

COUR D'APPEL DE NOUMÉA
ARRET SOCIAL

N° de pourvoi : 07/073

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Jean-Michel STOLTZ, Conseiller

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Roland POTE, Conseiller

Marie Florence BRENGARD, Conseiller

Cécile KNOCKAERT, Greffier

ARRÊT du 05 Septembre 2007

Décision attaquée rendue le : 05 Janvier 2007

Juridiction : Tribunal du travail de NOUMEA

Date de la saisine : 14 Février 2007

Ordonnance de fixation : 25 juin 2007

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR

APPELANT

M. X, né le ... à ISSY LES MOULINEAUX (92130) demeurant ... - 98810 MONT
DORE

comparant en personne

INTIMÉ

AGENCE DE DEVELOPPEMENT RURAL ET D'AMENAGEMENT FONCIER,
représentée par son Directeur en exercice demeurant 1 rue de la Somme - 98800 NOUMEA

représentée par la SELARL DE GRESLAN-BRIANT, avocats

Débats : le 01 Août 2007 en audience publique où Roland POTE, 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 Jean-Michel STOLTZ, Président, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier, présent lors de la remise au greffe.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par jugement du 5 janvier 2007 auquel il est renvoyé pour l'exposé de l'objet du litige, des moyens et prétentions des parties et de la procédure de première instance, le Tribunal du Travail de NOUMÉA, statuant sur les demandes formées par X contre l'Agence de Développement Rural et d'Aménagement Foncier (ADRAF) aux fins de voir reconnaître le caractère abusif de son licenciement et obtenir le paiement de diverses sommes, a dit que le licenciement était justifié par une cause économique réelle et sérieuse, l'a débouté de toutes ses demandes et a rejeté la demande d'indemnité pour frais irrépétibles présentée par l'ADRAF.

PROCÉDURE D'APPEL

X a régulièrement formé appel le 14 février 2007 du jugement notifié le 15 janvier 2007 dont il sollicite l'infirmité entière dans son mémoire du 10 avril 2007.

L'appelant expose les conditions dans lesquelles il a été licencié suite à son refus initial de rejoindre NOUMÉA où il était muté après quatre ans de fonctions à KONE et il reproche en premier lieu au jugement attaqué d'avoir validé la clause de mobilité de l'accord d'entreprise alors que son contrat de travail ne comportait aucune clause de mobilité géographique conforme à l'article 10 de cet accord d'entreprise.

Il soutient que le fait que l'accord d'entreprise prévoit une mobilité ne signifie pas qu'il ait accepté de manière non équivoque l'intégration à son contrat de travail d'une clause de mobilité.

Il estime en revanche établi le caractère contractuel de son lieu de travail que son employeur ne pouvait modifier sans son accord puisque le contrat de travail signé le 1er octobre 1997 à NOUMÉA mentionnait expressément KONE comme lieu de travail.

Il indique qu'en tout état de cause, la clause de mobilité n'est valide que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et que si elle est proportionnée au but recherché compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé,

Or, X estime dans son cas qu'au regard de la mise en place d'un logiciel de système d'information géographique qui traduit une mutation technologique entraînant le regroupement des personnels à NOUMÉA, l'intérêt légitime de l'ADRAF est nettement disproportionné par rapport à la restriction des libertés de domicile, de vie privée et familiale qui lui a été imposée, libertés protégées par l'article 88 de la Délibération n° 281 du 24 février 1988 et l'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales.

L'appelant considère en outre que la mise en œuvre de la clause de mobilité s'accompagnait directement en sus de la modification du lieu de travail, d'un changement de fonctions illustré par le suivi d'une formation et d'une réduction de sa rémunération par la perte de la prime de logement mensuelle de 50.000 FCFP.

Ces changements, surtout celui de son lieu de travail, constituent pour X des modifications substantielles du contrat de travail qui lui causent un préjudice anormal et qu'il pouvait refuser en raison de l'inopposabilité de la clause de mobilité.

Le refus de mutation étant légitime, l'appelant réclame l'indemnité exceptionnelle de licenciement à laquelle il peut prétendre et qui lui a été refusée à tort par le premier juge soit 495.900 FCFP.

Il sollicite, en réparation du préjudice subi du fait de son licenciement abusif une somme de huit millions FCFP outre 150.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

L'ADRAF conclut en réplique à la confirmation du jugement et réclame à l'appelant une indemnité de 250.000 FCFP pour les frais de procédure exposés en appel.

L'intimée reprend son argumentaire initial pour expliquer que la proposition de mutation était légitime car fondée sur un motif économique et que le licenciement justifié par le refus de cette mutation était lui aussi légitime.

Elle rappelle que, selon la jurisprudence, la modification du contrat de travail imposant l'accord des parties est celle qui porte sur un élément essentiel du contrat.

Elle considère que, contrairement à ce qui est soutenu par l'appelant, le lieu de travail qui n'est pas en principe un élément essentiel du contrat, n'était indiqué en l'espèce qu'à titre indicatif, aucune clause ne prévoyant la fixation du lieu de travail exclusivement à KONE.

Elle estime que la clause de mobilité incluse à l'article 14 de l'accord d'entreprise s'impose au salarié puisque le contrat de travail y fait expressément référence et que la mobilité a été mise en œuvre conformément à l'accord dans le cadre d'une importante restructuration d'un service opérée après consultation des délégués du personnel.

S'agissant des restrictions invoquées par l'appelant à ses libertés de choix du domicile, de vie privée et familiale, l'ADRAF fait remarquer que l'article 88 de la Délibération du 24 février 1988 s'applique au règlement intérieur qui n'est pas en question en l'espèce et que l'article 8 de la Convention Européenne n'a pas été violé, l'employeur ayant respecté les droits fondamentaux de son salarié en observant les dispositions contractuelles et légales applicables en la matière.

L'intimée ajoute que X avait d'abord accepté le principe de sa mutation à NOUMÉA, qu'il avait donc été formé aux frais de l'employeur à l'utilisation du nouveau système informatique et qu'il n'avait fait connaître son refus qu'en novembre 2001, la décision de licenciement intervenant finalement après qu'ait échoué du fait de l'appelant, l'aide au reclassement mise en œuvre par l'ADRAF.

Celle ci estime aussi que l'appelant n'aurait subi aucune modification de sa rémunération puisque son indemnité de logement, liée à son poste à KONE et qui devait normalement disparaître à NOUMÉA, aurait été intégrée à son salaire.

X aurait également conservé les mêmes attributions de technicien-géomètre et le même niveau hiérarchique, évoluant en réalité sur le plan professionnel en raison de sa formation au nouveau système informatique.

En tout état de cause, l'ADRAF fait valoir que même si l'on admettait une modification des éléments essentiels du contrat de travail, celle ci serait justifiée par son motif économique

qui a légitimé le licenciement du salarié après son refus de mutation et l'échec des tentatives de reclassement.

L'intimée demande la confirmation du rejet de la demande d'indemnité exceptionnelle de licenciement en raison du motif illégitime de refus de la mutation qui équivaut à une absence de motif au sens de l'article 18 de l'accord d'entreprise.

L'affaire a été fixée à l'audience du 1er Août 2007.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Le contrat de travail du 1er octobre 1997 signé par les parties se réfère expressément à l'accord d'entreprise du 18 janvier 1990 dont le titre III rappelle que du fait de la vocation de l'ADRAF, le personnel est engagé pour exercer son activité aussi bien au siège que dans les agences ou antennes de l'une des trois provinces du Territoire et dont l'article 14 prévoit une mobilité professionnelle et géographique notamment à l'initiative de l'ADRAF en cas de restructuration importante de l'Agence ou d'un service après consultation des Délégués du personnel.

L'appelant ne peut, sans se contredire, estimer que cette clause de mobilité lui est inopposable pour ne pas avoir figuré dans le contrat en invoquant la violation de l'article 10 de ce même accord d'entreprise.

C'est donc à juste raison que le premier juge a estimé qu'à défaut de clause contractuelle contraire, l'affectation géographique de X à KONE n'était pas incompatible avec la clause de mobilité et que le salarié ne démontrait pas que son lieu de travail avait été fixé comme un élément essentiel du contrat de travail imposant l'accord des deux parties pour être modifié.

Il est par ailleurs établi que les délégués du personnel ont été consultés sur la mutation technologique ayant entraîné la suppression du poste de géomètre de KONE, que X a reçu une formation adaptée au nouveau logiciel mis en place par l'ADRAF qui a ensuite respecté son obligation de tentative de reclassement du salarié après le refus de mutation signifié par celui ci en novembre 2001.

Il n'est pas non plus contestable que la mutation de X au siège de NOUMÉA n'aurait impliqué ni modification de ses fonctions de technicien géomètre, ni perte de rémunération, l'employeur ayant accepté d'intégrer dans son salaire, l'indemnité de logement versée en considération de sa résidence à KONE.

L'employeur ayant rempli l'ensemble de ses obligations légales et contractuelles dans le respect des droits fondamentaux du salarié, le Tribunal du Travail, par des motifs pertinents que la Cour fait siens, a ainsi à bon droit, validé le licenciement économique de l'appelant et rejeté sa demande de dommages et intérêts.

En revanche, l'article 18 de l'accord d'entreprise prévoyant le paiement d'une indemnité de licenciement exceptionnelle en cas de licenciement économique sauf aux agents ayant refusé un poste sans motif, le Tribunal a ajouté à cette disposition en considérant qu'elle s'appliquait au refus sans motif légitime.

Au surplus, si le motif de refus de mutation invoqué par le salarié ne peut être retenu pour les raisons juridiques exposées ci dessus, il n'en était pas pour autant illégitime au regard de

sa situation familiale implantée à KONE d'où il suit qu'en tout état de cause l'indemnité de licenciement exceptionnelle lui est due pour le montant non discuté qu'il réclame soit 495.900 FCFP correspondant à un mois et demi de salaire.

L'équité ne commande pas l'octroi d'indemnités pour frais irrépétibles.

Il n'y a pas lieu à condamnation aux dépens en matière sociale en application de l'article 880-1 du code de procédure civile de Nouvelle Calédonie.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Confirme le jugement du 5 janvier 2007 sauf en ce qu'il a débouté X de sa demande en paiement de l'indemnité exceptionnelle de licenciement et, statuant à nouveau;

Condamne l'ADRAF à lui payer à ce titre la somme de QUATRE CENT QUATRE VINGT QUINZE MILLE NEUF CENT (495.900) FRANCS CFP ;

Rejette les demandes d'indemnités formées au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Dit n'y avoir lieu à condamnation aux dépens en matière sociale en application de l'article 880-1 du code de procédure civile de Nouvelle Calédonie ;

ET signé par Jean-Michel STOLTZ, Président, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier présent lors de la remise du dossier avec l'arrêt au greffe.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT