

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

RG : 05/327

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Gérard FEY, Premier Président

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Jean-Michel STOLTZ, Conseiller

Anne AMAUDRIC du CHAFFAUT, Conseiller

Cécile KNOCKAERT, Greffier

ARRÊT du 10 mai 2006

Décision attaquée rendue le : 1er Juillet 2005 par le Tribunal du travail de NOUMEA

Date de la saisine : 27 Juillet 2005

Ordonnance de fixation : 09 février 2006

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR

APPELANT

M. X né à PORT VILA - VANUATU

représenté par la SELARL DUMONS & ASSOCIES, avocats

INTIMÉE

LA COMMUNE DE POYA, prise en la personne de son Maire en exercice POYA

représentée par la SELARL de GRESLAN-BRIANT, avocats

Débats : le 12 avril 2006 en audience publique où Gérard FEY, Premier Président, a présenté son rapport,

A l'issue des débats, le Président a déclaré que l'affaire était mise en délibéré et que le dossier avec l'arrêt serait remis au greffe le 10 mai 2006 en application de l'article 451 du Code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie.

Le dossier avec l'arrêt a été remis au greffe à la date susdite et signé par Gérard FEY, Président, et par Mickaela NIUMELE, Greffier, présent lors de la remise au greffe.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Selon contrat en date du 12 avril 2002, M. X a été engagé par la Commune de POYA pour une durée indéterminée à compter du 1er mai 2002 en qualité de Chef de Chantier au Service Technique.

A la suite d'un mouvement de grève déclenché par l'ensemble du personnel de la Mairie, un protocole d'accord est intervenu le 17 avril 2003 au terme duquel monsieur X serait placé en congé pour une durée de trois mois à l'issue duquel soit il retrouvait son poste après concertation avec les délégués du personnel et les délégués syndicaux et les membres du service technique, soit le Maire facilitait les démarches pour lui trouver un autre emploi.

Ces décisions ont été portées à la connaissance de monsieur X par courrier du 11 juin 2003 qui lui a rappelé que cette situation était le résultat de la mauvaise qualité chronique de ses relations avec le personnel placé sous son autorité.

Par lettre du 30 juillet 2003, le Maire, après avoir rappelé à monsieur X les difficultés relationnelles précitées, la grève de quatre jours en avril de l'ensemble du personnel, la consultation qui a eu lieu ultérieurement des différentes personnes concernées (élus, délégués syndicaux et du personnel), a proposé à monsieur X de reprendre le travail à compter du 1er août au poste d'agent chargé de l'entretien des bâtiments, première catégorie, indice 147 , 3ème échelon ou, une fin de contrat négociée.

Par courrier du même jour, monsieur X a fait savoir à son employeur qu'il souhaitait retrouver son poste de Chef de Chantier.

Le 27 août 2003, le Maire de la Commune de POYA a adressé à monsieur X un courrier lui précisant qu'à défaut de réponse à sa proposition, il serait contraint d'engager une procédure de licenciement, laissant au salarié un délai de réflexion supplémentaire jusqu'au 28 septembre.

Par courrier du 29 octobre 2003, monsieur X a été convoqué à un entretien.

Par lettre du 12 novembre 2003, le licenciement de monsieur X a été prononcé aux motifs que son comportement vis à vis du personnel, notamment la tenue d'un langage déplacé, l'utilisation excessive du véhicule de service, a entraîné un mouvement de grève général, le personnel demandant son départ ; ce comportement s'est poursuivi par des menaces de mort tant à l'encontre du personnel que du Maire ; une proposition de reclassement lui a été faite qu'il a refusée, de sorte que le contrat de travail doit être rompu.

Par requête enregistrée le 17 février 2004, monsieur X a saisi le tribunal du travail de NOUMÉA aux fins de voir dire son licenciement irrégulier et abusif et obtenir la condamnation de la Commune de POYA à lui verser les sommes suivantes :

- dommages-intérêts 1.652.046 FCFP,
- dommages-intérêts complémentaires 1.101.364 FCFP,
- au titre du non respect de la procédure 275.341 FCFP,
- préavis 137.670 FCFP,

- congés payés y afférents 13.767 FCFP,

avec intérêts de droit capitalisés à compter de la requête sur les créances salariales, le tout au bénéfice de l'exécution provisoire,

- frais irrépétibles 150.000 FCFP.

Il estime la procédure irrégulière pour ne pas avoir été convoqué à un entretien préalable de licenciement.

