

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

RG : 05/053

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Michelle FONTAINE, Présidente de Chambre

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Roland POTE, Conseiller

Marie-Florence BRENGARD, Conseiller

Mickaela NIUMELE, Greffier

ARRÊT du 23 mars 2006

Publié par le Service de documentation et d'études de la Cour de cassation

Décision attaquée rendue le : 29 Novembre 2004 par le TRIBUNAL CIVIL DE NOUMÉA

Date de la saisine : 1er Février 2005

Ordonnance de clôture : 05 janvier 2006

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR

APPELANTS

1 - M. X... ... par Me Laurent AGUILA, avocat postulant et par Me Didier KINTZLER, avocat plaçant

Débats : le 02 mars 2006 en audience publique où Roland POTE, Conseiller, a présenté son rapport,

A l'issue des débats, la Présidente a déclaré que l'affaire était mise en délibéré et que le dossier avec l'arrêt serait remis au greffe le 23 mars 2006 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 Mickaela NIUMELE, Greffier, présent lors de la remise au greffe.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Le Tribunal de Première Instance de NOUMÉA a été saisi le 14 décembre 2001 d'une demande formée par la société Y contre Me X et la SELARL JURISCAL aux fins de voir reconnaître la faute commise par X en lui dispensant des conseils erronés ou imprudents sur la

rédaction de la lettre de licenciement de A, cadre de la société Y, et d'obtenir leur condamnation solidaire à lui payer 7.725.750 FCFP en principal à titre de dommages et intérêts représentant le montant des condamnations mises à sa charge par les juridictions du travail et 535.000 FCFP pour frais irrépétibles.

Par jugement du 29 novembre 2004 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 a fait droit à la demande principale dans la limite de 4.250.000 FCFP à titre de dommages et intérêts en raison du manque de cause réelle et sérieuse du licenciement de A et a alloué à la société Y une indemnité de 200.000 FCFP au titre des frais de procédure.

PROCÉDURE D'APPEL

M. X et la SELARL JURISCAL ont régulièrement relevé appel le 1er février 2005 du jugement non signifié dont ils sollicitent la réformation avec la condamnation de la société Y à payer à JURISCAL 500.000 FCFP pour frais irrépétibles. Ils exposent que contrairement à ce qu'a décidé le premier juge, la société Y n'est pas fondée à rechercher la responsabilité professionnelle de son avocat qui lui aurait donné le conseil de ne pas motiver la lettre de licenciement de A ce qui aurait entraîné la perte du procès engagé par celui-ci. Ils maintiennent et développent leur argumentation initiale qui repose essentiellement sur les points suivants :

- M. X conteste d'une part avoir eu connaissance du projet de lettre de licenciement qui ne contenait aucun motif et qui a été télécopié à son cabinet le 18 août 1997 à 10 h 36 et d'autre part avoir donné par téléphone le même jour à 11 heures 25 au responsable de la société Y, M. B son aval quant à la teneur de la lettre qui allait être remise à un huissier pour notification au salarié à 14 heures 45.

Les appelants estiment à cet égard que la société Y ne rapporte pas la preuve de cette consultation téléphonique autrement que par une mention manuscrite portée sur une copie de la lettre, mention sans valeur probante puisqu'elle émane de celui qui l'invoque. Ils remarquent que contrairement aux autres documents échangés entre l'avocat et sa cliente, la lettre en question ne porte aucune griffe ou mention manuscrite de l'avocat marquant son accord et font observer que même si l'avocat avait eu connaissance du projet de lettre, il n'est pas raisonnable de lui imposer de réagir dans l'heure suivante en donnant un avis verbal immédiat alors qu'aucune urgence ne commandait la notification sur le champ de la lettre de licenciement dans le contexte d'un contentieux délicat.

Dans l'hypothèse que les appelants tiennent pour avérée où l'avocat n'aurait reçu la copie de la lettre qu'après sa notification au salarié, aucun faute ne peut être imputée au conseil de la société Y pour ne pas l'avoir informé du risque pris et ne pas avoir rédigé une nouvelle lettre de licenciement régulièrement motivée dans la mesure où il est de jurisprudence constante que la lettre de licenciement fixe les données du litige, que le licenciement prend effet dès sa notification et que les tentatives ultérieures de régularisation sont inopérantes. Plus subsidiairement, M. X et la SELARL JURISCAL font valoir qu'il ne peut être fait grief à l'avocat d'avoir ignoré les dispositions de la loi du 5 juillet 1996 introduisant en droit local la règle de la motivation écrite du licenciement puisque loin d'ignorer cette règle, l'avocat en faisait une analyse juridique précise, reprise à sa lettre du 30 août 1997 adressée à Louis Y, qui le conduisait à une interprétation du texte différente de celle pratiquée en Métropole.

Elle consistait à dire que les textes locaux prévoyant une demande d'énonciation de motifs formulée par le salarié dans les dix jours de la rupture du contrat avec réponse de

l'employeur dans le même délai, n'avaient pas été abrogés par la loi de 1996 et restaient donc applicables. Les appelants font d'ailleurs remarquer que la Cour de ce siège n'a statué pour la première fois en sens contraire de cette analyse que le 23 juillet 1997, soit trois semaines avant le licenciement litigieux, dans un arrêt non publié ni diffusé et où ils n'étaient pas partie.

Ainsi, si le conseil avait été donné le 18 août 1997 de ne pas motiver la lettre, ce qui reste contesté, cet avis n'aurait pas été déraisonnable et contraire à la jurisprudence locale alors connue ce qui interdisait au premier juge de fonder sa décision sur cet argument. Enfin, les appelants relèvent que la décision de relaxe ultérieure du salarié au plan pénal permet de démontrer que les motifs dont la société Y souhaitait se prévaloir pour justifier le licenciement n'étaient pas pertinents et qu'ils n'auraient pu être requalifiés en invoquant la perte de confiance, notion distincte de la faute grave reprochée au salarié. Dans ces conditions, l'éventuelle faute mise à leur charge ne pouvait conduire les premiers juges à leur faire supporter la totalité des dommages et intérêts alloués au salarié dans le cadre d'une procédure de toute façon vouée à l'échec.

Pour les motifs soumis aux premiers juges, la société Y conclut pour sa part à la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu la responsabilité professionnelle de l'avocat mais elle maintient ses demandes en paiement initiales auxquelles elle ajoute une demande d'indemnité de 535.000 FCFP pour les frais irrépétibles exposés en appel. Elle insiste notamment sur l'échange de télécopie du 30 août 1997 entre Louis Y et M. X qui établit nettement à lui seul que l'avocat a bien été sollicité pour donner son avis sur la rédaction de la lettre de licenciement, qu'il a bien donné le conseil de ne pas la motiver et qui explique son analyse et déclare en assumer la responsabilité avec ses associés.

S'agissant de la teneur de cet avis, la société Y estime qu'il était à tout le moins imprudent pour l'avocat de conseiller de ne pas motiver la lettre de licenciement au regard des modifications législatives et des évolutions jurisprudentielles dont il était tenu de s'informer pour ce qui concerne un élément déterminant de la validité de la procédure de licenciement. L'intimée fait aussi valoir que l'avocat l'a privée par ce conseil imprudent et erroné, de discuter devant le juge du travail les motifs que la société souhaitait avancer pour justifier le licenciement, motifs qui devaient viser non seulement les faits pour lesquels le salarié a été relaxé mais aussi d'autres faits que l'employeur n'a pas eu le loisir de soumettre à la juridiction du travail si bien que l'avocat ne peut soutenir que la partie était perdue d'avance à cause des décisions pénales de relaxe.

M. X et la SELARL JURISCAL répliquent sur ce dernier point que s'il a pu être donné à la société Y, le 11 août 1997, le conseil de ne pas s'enfermer dans un grief unique alors que la société avait plusieurs reproches à faire valoir, ceci ne signifie pas qu'a été donné le conseil de ne pas motiver la lettre de licenciement. Ils affirment aussi que l'absence de contestation de la mise en cause de l'avocat dans le courrier du 30 août 1997 ne vaut pas admission de responsabilité, M. X ayant estimé que le temps n'était alors pas venu d'entrer en conflit avec son client.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 05 janvier 2006.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Il ressort des échanges écrits intervenus entre les parties que la direction de la société Y a sollicité les avis de son conseil habituel, Me X, quant à l'ensemble des démarches entreprises à l'encontre de A dont elle souhaitait se séparer pour faute grave. Il est ainsi incontestable et non

contesté que Me X a été destinataire par télécopies adressées à son cabinet, successivement le 8 août 1997, du projet de lettre de convocation préalable au licenciement, le 12 août du projet, finalement refusé par le salarié, de lettre de démission avec reconnaissance de dette et le 18 août du projet de lettre de licenciement pour faute grave sans mention des motifs. Il résulte aussi nécessairement des termes de la télécopie adressée le 30 août 1997 à Louis Y par Me X, que celui-ci a bien été consulté préalablement à l'envoi de la lettre de licenciement, sur la rédaction de ses motifs (comme il y était invité par un courrier du 11 août précédent dont Me X reconnaît détenir l'original tout en soutenant ne l'avoir pas eu en télécopie). En effet, Me X répondait à une télécopie du même jour émanant de Louis Y, ainsi rédigée : "Compte tenu du caractère extrêmement délicat de cette affaire, nous vous avons étroitement associé à toutes nos démarches. Nous avons sollicité votre avis à tous les stades de la procédure et notamment lors de la rédaction de la lettre de licenciement. Vous nous avez formellement indiqué qu'il n'y avait pas lieu de la motiver en vertu des dispositions du code du travail et qu'il convenait d'attendre que ces motifs nous soient demandés par le salarié.... votre interprétation, d'ailleurs contredite par l'article 86 bis de l'AIT, n'est pas celle de la Direction du Travail. Il vous appartiendra, en cas de conflit, de tout mettre en œuvre pour que nous n'ayons pas à supporter, en plus de notre préjudice, les conséquences financières d'une erreur de procédure..."

Loin de contester ou d'émettre des réserves sur la réalité ou la teneur des avis évoqués, Me X les confirmait et les justifiait à nouveau en rappelant son analyse du régime juridique local de la motivation des licenciements et en déclarant en assumer avec ses associés, la responsabilité. Me X écrivait ainsi dans sa télécopie du 30 août : " Je comprends votre préoccupation face aux divergences d'interprétation auxquelles vous vous trouvez confronté. Je considère pour ma part qu'en l'état des textes applicables localement, mon analyse est fondée..... (suit l'exposé de l'analyse juridique)....

Compte tenu de ces différences dans la réglementation, rien ne permet de conclure que la jurisprudence qui en métropole sanctionne le défaut d'indication du motif dans la lettre de licenciement a vocation à être appliquée localement. Je vous confirme par ailleurs que dans ce dossier, comme dans tous ceux que votre groupe confie à la société à laquelle j'appartiens, mes associés et moi-même assumons et assumerons la responsabilité de nos analyses et conseils" Il résulte de ce qui précède que Me X ne peut sérieusement contester avoir conseillé à la direction de la société Y de ne pas motiver la lettre de licenciement qui allait être délivrée à A.

Pour ce faire, il s'est fondé sur une analyse juridique controversée qui venait d'être infirmée par un arrêt de la Cour d'Appel de NOUMÉA rendu le 23 juillet 1997, décision qui faisait suite à plusieurs mois de débats sur les conséquences locales de l'entrée en vigueur de l'article 24 de la loi du 5 juillet 1996 relative au régime de la motivation des licenciements.

Même si cet arrêt n'était pas parvenu à la connaissance de l'avocat alors que sa profession lui impose pourtant une actualisation permanente de ses connaissances de l'état du droit et de la jurisprudence, il était en tout état de cause manifestement imprudent, compte tenu des incertitudes pesant sur la question, de conseiller la solution de la non motivation de la lettre de licenciement, solution irrévocable pour l'employeur puisque comme l'indiquent à juste raison les appelants eux-mêmes, il est de jurisprudence constante qu'aucune régularisation ultérieure n'est possible en la matière.

Ainsi, la controverse sur les conséquences de la loi du 5 juillet 1996 étant connue de l'avocat comme l'impossibilité de régulariser à posteriori un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il apparaît à l'évidence que Me X a pris le risque de donner le conseil le plus périlleux de ne pas motiver la lettre alors que dans le doute et dans tous les cas, la motivation suffisait à

garantir la régularité de la procédure et permettait à l'employeur de débattre devant la juridiction du Travail des motifs de licenciement.

A cet égard, il convient de relever que la relaxe du salarié au plan pénal est sans influence sur la responsabilité de l'avocat. En effet, d'une part cette relaxe est fondée, selon les décisions versées aux débats, non pas sur l'inexistence des faits dénoncés mais sur leur absence de qualification pénale, ce qui n'exclut pas une qualification disciplinaire y compris sur le terrain de la faute grave et d'autre part il est constant que la société Y se proposait d'invoquer d'autres faits que ceux visés dans la procédure pénale en cause pour motiver le licenciement de A.

En faisant prévaloir de manière imprudente une analyse juridique discutée, l'avocat a commis une faute professionnelle dont il doit assumer les conséquences avec ses associés comme il s'y engageait dans son courrier du 30 août 1997, puisqu'il a fait perdre à sa cliente toutes chances de voir reconnaître le caractère réel et sérieux du licenciement contesté devant la juridiction du Travail. S'agissant du préjudice, pour les motifs pertinents exposés par le premier juge et que la Cour fait siens, son montant sera limité à celui des dommages et intérêts et des frais irrépétibles mis à la charge de la société Y par la juridiction du travail, soit 4.250.000 FCFP. Le jugement sera donc confirmé en toutes ses dispositions et la société Y sera indemnisée au titre des frais irrépétibles exposés en appel à hauteur de 250.000 FCFP.

PAR CES MOTIFS

LA COUR, STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

CONFIRME le jugement du 29 novembre 2004 en toutes ses dispositions et y ajoutant ;

CONDAMNE solidairement les appelants à verser à l'intimée une indemnité de DEUX CENT CINQUANTE MILLE (250.000) FCFP au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie ;

REJETTE le surplus des demandes ;

CONDAMNE solidairement les appelants aux dépens.

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

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

Titrages et résumés : AVOCAT - Responsabilité - Obligation de conseil - Etendue

En cas de question juridique controversée, l'avocat est tenu à une obligation de prudence dans la délivrance du conseil et il engage sa responsabilité professionnelle lorsqu'il a fourni le conseil le plus périlleux pour son client compte tenu de l'état du droit connu au moment de la délivrance du conseil. C'est ainsi qu'un avocat est déclaré responsable des conséquences financières de l'annulation d'une mesure de licenciement prononcée en raison de l'absence de motivation de la lettre de licenciement qu'il a conseillée en se méprenant sur les conséquences de l'entrée en vigueur en Nouvelle-Calédonie de l'article 24 de la loi du 5 juillet 1996 relative au régime de la motivation des licenciements et dont l'application locale était l'objet de controverse.