositions légales similaires à celles en vigueur actuellement en CALEDONIE.

Cette obligation s'impose alors bien même que le salarié est classé en invalidité et doit être remplie sans délai dès lors que le salarié n'a pas manifesté sa volonté de ne pas reprendre le travail (CASS SOC 25 janvier 2011 n°09 -42.766 P+B).

En l'espèce, il résulte du courrier du SMIT en date du 27 juin 2011 du DR (...) que M. X n'a été vu par le médecin du SMIT qu'à la demande de la CAFAT le 17 juillet 2008 en visite de pré reprise et que l'employeur n'a donc jamais contacté avant la saisine de ce tribunal le médecin du SMIT dans la perspective de reprise du travail de l'intéressé et notamment dans le but de le reclasser.

Contrairement à ce qu'il soutient, l'employeur n'établit nullement que M. X ne voulait pas reprendre son travail, alors que le tribunal constate que le salarié s'était rendu à la visite de pré reprise du 17 juillet 2008 et que la société Y ne justifie pas l'avoir pas mis en demeure de rejoindre son poste ni même de se rendre au siège de l'entreprise pour envisager toutes les mesures permettant son reclassement telles que mutations ou transformations de postes, prévues par les textes précités.

En tout état de cause, l'employeur ne saurait faire grief à M. X ne de s'être pas présenté à l'entreprise alors qu'il était inapte et incapable physiquement de reprendre le poste qu'il occupait antérieurement à l'accident et qu'aucune mesure de reclassement ne lui avait été proposée avant la présente procédure.

Par ailleurs, le tribunal constate que l'employeur a attendu le mois d'octobre 2011, en cours de procédure, pour faire convoquer M. X à une visite de reprise (dont il n'est pas justifié qu'il ait été touché par la convocation) alors que la requête introductive d'instance date du mois du 23 mai 2011 et l'audience de conciliation du 20 juillet 2011 et que la société défenderesse n'a fait aucune offre de reclassement avant le 2 novembre 2011 (et seulement par conclusions de son conseil).

Dans ces conditions, l'employeur a manifestement fait preuve d'une négligence caractérisée depuis plus de DEUX ANS qui a causé incontestablement un préjudice au salarié.

Selon la jurisprudence de la COUR de CASSATION ce manquement de l'employeur à ces obligations en matière de visite médicale de reprise et de reclassement justifie la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié ou la résiliation de son contrat de travail ainsi que des dommages-intérêts pour le préjudice subi.(CASS SOC 2 octobre 2010,09-66.140P+B)

La résolution du contrat de travail sera donc prononcée et produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

- Sur le préjudice :

Il est constant que la Société défenderesse 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 la reclasser alors qu'un certificat médical final du 31 août 2009 notait qu'il était consolidé avec séquelles et qu'il pouvait reprendre le travail le 31 août 2009.

Cette situation d'attente pendant plus de deux ans de la mise en œuvre des dispositions légales précitées pour organiser sa reprise du travail a incontestablement causé un préjudice matériel et moral certain au salarié qu'il convient de réparer par l'octroi d'une somme de 8.000.000 FCFP, telle que réclamée.

- 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 130.000 FCFP 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, à hauteur de 50 % de la somme allouée 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.

DE C I S I O N,

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

CONSTATE que la société Y n'a pas respecté ses obligations résultant des dispositions des articles LP 127-5 et LP 127-6 du code du travail en n'organisant pas la visite de reprise obligatoire et en ne proposant pas de reclassement au salarié, avant la présente procédure.

En conséquence,

PRONONCE la résolution du contrat de travail la liant à M. X

CONDAMNE la société SARL Y à lui payer la somme de HUIT MILLIONS (8.000.000)
FRANCS CFP à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice.

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision sur les dommages-intérêts alloués à
concurrence de 50% de la somme allouée.

CONDAMNE la SARL Y à verser à M. X la somme de CENT TRENTE MILLE (130.000)
FRANCS CFP au titre des frais irrépétibles.

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 PRESIDENT,