Il prétend avoir été victime de la fronde de ses subordonnés qui n'ont pas accepté qu'il leur donne des ordres, profitant de son absence pour le dénigrer et le critiquer.

Selon lui, son licenciement pour faute grave est abusif car fondé sur son refus d'accepter le déclassement proposé, alors qu'aucun reproche sur ses compétences ne pouvait lui être fait et qu'il avait été recruté pour obtenir du rendement.

Il conclut au rejet des attestations versées aux débats en ce qu'elles émanent de salariés de l'employeur et n'indiquent pas le lien de subordination unissant les témoins à l'une des parties.

Il considère cette mesure abusive et vexatoire compte tenu du harcèlement dont il a été l'objet pour obtenir sa démission, de la proposition indécente qui lui a été faite.

Il indique qu'il aurait dû percevoir un préavis d'un mois alors qu'il n'a reçu qu'une indemnité équivalente à 15 jours, sa demande étant présentée en salaire brut.

La Commune de POYA affirme avoir convoqué monsieur X à un entretien par courrier du 29 octobre 2003, au cours duquel son licenciement a été évoqué puisqu'il a fait savoir qu'il refusait le reclassement proposé.

Elle indique qu'en tout état de cause, le préjudice subi est symbolique.

Elle expose que le licenciement a été prononcé en raison de la mésentente profonde qui existait entre le demandeur et le personnel de la Mairie, mésentente qui repose sur des faits qui lui sont objectivement imputables, ainsi que cela résulte des attestations produites, son comportement ayant entraîné un mouvement de grève des employés.

Elle précise lui avoir proposé un reclassement à un autre poste, compte tenu de son incapacité à tenir celui de Chef de Chantier, ce qu'il a refusé, la contraignant ainsi à procéder à son licenciement qui n'est pas fondé sur une faute grave.

Elle conteste le caractère vexatoire de cette mesure, alors qu'elle prétend avoir tout tenté pour l'éviter, ayant par ailleurs laissé un délai de réflexion suffisant au demandeur.

Elle reconnaît devoir, sur le fondement de la Délibération du 24 février 1988 un préavis d'un mois, proposant le versement d'un complément à hauteur de 118.878 FCFP nets, sauf au demandeur à prendre à sa charge les cotisations sociales y afférents.

Par jugement du 1er juillet 2005, le tribunal du travail de NOUMÉA a considéré comme irrégulière la procédure de licenciement et a jugé que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Il a été alloué à monsieur X la somme de 200.000 FCFP à titre de dommages et intérêts pour l'irrégularité de la procédure, celle de 137.670 FCFP à titre du solde sur préavis et celle de 13.767 FCFP au titre des congés payés sur ce solde, le tout avec exécution provisoire.

La Commune POYA a par ailleurs été condamnée à verser la somme de 80.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

PROCÉDURE D'APPEL

Le 27 juillet 2005, monsieur X a relevé appel de ce jugement.

Dans son mémoire du 27 octobre 2005, il demande la confirmation du jugement en ce qu'il a été dit que la procédure de licenciement avait été irrégulière et qu'il lui était dû la somme de 200.000 FCFP.

Il en sollicite la réformation pour le reste et réclame la somme de 1.652.046 FCFP au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle de 1.101.364 FCFP pour licenciement abusif avec intérêts légaux et anatocisme à compter de la requête introductive d'instance pour les créances salariales et de l'arrêt pour les créances indemnitaires.

Il réclame la somme de 200.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

Il estime que l'offre de reclassement de la Mairie de POYA n'était qu'un leurre injustifié destiné à obtenir son départ et que la mésentente invoquée avec ses subordonnés n'est rien d'autre qu'une cabale.

Il note que le protocole d'accord qui précise que : "le personnel des services municipaux s'est mis en grève pour protester contre le langage déplacé, les maladresses verbales, le manque de compréhension et de collaboration du chef de chantier" contient des appréciations purement subjectives non vérifiables.

Il estime qu'il était en droit de refuser le nouveau poste proposé qui impliquait un changement de catégorie professionnelle et une perte de salaire.

Il ajoute que le licenciement est abusif et vexatoire car il a été précédé d'une mise en placard pendant 3 mois et il a dû subir l'hostilité générale de ses subordonnés alors qu'il avait le souci d'accroître le rendement du service.

La Commune de POYA accepte de considérer que la procédure a été irrégulière et pour le surplus elle conclut à la confirmation du jugement.

Elle sollicite la somme de 200.000 FCFP pour frais de procédure.

Elle estime que les circonstances et l'attitude de monsieur X l'ont contrainte de procéder à la modification du contrat ajoutant que les faits objectifs reprochés à monsieur X sont constants car son attitude injurieuse, irrespectueuse et violente n'était plus tolérée par l'ensemble

du personnel comme en ont témoigné le personnel administratif et le personnel technique par de très nombreuses attestations.

Elle note qu'elle a tout fait pour éviter un licenciement qui n'est le résultat que de l'attitude de monsieur X et de son refus de la modification proposée.

MOTIFS DE LA DÉCISION

C'est par une analyse parfaitement justifiée tant en droit qu'en fait que le tribunal du travail de NOUMÉA a dit que monsieur X avait fait l'objet d'un licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, étant observé que l'appel ne porte pas sur le caractère irrégulier de la procédure de licenciement ainsi qu'en a jugé le tribunal du travail.

Selon la lettre de licenciement de la Mairie de POYA en date du 12 novembre 2003, monsieur X a été licencié pour avoir refusé une modification de son contrat de travail nécessitée par son attitude telle qu'elle a conduit à une grève générale.

Le refus d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement sauf s'il est avéré que cette modification est motivée par des faits objectifs imputables au salarié et de nature à nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Il résulte de nombreuses attestations régulièrement produites et dont il n'y a pas lieu de suspecter la sincérité que monsieur X, embauché par la Commune de POYA le 12 avril 2002 en qualité de Chef de Chantier, a eu un comportement blâmable avec les personnels administratifs et les personnels techniques de la Mairie qu'il injuriait, insultait et menaçait.

Ainsi, monsieur A, chauffeur polyvalent, a écrit : "M. X a vis à vis de moi un comportement irrespectueux, très souvent pour un rien. Il profère des insultes tant contre moi, contre le personnel et même parfois contre le Maire et ses adjoints. Parmi les mots, il répète souvent tête de p..."

Madame B, agent de service, a attesté ceci : "M. X est un homme bizarre. J'ai été témoin lorsque M. X s'est disputé avec le 2ème adjoint, M. C. Il lui a dit : "Je vais aller chercher mon fusil et tous vous péter à la Mairie..."

Monsieur D, peintre, a écrit : "en ma présence, il (M. X) injuriait les collègues absents, il les traitait de voleurs, il les filait, les rabaissait. Il a toujours été insatisfait, avait un comportement agressif ..."

E a écrit que "M. X est un homme très grossier, très souvent, il n'a que l'insulte à la bouche. Une fois, quand j'ai demandé un masque pour me protéger de la poussière dans la conduite d'une pelleteuse, il m'a répondu très sèchement en me disant : "tu ferais mieux de brouter une culotte de femme pour te mettre sur la gueule".

Les autres attestations produites confirment toutes le caractère injurieux, irrespectueux et violent de monsieur X et ces éléments ont été en outre rapportés lors de plusieurs réunions avec le Maire, monsieur X et les délégués syndicaux et du personnel comme dans le protocole d'accord intervenu le 17 avril 2003 après le mouvement de grève suivi par l'ensemble des personnels qui ont bloqué la Mairie de POYA.

Ainsi se trouvent démontrés des faits objectifs à la charge de monsieur X qui ont directement à l'origine de la situation conflictuelle entre celui-ci et les autres employés de la Mairie, situation qui altérerait gravement le fonctionnement des services municipaux et, en cet état, la Mairie de POYA n'avait pas d'autre choix que de procéder à un reclassement par la modification du contrat de travail en offrant à monsieur X un autre poste que celui qu'il occupait.

Le refus par monsieur X de cette modification imposée par son attitude et son comportement doit être dès lors jugé illégitime et le licenciement repose en conséquence sur une cause réelle et sérieuse.

La Cour confirme en conséquence le jugement déféré.

Au titre de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie, il est équitable d'allouer à la Commune de POYA la somme de 100.000 FCFP.

Sur les dépens

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens en matière sociale, la procédure étant gratuite, en application de l'article 880-1 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie, que le jugement sera infirmé de ce chef ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

DECLARE l'appel de monsieur X recevable mais mal fondé ;

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement entrepris ;

CONDAMNE monsieur X à payer à la Commune de POYA, prise en la personne de son Maire, la somme de CENT MILLE (100.000) FCFP au titre des frais irrépétibles d'appel ;

DIT n'y avoir lieu de statuer sur les dépens.

ET signé par Gérard FEY, Président, et par Mickaela NIUMELE, Greffier présent lors de la remise du dossier avec l'arrêt au greffe.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT