

Cour de cassation, civile

N° de pourvoi : 24-20.801

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Non publié au bulletin

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Président
Mme Mariette (conseillère doyenne faisant
fonction de présidente)

Avocat(s)
SCP L. Poulet-Odent, SCP Lyon-Caen et Thiriez

Audience publique du mercredi 11 février 2026

La société Le Nickel (SLN), société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° F 24-20.801 contre l'arrêt rendu le 29 août 2024 par la cour d'appel de Nouméa (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [F] [O], domicilié [Adresse 1],

2°/ à la Caisse de compensation, des prestations familiales des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT), dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Redon, conseiller référendaire, les observations de la SCP L. Poulet-Odent, avocat de la société Le Nickel, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [O], après débats en l'audience publique du 13 janvier 2026 où étaient présents Mme Mariette, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, M. Redon, conseiller référendaire rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Aubac, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nouméa, 29 août 2024), M. [O] a été engagé en qualité de mécanicien par la société Le Nickel, à compter du 26 janvier 1995.

2. Licencié par lettre du 19 décembre 2019 pour faute grave, il a saisi le tribunal du travail pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer nul le licenciement, et, en conséquence, d'ordonner la réintégration du salarié dans l'entreprise, alors « qu'une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave aux lieux et place de la sanction refusée ; qu'en énonçant que parce que l'employeur avait proposé au salarié de sanctionner son comportement par une rétrogradation disciplinaire, le maintien du salarié dans l'entreprise était possible ce qui faisait obstacle à la caractérisation d'une faute grave, la cour d'appel a violé les articles Lp 127-2, Lp 127-3 et Lp 127-8 du code du travail de Nouvelle-Calédonie. »

Réponse de la Cour

Vu les articles Lp 127-2 et Lp 127-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie :

4. D'abord, il résulte de la combinaison de ces textes qu'en cas de suspension du contrat de travail notamment en raison d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le salarié que s'il justifie d'une faute grave.

5. Ensuite, une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave aux lieux et place de la sanction refusée.

6. Pour dire le licenciement nul et ordonner la réintégration du salarié, l'arrêt retient que, dès lors que l'employeur avait dans un premier temps choisi de sanctionner la faute reprochée au salarié par une rétrogradation disciplinaire sur un emploi de « mécanicien d'entretien, PE3, palier 0 » à compter du 1er janvier 2020, il en résulte qu'il ne tenait pas le maintien du salarié dans l'entreprise pour impossible.

7. Il en déduit que la faute éventuellement commise le 24 octobre 2019 par le salarié n'autorisait pas un licenciement durant la période de suspension du contrat de travail.

8. En statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le salarié avait refusé la modification de son contrat de travail et qu'il lui appartenait, dès lors, d'examiner si les faits invoqués par l'employeur étaient établis et, le cas échéant, s'ils constituaient une violation des obligations découlant du contrat de travail rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

9. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée entraîne la cassation des chefs de dispositif ordonnant le sursis à statuer sur les conséquences pécuniaires de la nullité du licenciement, ordonnant la réouverture des débats et enjoignant aux parties de s'expliquer sur le montant de l'indemnité d'éviction, renvoyant l'affaire à la mise en état et réservant les dépens, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déclare nul le licenciement, ordonne la réintégration du salarié dans l'entreprise, sursoit à statuer sur les conséquences pécuniaires de la nullité du licenciement, ordonne la réouverture des débats et enjoint aux parties de s'expliquer sur le montant de l'indemnité d'éviction, renvoie l'affaire à la mise en état et réserve les dépens, l'arrêt rendu le 29 août 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Nouméa ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nouméa autrement composée ;

Condamne M. [O] aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;