

COUR D'APPEL DE NOUMÉA
ARRET SOCIAL

N° de pourvoi : 06/624

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Michelle FONTAINE, Présidente de Chambre

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Roland POTE, Conseiller

Marie Florence BRENGARD, Conseiller

Cécile KNOCKAERT, Greffier

ARRÊT du 10 Octobre 2007

Décision attaquée rendue le : 17 Novembre 2006

Juridiction : Tribunal du travail de NOUMEA

Date de la saisine : 06 Décembre 2006

Ordonnance de fixation : 30 juillet 2007

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR

APPELANT

M. X, né le ... à HOUAILOU (98816) demeurant ... - 98846 NOUMEA CEDEX

représenté par la SELARL DE GRESLAN-BRIANT, avocats

INTIMÉ

LA FEDERATION DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE PROTESTANT FELP
représentée par le Président de son Conseil d'Administration demeurant B.P. 16 NEDIVIN -
98816 HOUAILOU

représentée par la SELARL TEHIO, avocats

Débats : le 05 Septembre 2007 en audience publique où Marie Florence BRENGARD,
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 10 Octobre 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

Aux termes d'un jugement rendu le 17 novembre 2006 auquel il convient de se référer pour l'exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, le tribunal du travail de NOUMEA a :

- dit que X a fait l'objet d'un licenciement irrégulier mais fondé sur une faute grave,
- condamné la FEDERATION DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE PROTESTANT dite "FELP" à lui payer les sommes suivantes :
- 600.000 francs CFP à titre de dommages-intérêts dus à raison de l'irrégularité de la procédure,
- 1.000.000 francs CFP représentant les dommages-intérêts pour le caractère vexatoire du licenciement
- 1.000.000 francs CFP en réparation du caractère discriminatoire de licenciement,
- 120.000 francs CFP en remboursement des frais irrépétibles,
- rejeté les autres demandes.

PROCÉDURE D'APPEL

Le 6 décembre 2006 X a relevé appel partiel.

En son mémoire ampliatif en date du 5 mars 2007 il a demandé à la Cour, statuant après réformation partielle du jugement, de :

- dire et juger que les faits allégués dans la lettre de licenciement étaient prescrits, et qu'en conséquence le licenciement était sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la FEDERATION DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE PROTESTANT à lui payer les sommes suivantes :
- 16.198.680 francs CFP : dommages-intérêts pour licenciement abusif,
- 2.024.850 francs CFP : l'indemnité compensatrice de congés payés,
- 202.485 francs CFP : l'indemnité compensatrice de congés sur préavis,
- 1.537.397 francs CFP : l'indemnité de licenciement, et ce, avec anatocisme,
- 300.000 francs CFP : frais irrépétibles .

Au soutien de ses prétentions, il fait valoir les moyens suivants :

- Sur la prescription, le tribunal a statué par des motifs qui n'étaient pas dans la cause en ce que :

- d'une part, il a dénaturé le contenu de la lettre de licenciement en retenant qu'il avait été licencié pour avoir commis des délits d'entrave ayant entraîné une sanction pénale et non à cause de la condamnation pénale alors que la FELP n'avait pas conclu dans ce sens,

- d'autre part, en évoquant le fait qu'il ne contestait pas s'être abstenu d'organiser des réunions du comité d'entreprise en juillet et août 2004 bien que ces actes n'aient pas été évoqués ni dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ni dans les conclusions de la FELP.

En outre, il avait déjà été écarté de la direction de l'association puis démis de ses fonctions durant cette période de juillet/août.

Les faits d'entrave reprochés étaient nécessairement antérieurs au 6 février 2004, date d'introduction de la procédure pénale, de sorte que le délai de prescription de deux mois entre la connaissance des fautes alléguées et l'engagement de la procédure de licenciement était largement expiré au mois de septembre 2004.

- Sur l'absence de cause réelle et sérieuse, son licenciement n'avait aucune légitimité car :

- la nouvelle équipe dirigeante de la FELP a été désignée le 24 juillet 2004 et la passation des pouvoirs qui s'est déroulée le 30 juillet suivant, a donné lieu à des remerciements à l'ancienne direction alors que le jugement correctionnel du 7 juillet avait déjà été rendu, mais ce n'est que deux mois et demi plus tard, qu'il a été congédié,

- c'est le nouveau président qui a engagé une guerre personnelle contre son prédécesseur, et le fait que A qui a été condamné pour les mêmes infractions que lui, n'a pas fait l'objet d'un licenciement montre que le motif de son licenciement ne correspondait pas à celui annoncé dans la lettre,

- Sur l'analyse du motif allégué, le juge doit examiner la faute grave qui est invoquée au regard d'éléments objectifs tels l'ancienneté du salarié (en l'espèce 17 ans), ses états de service (aucun précédent disciplinaire) et les conséquences de l'acte incriminé qui, au regard de la motivation du jugement correctionnel et des sanctions prononcées, sont manifestement bénignes.

Il soutient donc que ses demandes indemnitaires sont justifiées par le préjudice subi et par le défaut de fondement du licenciement.

Le 10 mai 2007 la FELP a conclu à la confirmation des dispositions constatant l'absence de prescription et l'existence d'une faute grave justifiant le licenciement mais formant appel incident pour le surplus a demandé à la Cour de réformer le jugement en ce qu'il a accordé des dommages-intérêts à X et de condamner celui-ci à lui verser une indemnité de procédure de 250.000 francs CFP au titre des frais irrépétibles.

L'association réplique à l'argumentation de X par les éléments suivants :

- la procédure de licenciement est régulière car X a été convoqué à un entretien préalable du 17 septembre 2004 mais si la Cour estimait qu'il y avait irrégularité, elle devrait allouer à l'employé congédié une indemnité ne dépassant pas un mois de salaire,

- les faits d'entrave n'étaient pas prescrits car d'une part, comme l'a retenu à bon droit le tribunal, les derniers agissements contestés ont été commis en juillet et août 2004, et d'autre part, le délai de deux mois ne court, en cas de condamnation pénale, qu'à compter de la date où elle est devenue définitive soit après l'expiration du délai d'appel de deux mois attribué au Parquet Général de sorte qu'elle n'était pas forclosée en engageant la procédure par un avertissement donné le 19 août à X,

- en tout état de cause, X a commis la faute grave caractérisée par le premier juge car les actes d'entrave matérialisés par le refus persistant d'assistance par un expert-comptable et l'absence de réunions du comité d'entreprise étaient répétés et de nature à causer un préjudice à l'association qui pouvait se voir refuser les subventions publiques en raison de l'opacité de ses comptes,

- le licenciement n'a pas été effectué dans des conditions vexatoires et discriminatoires puisque X n'avait pas l'intention de coopérer avec la nouvelle équipe de direction et qu'il était nécessaire de maintenir à leurs postes, des personnes connaissant l'association comme A.

Par conclusions du 15 juin 2007 X a repris ses moyens et prétentions précédemment développés en insistant d'une part, sur l'absence de preuve de convocation à un entretien préalable du 17 septembre et d'autre part sur le fait que la lettre de licenciement a lié la décision de l'employeur à la condamnation pénale du 7 juillet 2004 qui constituait un motif prescrit au jour du licenciement.

Le 23 juillet 2007 la FELP a réitéré ses fins et moyens antérieurs en portant sa demande au titre des frais irrépétibles à la somme de 315.000 francs CFP.

Le 30 juillet 2007 a été rendue l'ordonnance de fixation de l'affaire à l'audience du 5 septembre 2007.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la procédure

La FELP ne rapporte toujours pas la preuve en appel de ce qu'elle aurait adressé à X une convocation régulière à un entretien préalable du 17 septembre 2004 de sorte qu'il ressort des débats que c'est par des motifs pertinents et sérieux que la Cour adopte, qu'il a été jugé par le tribunal que la procédure ayant conduit à la rupture du contrat de travail était irrégulière .

Sur la prescription

La lettre de licenciement énonce dans des termes clairs et non équivoques n'autorisant aucune interprétation, que le seul motif du licenciement est la condamnation pénale pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise prononcée par le tribunal correctionnel de KONE le 7 juillet 2004.

En application de l'article 218 du recueil des textes relatifs au droit du travail en NOUVELLE-CALÉDONIE, l'employeur ne peut engager une mesure disciplinaire sur un fait fautif imputé au salarié que dans le délai de deux mois suivant le jour où il en a eu connaissance à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à des poursuites pénales.

Or, quand un acte fautif a donné lieu à des poursuites pénales, quelque soit le mode de déclenchement de l'action publique, le délai de deux mois pour engager des poursuites disciplinaires est interrompu par la mise en mouvement de l'action publique jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale.

En l'espèce, le jugement correctionnel rendu le 7 juillet 2004 n'est devenu définitif faute d'appel que le 7 septembre 2004, date à laquelle la prescription édictée par l'article 218 précité a recommencé à courir.

Les faits fondant la lettre de licenciement du 22 septembre 2004 envoyée dans le délai de deux mois suivant la condamnation pénale invoquée, n'étaient donc pas prescrits.

Il convient dès lors statuant par motifs propres, de confirmer le jugement en ce qu'il a décidé que la prescription n'était pas acquise à X.

Sur le licenciement

X a été sanctionné pénalement pour avoir entravé le fonctionnement du comité d'entreprise par des agissements répétés ayant empêché l'institution représentative du personnel d'être suffisamment informée du fonctionnement financier de l'association.

Il n'a pas été relevé appel du jugement rendu par le tribunal correctionnel de KONE.

C'est donc par des motifs pertinents et sérieux adoptés par la Cour, que le tribunal a estimé que le licenciement était valablement fondé sur la faute grave reprochée à X.

Si la FELP conteste expressément le caractère discriminatoire du licenciement de X, elle fournit peu d'éléments pour se défendre d'avoir procédé au renvoi de son ancien directeur dans des conditions vexatoires.

Il appert pourtant des pièces produites que :

- le 12 août 2004, une lettre du nouveau président de la FELP a été diffusée expliquant au personnel qu'X n'avait plus aucune responsabilité au sein de l'association et qu'il devait rester à la disposition de la justice pour répondre de sa gestion en précisant que "toute décision prise par Monsieur X est nulle et non avenue",

- le 18 août 2004, le conseil d'administration nouvellement élu a rédigé un communiqué destiné aux différentes instances administratives et politiques ainsi qu'aux interlocuteurs habituels de la FELP, mettant en cause nominativement X en indiquant notamment qu'il faisait l'objet d'une plainte déposée par "les plus hautes autorités de l'Etat".

Or, d'une part, il n'existe pas de preuve de ce que des poursuites aient été intentées contre X hormis l'action entreprise par la FELP ayant donné lieu au jugement du 7 juillet 2004, et d'autre part, lesdits courriers ont été émis avant même l'engagement de la procédure de

licenciement de sorte que l'intention de porter atteinte à la réputation du directeur sortant est suffisamment caractérisée.

Sur le caractère discriminatoire du licenciement il suffit de se reporter au communiqué précité du 18 août pour constater que A également condamné par la décision correctionnelle du 7 juillet 2004, est non seulement resté au service de la FELP mais au surplus, y a conservé un rôle important de responsable administratif et financier.

La FELP qui prétend se justifier en alléguant de ce que X a fait preuve de mauvaise volonté en s'abstenant de répondre aux différentes convocations démontrant ainsi sa volonté de ne pas collaborer avec la nouvelle équipe dirigeante, ne verse aux débats aucune pièce pour étayer ses affirmations.

Dès lors, le premier juge a valablement considéré que même si le licenciement pour faute grave était causé, la FELP y avait procédé dans des conditions vexatoires et discriminatoires et a accordé à X des dommages-intérêts parfaitement proportionnés au préjudice résultant des agissements de l'employeur.

Dans ces conditions, l'appel étant dépourvu de fondement, le jugement déféré doit être confirmé en toutes ses dispositions.

Les demandes présentées au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile seront rejetées.

En application de l'article 880-1 du Code de Procédure Civile la procédure sociale est gratuite de sorte qu'il n'y a pas lieu à condamnation aux dépens.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel recevable en la forme ;

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

Rejette les demandes fondées sur l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Dit n'y avoir lieu à condamnation aux dépens ;

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