

COUR D'APPEL DE NOUMÉA
ARRET SOCIAL

RG : 07/371

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Michelle FONTAINE, Présidente de Chambre

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Jean-Louis THIOLET, Président de Chambre
Christian MESIERE, Conseiller

Cécile KNOCKAERT Greffier

ARRÊT DU 20 Décembre 2007

Décision attaquée rendue le : 29 Juin 2007

Juridiction : Tribunal du travail de NOUMEA

Date de la saisine : 09 Juillet 2007

Ordonnance de fixation : 16 octobre 2007

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR

APPELANT

* M. X, né le ... à NOUMEA (98800) demeurant ... - 98800 NOUMEA CEDEX

représenté par la SELARL LOUZIER-FAUCHE-GHIANI-NANTY, avocats

INTIMÉS

* Mme Y, née le ... à NOUMEA (98800) demeurant ... - 98800 NOUMEA

représentée par la SELARL CABINET D'AFFAIRES CALEDONIEN, avocats

* LA CAFAT représentée par son Directeur

demeurant 4, rue du Général Mangin - BP L 5 - 98849 NOUMEA CEDEX

représentée par la SELARL PELLETIER-FISSELIER-CASIES, avocats

Débats : le 26 Novembre 2007 en audience publique où Christian MESIERE,
Conseiller, a présenté son rapport

A l'issue des débats, le Président a déclaré que l'affaire était mise en délibéré et que le dossier serait remis au greffe le 20 Décembre 2007 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 Michelle FONTAINE, Présidente, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier, présent lors de la remise au greffe.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par un jugement rendu le 29 juin 2007 auquel il est renvoyé pour l'exposé du litige, le rappel des faits et de la procédure, les prétentions et les moyens des parties, le Tribunal du Travail de Nouméa, statuant sur les demandes formées par madame Y à l'encontre de monsieur X, en présence de la CAFAT, aux fins d'obtenir :

- la résiliation judiciaire du contrat de travail,
 - la somme de 224.686 FCFP au titre du préavis (2 mois),
 - la somme de 22.468 FCFP au titre des congés payés sur préavis,
 - la somme de 100.563 FCFP au titre des congés payés de l'année 2004,
 - la somme de 92.682 FCFP au titre du non respect de la procédure de licenciement,
 - la somme de 112.343 FCFP au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - la somme de 9.436.812 FCFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur dans l'accident du travail survenu le 09 septembre 2004 à NOUMEA,
 - la majoration de la rente majorée,
 - le bénéfice de l'exécution provisoire,
 - la somme de 210.000 FCFP au titre des frais irrépétibles,
- a :
- dit que X a commis une faute inexcusable de nature à entraîner la majoration de cotisation prévue à l'article 24 du décret n° 57/245 du 24 février 1957,
 - renvoyé les parties à se concerter pour déterminer cette majoration,
 - prononcé la résiliation du contrat de travail, aux torts de X, qui devra produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
 - condamné X à payer à Y les sommes suivantes :

- * 224.686 FCFP au titre des deux mois de préavis,
 - * 22.468 FCFP au titre des congés payés sur préavis,
 - * 92.682 FCFP au titre des congés payés de l'année 2004,
 - * 89.875 FCFP au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - * 2.750.000 FCFP au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- ordonné l'exécution provisoire,
 - mis les dépens à la charge de X,
 - condamné X à payer à Y la somme de 120.000 FCFP au titre des frais exposés.

Le jugement a été notifié par le greffe de la juridiction le 29 juin 2007, notification reçue le 02 juillet 2007 par monsieur X et par la CAFAT.

PROCÉDURE D'APPEL

Par une requête enregistrée au greffe de la Cour le 09 juillet 2007, monsieur X a déclaré relever appel de cette décision.

Dans sa requête d'appel, monsieur X sollicite la réformation du jugement entrepris et le paiement d'une somme de 150.000 FCFP sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il soutient que les circonstances d'une faute inexcusable de l'employeur ne sont pas établies pas plus que les fautes quelconques susceptibles de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Il demande à la Cour de le décharger de toute condamnation et de débouter madame Y et la CAFAT de toutes leurs demandes.

Par conclusions datées du 09 juillet 2007, monsieur X sollicite le bénéfice de sa requête d'appel.

Il rappelle la définition de la faute inexcusable donnée par la jurisprudence, à savoir le non respect par l'employeur de l'obligation de sécurité, lorsque l'employeur 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 soutient que sauf à être qualifiée d'intentionnelle, la faute inexcusable de l'employeur n'autorise pas la requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, pas plus que la résiliation judiciaire du contrat de travail à durée indéterminée.

Il précise que madame Y n'ayant pas démissionné et n'ayant pas été licenciée, rien n'autorisait le premier juge à prononcer une telle résiliation du contrat en faisant au surplus

assortir les conséquences de sa décision, des conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il fait valoir qu'il n'a pas commis de faute inexcusable, n'étant presque jamais présent à son domicile lors des opérations d'entretien et n'ayant aucune compétence en la matière.

Il admet la dangerosité du produit utilisé mais soutient que n'importe quel employé de maison ne peut ignorer que l'utilisation des gants ménagers et des chaussures constitue des précautions élémentaires.

Il fait valoir que l'accident du travail dont a été victime madame Y résulte d'une circonstance purement casuelle et tout à fait occasionnelle, ce fait unique ne peut justifier un droit de retrait du salarié ou le refus de reprendre son travail à l'issue de son arrêt de maladie.

Il soutient que le refus du salarié de reprendre le travail expose l'employeur aux conséquences d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse emportant le versement d'une indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement.

Par conclusions datées du 23 juillet 2007, madame Y sollicite la confirmation du jugement entrepris outre la somme de 210.000 FCFP au titre des frais irrépétibles d'appel.

Elle rappelle les circonstances de l'accident du travail dont elle a été victime lors de l'utilisation d'un produit détartrant dénommé "SUMA CALC D 5" contenant notamment de l'acide phosphorique.

Elle rappelle également les suites médicales de cet accident.

Elle précise que la CAFAT lui a accordé une rente pour incapacité permanente de 20 %.

Elle rappelle les conclusions de l'expertise médicale judiciaire réalisée par le Docteur A.

Elle reprend et développe ses précédentes écritures en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail, la faute inexcusable de l'employeur et l'indemnisation de la rupture.

Par une ordonnance rendue le 27 août 2007, monsieur le Premier Président de la Cour d'appel a dit que l'exécution provisoire du jugement ne pourra être poursuivie si monsieur X justifie de la consignation du montant des condamnations assorties de l'exécution provisoire entre les mains de monsieur le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats du Barreau de NOUMEA dans le délai d'un mois à compter de l'ordonnance.

Par conclusions datées du 10 août 2007, la CAFAT déclare reprendre les écritures présentées en première instance quant à la faute inexcusable, n'étant pas concernée par les condamnations financières résultant de la rupture du contrat de travail.

L'ordonnance de fixation de la date d'audience a été rendue le 16 octobre 2007.

Par conclusions datées du 07 novembre 2007, madame Y fait valoir que madame X lui a demandé de la conduire à l'entreprise V pour y acquérir le produit nettoyant dont l'utilisation lui a causé de graves brûlures.

Elle verse l'extrait K BIS de la société V dont monsieur X est l'un des administrateurs.

Elle soutient que celui-ci ne peut donc pas prétendre ignorer la dangerosité du produit qu'il lui a fait utiliser sans aucune protection.

Par conclusions datées du 23 novembre 2007, la CAFAT déclare s'en rapporter à ses précédentes écritures.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1) Sur la recevabilité de l'appel :

Attendu que l'appel, formé dans les délais légaux, doit être déclaré recevable ;

2) Sur la faute inexcusable de l'employeur :

Attendu qu'en l'absence de texte spécial concernant l'action relative à la faute inexcusable de l'employeur, il convient de se référer aux principes généraux de la législation locale, ainsi qu'à la réglementation locale, et de veiller à ne pas rompre l'égalité entre les justiciables également victimes d'accidents du travail ;

Attendu que la CAISSE DE COMPENSATION DES PRESTATIONS FAMILIALES ET DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE PREVOYANCE DES TRAVAILLEURS dite CAFAT est un organisme public qui assure en Nouvelle Calédonie, la gestion des missions confiées en métropole à la SECURITE SOCIALE ;

que les attributions de la CAFAT dans l'intérêt des personnes affiliées et de leurs ayants-droits découlent notamment du décret du 24 février 1957 et de la loi de pays du 11 janvier 2002 ;

qu'aux termes de l'article 34 du décret du 24 février 1957, lorsque l'accident du travail est dû à une faute inexcusable de l'employeur, les indemnités dues à la victime ou à ses ayants-droits sont majorées ;

Attendu que l'arrêté n° 58-406/CG du 29 décembre 1958 détermine les conditions de fixation et de perception de la cotisation supplémentaire pour faute inexcusable de l'employeur ou de ses substitués en matière d'accident du travail ;

que ce texte prévoit que lorsque l'accident est dû à une faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, les indemnités dues à la victime sont majorées;

qu'il ajoute que le montant de la majoration est fixé par la CAFAT en accord avec la victime et l'employeur ou à défaut, par le Tribunal du Travail ;

qu'il ajoute encore que la majoration est payée par la CAFAT qui en récupère le montant au moyen d'une cotisation supplémentaire ;

que pour ce faire, la CAFAT propose à l'employeur le taux et la durée de la cotisation supplémentaire ;

que faute d'accord de l'employeur dans un délai maximum de quinze jours, la CAFAT saisit le Tribunal du Travail ;

Attendu qu'en l'espèce, madame Y qui travaillait en qualité d'employée de maison pour le compte des époux X a été victime d'un accident du travail le 09 septembre 2004, lors de l'utilisation d'un produit chimique détartrant et d'un appareil à vapeur pour nettoyer le carrelage;

qu'à la suite de cet accident, elle a présenté des brûlures aux pieds et aux jambes ;

qu'elle a fait l'objet d'un arrêt de travail suivi de plusieurs prolongations ;

Attendu qu'il résulte des débats et des pièces versées, que le produit incriminé est désigné sous l'appellation "SUMA CALC D 5" ;

que la documentation s'y rapportant mentionne qu'il s'agit d'un produit corrosif prévu pour un usage uniquement professionnel et porte les instructions de sécurité suivantes : contient de l'acide phosphorique - provoque des brûlures - porter un vêtement de protection approprié, des gants et un appareil de protection des yeux et du visage ;

que madame Y a déclaré, sans être contestée, que ce produit a été acheté par madame X à l'entreprise V dont monsieur X est l'un des administrateurs ;

qu'elle a également déclaré avoir très rapidement senti que le produit qu'on lui avait demandé d'utiliser lui provoquait des brûlures de la peau et des difficultés respiratoires ;

qu'elle en a informé son employeur qui lui a demandé de terminer le travail, ce qu'elle a fait pendant 1 heure et 30 minutes environ ;

Attendu qu'il apparaît, au vu de l'ensemble de ces éléments, que les blessures, notamment par brûlures, dont a été victime madame Y le 09 septembre 2004, sur son lieu de travail, au domicile des époux X, résulte de la conjonction de plusieurs facteurs clairement identifiés :

- la toxicité du produit et par voie de conséquence, sa dangerosité pour la santé du salarié,
- son utilisation réservée aux professionnels,
- l'absence de mise en garde de la salariée sur la toxicité du produit,
- l'absence totale de mise à disposition de la salariée des vêtements, chaussures, gants et appareils de protection adaptés à la toxicité du produit ;
- l'insistance de l'employeur qui, informé des problèmes rencontrés par la salariée lors de l'utilisation de ce produit, lui a dit de terminer le travail, l'exposant ainsi plus longtemps aux effets corrosifs du produit ;

que ce comportement est fautif à plusieurs titres et se caractérise par une totale absence d'égards quant à la personne de madame Y ;

que monsieur X, administrateur de la société V dont l'objet social est : "la fabrication, le conditionnement et la commercialisation en gros et au détail de détergents, lessives, produits d'entretien, savons, produits cosmétiques etc ainsi que de tous produits, matériaux, objets de toute nature et de toutes provenances se rapportant à l'hygiène, à l'entretien, au nettoyage, à l'emballage et à la droguerie en général", ne peut sérieusement soutenir qu'il n'a pas de compétence dans ce domaine, ni se réfugier derrière le fait qu'il n'était pas présent au moment de l'accident, ni inverser les rôles quant à la responsabilité encourue en reprochant à son employée de maison de n'avoir pas eu l'idée de prendre les précautions élémentaires que sont l'utilisation des gants ménagers et le port de chaussures ;

qu'en tout état de cause, il ne démontre pas que les protections appropriées étaient à la disposition de madame Y ;

Attendu qu'en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de sécurité de résultat ;

que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, lorsque l'employeur 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 ;

qu'en l'espèce, il est établi que le produit confié à la salariée était hautement corrosif et destiné à un usage uniquement professionnel ;

qu'il est également établi que la remise de ce produit corrosif à la salariée n'a donné lieu à aucune information ou mise en garde significative ;

qu'il est encore établi que l'employeur n'a pas mis à la disposition de la salariée les protections adaptées à la toxicité du produit telles que celles mentionnées sur l'étiquette du produit : vêtement de protection approprié, des gants et un appareil de protection des yeux et du visage, ni celles d'usage plus courant comme des chaussures fermées ou des bottes ;

qu'enfin, il n'est pas contesté que bien qu'informé des problèmes rencontrés par la salariée lors de l'utilisation de ce produit, l'employeur n'en a tenu aucun compte, insistant au contraire pour que la salariée termine le travail en cours ;

que cette exposition prolongée au contact du produit corrosif a nécessairement aggravé les brûlures de madame Y ;

Attendu que ces éléments démontrent que l'employeur a fait preuve d'imprudence, de négligence, d'un manque d'égards et d'une certaine désinvolture à l'encontre de son employée et caractérisent la conjonction chez l'employeur de la connaissance des facteurs de risque et de l'absence de mesure pour l'empêcher ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que X a commis une faute inexcusable de nature à entraîner la majoration de cotisation prévue à l'article 24 du décret n° 57/245 du 24 février 1957, et renvoyé les parties à se concerter pour déterminer cette majoration,

3) Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail :

Attendu que selon la jurisprudence rattachée à l'article 1184 du Code civil, l'une ou l'autre des parties à un contrat synallagmatique peut en demander la résolution judiciaire en cas d'inexécution des obligations découlant de ce contrat ;

Attendu que contrairement à ce que soutient monsieur X, la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation considère que l'action en résiliation judiciaire à l'initiative du salarié est admise sans réserve, même s'il s'agit d'un salarié protégé ;

que la possibilité de poursuivre la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur est ouverte en cas de manquements par ce dernier à ses obligations ;

qu'elle précise toutefois que ces manquements doivent être d'une gravité suffisante ;

qu'enfin, la chambre sociale considère que lorsque les manquements sont établis et d'une gravité suffisante, la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Attendu qu'elle rappelle que l'employeur peut commettre une faute contractuelle qui est susceptible de rendre impossible la continuation du contrat de travail ;

qu'elle précise que dans ce cas, la rupture lui sera imputable et le juge saisi par le salarié mettra à sa charge les conséquences de la rupture ;

qu'elle rappelle également qu'en vertu du contrat de travail le liant au salarié, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat ;

que l'inobservation de cette obligation de sécurité autorise le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ;

que le salarié qui invoque une faute ou une inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles, rendant impossible la continuation du contrat, peut saisir le juge soit pour faire juger que la rupture intervenue est imputable à l'employeur, soit pour faire prononcer la résolution du contrat aux torts et griefs de l'employeur ;

que la rupture qui résulte de la faute contractuelle de l'employeur sera nécessairement tenue pour illégitime et qualifiée de sans cause sérieuse ;

Attendu qu'il résulte des pièces versées et des débats, ainsi que des développements qui précèdent, que monsieur X a commis divers manquements à ses obligations contractuelles, particulièrement en ce qui concerne l'obligation de sécurité de sa salariée, madame Y ;

Qu'en effet, la Cour a confirmé le jugement entrepris en ce qui concerne la faute inexcusable commise par l'employeur, faute qui est à l'origine de l'accident du travail dont a été victime madame Y

Attendu que c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter, que le premier juge a exactement retenu que la nature de la faute et les conséquences qu'elle a eues, attestées par l'expertise et les documents médicaux produits par madame Y, mentionnant, outre les

conséquences physiques de l'accident, un retentissement anxio dépressif, démontrent que la faute commise est bien de nature à empêcher la poursuite des relations de travail ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a prononcé la résiliation du contrat de travail, aux torts de monsieur X et dit qu'il produira les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

4) Sur l'indemnisation :

Attendu que madame Y sollicite la confirmation du jugement sur ce point du litige ;

que pour sa part, monsieur X a conclu au débouté de toutes les prétentions adverses ;

Attendu qu'il convient d'examiner le bien fondé des demandes présentées par madame Y ainsi que les appréciations qui ont été apportées par le premier juge ;

que cette estimation relève en partie de critères objectifs définis par les textes en vigueur, notamment eu égard à l'ancienneté de la salariée au sein de l'entreprise et d'autre part, de critères par nature plus subjectifs, telles les circonstances particulières de son licenciement ;

que la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et la résiliation du contrat de travail prononcée aux torts de monsieur X produisant les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sont des éléments qui permettent d'apprécier la nature et l'étendue du préjudice subi par madame Y,

Attendu qu'au vu de ces éléments, c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter, que le premier juge a exactement apprécié et chiffré les différentes demandes objets du litige, à savoir le paiement des congés payés non pris, de l'indemnité légale de licenciement, du délai-congé de deux mois et des congés payés y afférents, de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et a rejeté la demande relative à l'indemnisation relative au non respect de la procédure de licenciement, celle-ci ne pouvant se cumuler avec la précédente ;

qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ce point également ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel recevable en la forme ;

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 29 juin 2007 par le Tribunal du Travail de NOUMEA, à l'exception de la décision relative aux dépens ;

Infirmes ledit jugement sur ce seul point et statuant à nouveau ;

Dit n'y avoir lieu à statuer sur les dépens ;

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires comme mal fondées;

Vu les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, condamne monsieur X à payer à madame Y la somme de CENT VINGT MILLE (120.000) FRANCS CFP ;

ET signé par Michelle FONTAINE, Présidente, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier présent lors de la remise du dossier avec l'arrêt au greffe.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT