

COUR D'APPEL DE NOUMÉA
ARRET SOCIAL

N° de pourvoi : 06/244

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Christian MESIERE, Conseiller

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Anne AMAUDRIC DU CHAFFAUT, Conseiller
Marie Florence BRENGARD, Conseiller

Cécile KNOCKAERT, Greffier

ARRÊT du 05 Septembre 2007

Décision attaquée rendue le : 21 Avril 2006

Juridiction : Tribunal du travail de NOUMEA

Date de la saisine : 15 Mai 2006

Ordonnance de fixation : 21 mai 2007

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR

APPELANT

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

représentée par Me Xavier LOMBARDO, avocat

INTIMÉ

Compagnie d'assurance AXA, venue aux droits de la CIE D'ASSURANCES UAP
DELEGATION demeurant 9 rue du Général Mangin - BP 2395 - 98800 NOUMEA

représentée par la SELARL REUTER-DE RAISSAC, avocats

Débats : le 08 Août 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 05 Septembre 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 Christian MESIERE, Président, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier, présent lors de la remise au greffe.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par un jugement rendu le 21 avril 2006 auquel il est renvoyé pour l'exposé de l'objet 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 X à l'encontre de la compagnie d'assurances AXA FRANCE IARD, aux fins d'entendre dire que son licenciement est irrégulier et abusif et obtenir le paiement des sommes suivantes :

- 11. 070.000 F.CFP à titre de dommages-intérêts,
- 720.000 F.CFP au titre de la prime d'objectif 2004,
- 200.000 F.CFP sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

a :

- dit que X a fait l'objet d'un licenciement régulier et justifié par une cause réelle et sérieuse,
- débouté madame X de toutes ses demandes,
- débouté la compagnie AXA FRANCE IARD sa demande présentée au titre des frais irrépétibles.

Le jugement a été notifié le jour même par le greffe. La SA. AXA FRANCE IARD a reçu cette notification le 27 avril 2006. Madame X n'a pas retiré la lettre recommandée qui lui a été adressée. Par un courrier daté du 16 mai 2006, le greffe a informé la SA. AXA FRANCE IARD de cette situation et l'a invitée à faire signifier la décision.

PROCÉDURE D'APPEL

Par un acte reçu au greffe de la Cour le 15 mai 2006, madame X a déclaré relever appel de cette décision.

Dans son mémoire ampliatif d'appel et ses conclusions postérieures, madame X sollicite la réformation du jugement et demande à la Cour de dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner AXA à lui payer la somme de 10.660.000 F.CFP à titre de dommages-intérêts, de constater qu'en ne fixant pas les objectifs de la CVR pour l'année 2004, l'employeur a violé ses obligations et lui a fait perdre une chance de percevoir cette prime et de condamner AXA à lui payer la somme de 720.000 F.CFP à titre de dommages-intérêts, outre celle de 200.000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

Elle reproche au premier juge d'avoir considéré que 6 des 16 motifs caractérisant son insuffisance professionnelle contenus dans la lettre de licenciement du 06 août 2004, étaient justifiés.

Elle précise que ces six motifs sont contestés. Dix motifs s'avérant inexistant, elle s'interroge sur le point de savoir si la bonne marche du service est encore en jeu et si l'insuffisance professionnelle est caractérisée.

Elle soutient que l'employeur a donné un commencement de réponse puisqu'il indique que c'est l'addition des motifs qui caractérisent l'insuffisance, donc si plus de la moitié des motifs n'existent pas, l'insuffisance ne peut être caractérisée, l'accumulation de faits qui selon l'employeur caractérisait l'insuffisance de la salariée ayant disparue.

Elle rappelle qu'elle a été embauchée en 1998 en qualité de responsable du personnel de la succursale AXA en Nouvelle Calédonie, comptant environ 45 personnes, exerçant au sein de plusieurs sociétés relevant d'un groupe dont il est inutile de rappeler la taille.

Elle fait valoir qu'au cours de cette période, sa manière de travailler n'a fait l'objet d'aucun reproche ni d'aucune remarque tant de la hiérarchie locale que nationale.

Elle précise qu'elle n'était pas autonome, son activité s'exerçant dans les cadres définis par le siège métropolitain et sous l'autorité d'un délégué général, d'un directeur administratif, d'un service de contrôle interne, outre un commissaire aux comptes.

Elle soutient que certains faits qui lui sont reprochés ne ressortent pas de sa direction et que son poste de travail a été notablement modifié par le départ non remplacé de son assistante.

Elle relève que son licenciement semble reposer sur un rapport d'audit établi par la société KPMG, dont seulement une partie a été versée aux débats.

Elle indique que le rapport révèle que plusieurs dizaines de millions de francs ont été détournés par des méthodes d'une simplicité déconcertante sur une période non négligeable du fait de carences importantes dans l'organisation administrative, comptable et le contrôle interne de la succursale.

Elle soutient que l'employeur a une vision très subjective de l'insuffisance de ses cadres, puisque ses collègues, sous la responsabilité desquels se sont produits ces détournements n'ont pas été sanctionnés, ce qui l'amène à penser qu'elle a fait l'objet d'une mesure disproportionnée et discriminatoire.

S'agissant de ses conditions de travail à compter du 15 juillet 2003, elle rappelle que son assistante a démissionné et n'a pas été remplacée, ce qui lui fait dire que son poste a été supprimé et qu'elle a fait l'objet d'un licenciement économique déguisé.

Elle ajoute que tous les manquements qui lui sont reprochés concernent cette période pendant laquelle elle devait assurer une double charge de travail.

Elle reprend un par un les manquements que le Tribunal du Travail a estimé justifiés et considère qu'ils sont non fondés soit ne relèvent pas de son autorité, soit ne caractérisent pas une insuffisance professionnelle.

S'agissant de la prime d'objectif, elle précise que sa demande porte sur une indemnité compensatrice de la CVR pour non respect par l'employeur de ses obligations.

En effet, aucun objectif ne lui ayant été fixé par l'employeur elle n'a pas été en mesure de recevoir cette prime.

Elle précise que la somme demandée correspond à la prime qui lui a été offerte en 2003.

Par conclusions datées des 30 novembre 2006 et 14 mai 2007, la société AXA FRANCE IARD sollicite la confirmation du jugement déferé en toutes ses dispositions, outre la somme de 200.000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

Elle rappelle que madame X a été engagée à compter du 16 février 1998 en qualité de responsable des ressources humaines et qu'elle percevait au dernier état de ses bulletins de salaires une rémunération brute de 409.960 FCFP.

Elle fait valoir que les fonctions de madame X sont clairement décrites dans le descriptif des emplois internes de la compagnie.

Elle précise que chaque année, les cadres font l'objet d'un entretien avec la direction au cours duquel ils doivent proposer cinq objectifs destinés à servir de base de calcul au complément variable de rémunération (CVR) visant à rémunérer leurs performances.

Pour l'année 2004, madame X a cru devoir s'assigner des objectifs consistant à remplir de manière limitée et minimale les fonctions qui lui étaient dévolues de par la nature même de son poste.

Elle soutient que ce faisant, madame X a mis en lumière les difficultés qui étaient les siennes pour tenir correctement son poste et assumer l'intégralité de ses fonctions.

Elle ajoute que lors de sa prise de fonctions, la nouvelle direction AXA Calédonie a constaté des anomalies dans le circuit des flux financiers et a commandé un audit à la société KPLG.

Elle fait valoir que cet audit a mis en évidence de nombreux dysfonctionnements dans le domaine des ressources humaines démontrant que madame X ne faisait pas face aux obligations découlant de ses fonctions.

Elle ajoute que la direction s'est penchée sur le service du personnel ce qui lui a permis de mettre en lumière des anomalies de fonctionnement directement imputables à la manière dont madame X gérât ses tâches en sa qualité de responsable des ressources humaines.

Ces difficultés ont été évoquées avec l'intéressée qui s'est alors fait arrêter pour maladie du 26 juillet au 1er août 2004.

Madame X a été convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement pour le 04 août 2004.

Au cours de cet entretien madame X a refusé de fournir des explications, se contentant d'indiquer qu'elle saisisrait le Tribunal et privant l'entretien de son intérêt.

Elle lui a donc notifié son licenciement par lettre du 06 août 2004 et l'a dispensée d'exécuter son préavis de trois mois qui a été réglé au mois le mois.

S'agissant des motifs retenus par le premier juge, elle fait valoir qu'il y en a 12 regroupés en 6 catégories :

- retard dans deux déclarations nominatives CAFAT et dans une déclaration de résiliation d'un contrat de travail,
- absence de réponse aux demandes de l'employeur relatives à un contentieux CRE et aux accords d'entreprise,
- salaire et solde de tout compte de l'ancien délégué général : déclaration des avantages en nature et récupération d'une avance de 440.000 F.CFP,
- comptabilisation des congés payés amenant de facto à la mise en place d'une sixième semaine,
- différence de traitement entre salariés en matière d'arrêts de maladie,
- erreur dans l'établissement d'un bulletin de salaire (fausse promotion) et oubli de modification d'un RIB.

Elle soutient que ces 12 motifs d'insuffisance sont justifiés par les documents versés aux débats et non véritablement contestés par madame X.

Elle reprend et détaille les faits objectifs qui démontrent l'insuffisance de madame X.

Elle conteste les prétendues circonstances atténuantes évoquées par madame X pour minimiser son insuffisance professionnelle.

Elle rappelle la jurisprudence selon laquelle pour être retenue, l'insuffisance professionnelle doit se manifester dans ses répercussions en perturbant la bonne marche de l'entreprise ou le fonctionnement du service.

S'agissant d'une prétendue discrimination, elle fait valoir que les détournements ont fait l'objet d'une plainte pénale et que l'employé concerné, aide-comptable, ne fait plus partie du personnel.

S'agissant de la prétendue surcharge de travail, elle verse un courrier établi par l'ancienne assistante, madame B, laquelle explique que c'est en raison du traitement qu'elle a subi lors de son retour de congés de maternité qu'elle a donné sa démission.

Elle verse l'organigramme de la société afin d'établir que le service des ressources humaines existe toujours, ainsi que la fonction d'assistante.

S'agissant de la demande d'indemnité au titre du complément variable de rémunération, elle fait valoir qu'elle ne repose sur aucun fondement, les objectifs fixés par madame X: remplir correctement et dans les délais les missions relevant naturellement de ses fonctions de responsable des ressources humaines, n'ayant pas été atteints comme le démontre son licenciement pour insuffisance.

Sur requête de madame X, le magistrat chargé de la mise en état de la procédure a ordonné à la société KPLG de lui remettre un exemplaire du rapport d'audit du 12 juillet 2004.

L'ordonnance de fixation de la date d'audience a été rendue le 21 mai 2007.

A l'audience du 11 juillet 2007, l'affaire a été renvoyée au 08 août 2007.

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 les demandes présentées par madame X:

Attendu qu'il résulte des débats et des pièces versées que madame X a été embauchée le 16 février 1998 par la société Union des Assurances de Paris IARD dite UAP, fusionnée par la suite au sein du groupe AXA, en qualité de responsable des ressources humaines ;

que par un courrier daté du 06 août 2004, elle a été licenciée par la société AXA FRANCE IARD pour insuffisance professionnelle ;

que la lettre de licenciement vise 16 griefs qui, selon l'employeur, mettent en cause la bonne marche du service du personnel ;

que le premier juge en a retenu certains et en a écarté d'autres ;

qu'ainsi, s'agissant de la gestion des cotisations sociales et notamment des déclarations CAFAT, CRE, IRCAFEX, il a pris en compte les griefs suivants :

- retard dans l'établissement des bordereaux trimestriels de déclaration nominative du 3ème trimestre 2003 ayant entraîné diverses pénalités pour l'entreprise,

- retard dans l'établissement des bordereaux trimestriels de déclaration nominative du 2ème trimestre 2004, déposés en urgence durant un arrêt maladie de l'intéressée,

- retard dans l'établissement d'une déclaration de résiliation d'un contrat de travail (fin du contrat : 06/06/2004, délai légal : 48 heures, déclaration effectuée le 19/07/2004),

- non déclaration des avantages en nature (véhicule, logement) de l'ancien délégué général AXA qui n'ont pas été soumis à cotisations sociales ;

qu'à juste titre, le premier juge a relevé que madame X avait reconnu que les retards en matière de déclaration étaient réguliers puisqu'elle s'était fixé comme objectif pour l'année 2004 de transmettre ces documents dans les délais ;

que s'agissant de la gestion des congés payés, il a pris en compte les griefs suivants :

- surévaluation des provisions pour congés payés en raison de l'absence de contrôle du système de calcul (SYSPER),

- modification du système de décompte des congés, par la mise en place d'un système de comptabilisation jours ouvrés/jours ouvrables qui a eu pour effet d'avantager les salariés en

les faisant bénéficier d'une semaine supplémentaire, situation de fait que l'employeur a été contraint d'officialiser en octroyant une sixième semaine de congés ;

que s'agissant de la gestion des congés pour maladie, il a pris en compte le grief suivant:

- refus de maintenir l'intégralité du salaire (100%) d'une employée, madame C, responsable du service règlement, au cours d'un arrêt maladie (décembre 2003-janvier 2004), au motif que l'intéressée n'avait pas la qualité de cadre, alors que celle-ci avait obtenu la classification "cadre A" le 1er juillet 2001 ;

que le premier juge a encore retenu les griefs suivants :

- absence de réponse à un mail de l'employeur du 19/07/2004 concernant un litige en cours avec la CRE (organisme de retraite complémentaire),

- erreur dans l'établissement du bulletin de salaire d'un employé, monsieur D, lui ayant fait croire à une promotion (chargé de clientèle confirmé/technicien),

- non modification d'un RIB d'une employée, madame E, dont la situation personnelle avait récemment changé ce qui impliquait un changement de compte bancaire (salaire du mois d'avril 2003 viré sur le compte de son ancien compagnon) ;

Attendu qu'il résulte de l'attestation établie par madame Katia B, qui exerçait les fonctions d'adjointe de la responsable des ressources humaines de l'entreprise, que c'est le comportement de madame X à son égard, lors de sa reprise de service le 15 avril 2003, au terme d'un congé de maternité, et l'absence de soutien de la part du délégué général, monsieur F, qui l'ont conduite à donner sa démission "avant que sa vie ne devienne un calvaire au sein de ce service";

Attendu qu'il résulte des pièces versées et des débats que pour une grande partie, les reproches adressés à madame X sont établis ;

Que contrairement à ce qu'elle soutient, ces reproches concernent la gestion du service dont elle avait la responsabilité ;

Que ni son poste, ni celui de l'adjointe, n'ont été supprimés;

Attendu qu'au vu de ces éléments, c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter, que le premier juge a exactement retenu :

que la lettre de rupture du 06 août 2004 démontre que la société AXA a licencié madame X pour insuffisance professionnelle ;

que le fait de l'avoir dispensée de l'exécution de son préavis de trois mois et de lui avoir réglé ledit préavis à chaque échéance établit que l'employeur ne s'est pas placé sur le terrain disciplinaire, ce qui est confirmé par le fait que la société AXA n'invoque aucune faute ;

que certains des reproches énoncés dans la lettre de licenciement ne font l'objet d'aucun justificatif ;

que ceux qui ont été examinés sont établis ;

que leur accumulation constitue indiscutablement de la part d'une responsable des ressources humaines une insuffisance professionnelle qui justifie la mesure entreprise ;

que le licenciement justifié de madame X établit qu'elle n'a pas atteint les objectifs qu'elle avait elle-même fixé pour l'année 2004 ;

que dans ces conditions c'est à bon droit que le premier juge a débouté madame X de sa demande relative à la prime d'objectif 2004, a dit qu'elle avait fait l'objet d'un licenciement régulier et justifié par une cause réelle et sérieuse et l'a déboutée de toutes ses autres demandes ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

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 21 avril 2006 par le Tribunal du Travail de NOUMEA ;

Vu les dispositions prévues par l'article 700 du Code de procédure civile, condamne madame X à payer la compagnie d'assurances AXA FRANCE IARD. SA la somme de CENT VINGT MILLE (120.000) F.CFP ;

ET signé par Christian MESIERE, Président, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier présent lors de la remise du dossier avec l'arrêt au greffe.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT