

**Cour d'appel de Nouméa
chambre civile**

N° de RG: 13/00442

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LA MISSION D'INSERTION DES JEUNES DE
LA PROVINCE SUD, dite MIJ

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Sonia X... épouse Y

M. Pierre GAUSSEN, Président de Chambre,
président,
M. François BILLON, Conseiller,
M. Régis LAFARGUE, Conseiller,

Confirme la décision déferée dans toutes ses
dispositions, à l'égard de toutes les parties au
recours

Audience publique du jeudi 5 juin 2014

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Mme Y... a été embauchée à compter du 25 juin 2007 par la Mission d'insertion des jeunes (MIJ) en qualité de conseillère d'insertion (antenne de Bourail) à compter du 20 Juin 2008 moyennant un salaire mensuel de 230. 560 F CFP. Elle a reçu de son employeur un courrier du 20 juin 2013 lui faisant grief d'avoir participé à une assemblée générale de l'USGCINC dont la durée se serait étalée sur une journée alors qu'elle était en arrêt de travail et que les sorties autorisées étaient limitées à 3 heures par jours. Cette lettre la convoquait à un entretien à son retour de congé maladie, afin de l'entendre en ses explications.

L'employeur lui adressait un second courrier, du 21 juin 2013, lui faisant grief de s'être présentée sur son lieu de travail pendant son congé-maladie. Cette lettre l'informait qu'elle aurait à donner des explications à son retour.

Par courrier du 9 juillet 2013 elle était convoquée à un entretien préalable pour le 19 juillet 2013 en vue d'une sanction.

Toutefois, l'employeur lui adressait une lettre, datée du 23 juillet 2013, l'informant du report de la date de l'entretien préalable à une date ultérieure : l'entretien initialement prévu pour le 19 juillet 2013 n'ayant pu avoir lieu en raison de son indisponibilité pour cause de santé.

Par lettre du 2 septembre 2013 elle était, à nouveau, convoquée à un entretien préalable pour 20 septembre suivant.

Le 4 octobre 2013 une mise à pied disciplinaire, d'une durée d'un mois, lui était notifiée.

Il lui était reproché :- de s'être présentée le 5 juin 2013 sur son lieu de travail alors qu'elle était en arrêt maladie,

- d'avoir eu le 1er juillet 2013 un comportement inadmissible et déstabilisant envers une collègue de travail ;

- d'avoir le 3 juillet 2013 alerté les syndicats de ce qu'elle avait été obligée d'aller, malgré les intempéries, à Koumac, alors que précédemment elle avait été dispensée d'y aller ; Enfin, il était

rappelé des faits antérieurs ayant fait l'objet d'observations sur son comportement et les conditions dans lesquelles elle accomplissait son travail.

Le 12 novembre 2013, la salariée a assigné l'employeur devant le président du tribunal du travail statuant en la forme des référés aux fins de voir prononcer la nullité de sa mise à pied, pour trois motifs :- principalement, au motif que cette sanction avait été prononcée hors délai, la lettre lui infligeant cette sanction, en date du 4 octobre 2013, étant postérieure de plus de deux mois et demi à la date du 19 juillet 2013 prévue pour l'entretien préalable ;

- subsidiairement, motif pris de la prescription des faits reprochés, la convocation à l'entretien préalable du 2 septembre 2013 ayant été adressé plus de deux mois après la commission des faits reprochés ;

- plus subsidiairement, motif pris de ce qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement moral, générant un trouble manifestement illicite.

Elle sollicitait, en conséquence, la condamnation de l'employeur : à lui verser 310 550 FCFP correspondant à la période de mise à pied ; à lui remettre le bulletin de salaire correspondant, sous astreinte de 30 000 F CFP par jour de retard ; - à lui verser 250 000 F CFP au titre des frais irrépétibles.

Elle soutenait que l'employeur avait méconnu les dispositions de l'article Lp 132-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie qui prévoit que la sanction ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien (fixé initialement au 19 juillet 2013 puis reporté par l'employeur sans qu'elle-même demande ce report) ; qu'ainsi la procédure était caduque dès le 19 août 2013.

Elle soutenait que l'employeur ne pouvait se prévaloir du fait que la convocation du 19 juillet 2013 avait interrompu le délai de prescription puisque postérieure de moins de deux mois aux faits invoqués par l'employeur dans la mesure où la lettre du 23 juillet 2013 n'était pas une nouvelle convocation et qu'il fallait se placer à la date du 2 septembre pour apprécier si les faits étaient prescrits, alors que le 2 septembre 2013 les faits reprochés à la salariée étaient prescrits, ce qui justifiait l'annulation de la sanction disciplinaire.

Elle indiquait que cette sanction s'inscrivait dans un contexte de harcèlement moral par sa supérieure hiérarchique depuis 2011 suite à son adhésion syndicale à la COGETRA, ce qui constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés doit faire cesser en annulant la mise à pied.

Devant le premier juge l'employeur concluait au débouté des demandes. Il soutenait que la jurisprudence n'exige pas que le report de la convocation préalable se fasse dans le délai d'un mois ; que le délai de prescription de deux mois est interrompu par une nouvelle convocation qui fait courir un nouveau délai de deux mois ; que la procédure est régulière et les faits non prescrits et que dès lors la salariée ne peut se prévaloir d'un trouble manifestement illicite ; qu'au demeurant, le harcèlement moral relève d'une contestation sérieuse que le juge des référés ne peut trancher.

Par ordonnance du 27 décembre 2013, le juge des référés a :

- constaté le non respect des dispositions concernant les sanctions disciplinaires édictées par l'article Lp 132-4 du code du travail, s'agissant des délais de report de l'entretien ;

- annulé la sanction de mise à pied disciplinaire d'Un mois notifiée à Mme Y... le 4 octobre 2013

;- condamné la MIJ à lui verser 310 550 FCFP brut couvrant la période de mise à pied ;

- ordonné à la MIJ de lui remettre son bulletin de salaire correspondant rectifié dans un délai de 15 jours et dit n'y avoir lieu à astreinte ;

- condamné la MIJ à lui verser 130 000 F CFP au titre des frais irrépétibles.- rappelé que cette décision est exécutoire à titre provisoire conformément aux dispositions de l'article 489 du code de procédure Civile.

PROCÉDURE D'APPEL

Le 14 janvier 2014, la MIJ a interjeté appel de cette décision non encore signifiée, dont elle sollicite l'infirmer.

Par écritures du 13 février 2014 et du 29 avril 2014, la MIJ a demandé à la cour, infirmant et statuant à nouveau, de constater l'absence de prescription ; de constater l'existence d'une contestation sérieuse quant au principe de la sanction disciplinaire et des faits l'ayant générée ; de constater l'absence de trouble manifestement illicite ; de constater l'incompétence de la juridiction des référés ; de débouter la salariée de ses fins et conclusions, et la condamner à lui payer 350 000 F CFP au titre des frais irrépétibles.

Par écritures des 10 mars et 05 mai 2014, Mme Y... a conclu à la confirmation de l'ordonnance entreprise, et sollicité 300 000 F CFP au titre des frais irrépétibles.

Par ordonnance du 22 janvier 2014 l'affaire a été fixée à l'audience du 05 mai 2014.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Attendu que le président du tribunal du travail statuant en référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu qu'aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié sans qu'il soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui ; que lorsqu'il envisage de prendre une sanction, l'employeur convoque le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation ; qu'au cours de l'entretien, il indique le motif de la sanction envisagée et recueille ses explications ;

Que la sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ; qu'elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée à l'intéressé ; Que le délai d'un mois entre le jour fixé pour l'entretien et la notification de la sanction est impératif, quand bien même le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien ; qu'il n'est ni interrompu ni suspendu par la maladie ou pour quel qu'autre cause de suspension du contrat de travail y compris pour accident de travail ; que toutefois l'empêchement du salarié peut donner lieu à report de l'entretien à la demande du salarié, pourvu que celui-ci soit dans un délai d'un mois ; que dans ce cas, c'est à compter de cette nouvelle date que court le délai de notification ;

Attendu qu'en l'espèce, le report de l'entretien préalable, fixé initialement au 19 juillet 2013, ne pouvait se faire qu'avant le 20 août 2013 ; qu'en ce cas, la mise à pied disciplinaire de Mme Y... devait être notifiée, en cas de report de l'entretien, dans le nouveau délai d'un mois, soit jusqu'au 19 septembre 2013 ; Que la décision de mise à pied disciplinaire, en date du 4 octobre 2013, étant postérieurement au délai prescrit sous peine de nullité de la sanction, et les dispositions concernant les délais de la procédure disciplinaire étant des règles de fond, le non respect de la procédure constitue un trouble manifestement illicite justifiant l'annulation de la sanction disciplinaire ;

Qu'aucun des moyens soulevés par la MIJ à hauteur d'appel n'étant de nature à infirmer la décision critiquée, la décision attaquée sera confirmée ;

Qu'il y a lieu de condamner la MIJ à verser à Mme Y... une indemnité de 150 000 F CFP au titre des frais irrépétibles ;

PAR CES MOTIFS

La cour,

Statuant, en la forme des référés, par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Confirme l'ordonnance entreprise ;

Condamne la MIJ à verser à Mme Y... une indemnité de 150 000 F CFP au titre des frais irrépétibles ;

