



**AVIS DE Mme MOLINA,  
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

**Arrêt n° 1250 du 4 décembre 2024 (FS-B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 22-19.584**

**Décision attaquée : Cour d'appel de Nouméa du 2 juin 2022**

**La société France Télévisions**

**C/  
Mme [F] [I]**

---

Mme [F] [I] a été engagée par la société France Télévisions par contrats à durée déterminée successifs du 23 juin 2014 au 26 avril 2018 en qualité de journaliste rédacteur reporter.

Le 25 avril 2019, la salariée a saisi le tribunal du travail de Nouméa de demandes en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 8 décembre 2020, le tribunal du travail a notamment débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

Sur appel de la salariée, la cour d'appel de Nouméa, dans un arrêt prononcé le 2 juin 2022 a notamment dit que le contrat de travail entre la salariée et l'employeur est régi par les dispositions du code du travail métropolitain ; constaté

que le contrat de travail entre la salariée et l'employeur est un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, et ce depuis le 23 juin 2014 ; dit que la rupture du contrat de travail de la salariée par l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; condamné l'employeur à verser à la salariée diverses sommes au titre d'indemnité de requalification, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de congés payés, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de congés payés sur préavis.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

Le pourvoi reproche, à titre principal, à la cour d'appel d'avoir dit que le contrat de travail est régi par les dispositions du code du travail métropolitain.

Il soutient que les dispositions du droit du travail de Nouvelle-Calédonie sont impérativement applicables à tous les salariés domiciliés en Nouvelle-Calédonie et y exécutant leur contrat de travail, ainsi qu'aux personnes qui les emploient, à l'exclusion du droit du travail métropolitain.

L'article 72-3 de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose *“La République reconnaît, au sein du peuple français, les populations d'outre-mer, dans un idéal commun de liberté, d'égalité et de fraternité.*

*La Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, les îles Wallis et Futuna et la Polynésie française sont régies par l'article 73 pour les départements et les régions d'outre-mer et pour les collectivités territoriales créées en application du dernier alinéa de l'article 73, et par l'article 74 pour les autres collectivités.*

*Le statut de la Nouvelle-Calédonie est régi par le titre XIII.*

*La loi détermine le régime législatif et l'organisation particulière des Terres australes et antarctiques françaises et de Clipperton.”*

En Nouvelle-Calédonie, le droit du travail était régi par l'Etat jusqu'à la loi du 6 septembre 1984 qui en a fait une compétence partagée entre le Congrès de la Nouvelle-Calédonie et l'Etat qui édictait des principes directeurs en la matière.

La loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie a ensuite appliqué les principes de l'accord de Nouméa signé le 5 mai 1998 qui reconnaît la spécificité de cette collectivité d'outre mer et prévu le transfert de certaines compétences de l'Etat vers la Nouvelle-Calédonie, à l'exception des domaines régaliens (la défense, la sécurité, la justice et la monnaie). Le préambule de cet accord énonce pour la Nouvelle-Calédonie un « *partage de souveraineté avec la France, sur la voie de la pleine souveraineté* ».

L'article 77 alinéa 1 de la Constitution dispose notamment « *Après approbation de l'accord lors de la consultation prévue à l'article 76, la loi organique, prise après avis de l'assemblée délibérante de la Nouvelle-Calédonie, détermine, pour assurer l'évolution de la Nouvelle-Calédonie dans le respect des orientations définies par cet accord et selon les modalités nécessaires à sa mise en oeuvre :*

*- les compétences de l'Etat qui seront transférées, de façon définitive, aux institutions de la Nouvelle-Calédonie, l'échelonnement et les modalités de ces transferts, ainsi que la répartition des charges résultant de ceux-ci ;*

[...] »

L'article 22 de la loi organique précitée prévoit « *La Nouvelle-Calédonie est compétente dans les matières suivantes :*

« 2° *Droit du travail et droit syndical ; formation professionnelle, sans préjudice des actions des provinces dans ce domaine, et attributions de diplômes à ce titre ; inspection du travail ;* »

tandis qu'aux termes de l'article 99, « *Les délibérations par lesquelles le congrès adopte des dispositions portant sur les matières définies à l'alinéa suivant sont dénommées « lois du pays ».*

*Les lois du pays interviennent dans les matières suivantes correspondant aux compétences exercées par la Nouvelle-Calédonie ou à compter de la date de leur transfert par application de la présente loi :*

[...]

3° *Principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de droit de la sécurité sociale ; garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie et des communes ;*

[...] ».

Le transfert de compétence concernant le droit du travail s'est fait à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

L'ensemble du droit du travail est donc entré dans la sphère de compétence de la Nouvelle-Calédonie qui, disposant d'un pouvoir normatif, a promulgué le 13 février 2008 une loi du pays relative au code du travail, transférant ainsi, de façon définitive la compétence de l'Etat en matière de droit du travail aux institutions de la Nouvelle-Calédonie. Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2008.

Par ailleurs, le principe de spécialité législative, consacré par le Conseil d'Etat et le Conseil constitutionnel, implique que les textes édictés en métropole ne s'appliquent pas de plein droit dans l'ensemble des territoires de la République.

Dès lors, en application de l'article 74-1 de la Constitution du 4 octobre 1958<sup>1</sup>, le législateur métropolitain doit mentionner expressément l'extension des textes qu'il adopte aux collectivités d'outre-mer visées à l'article 74 et en Nouvelle-Calédonie. Seules les lois de souveraineté sont applicables de plein droit mais le droit du travail n'en relève pas.

Le code du travail de métropole ne régit donc pas l'ensemble du territoire national.

---

<sup>1</sup> Article 74-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 : « *Dans les collectivités d'outre-mer visées à l'article 74 et en Nouvelle-Calédonie, le Gouvernement peut, par ordonnances, dans les matières qui demeurent de la compétence de l'État, étendre, avec les adaptations nécessaires, les dispositions de nature législative en vigueur en métropole ou adapter les dispositions de nature législative en vigueur à l'organisation particulière de la collectivité concernée, sous réserve que la loi n'ait pas expressément exclu, pour les dispositions en cause, le recours à cette procédure.*

*Les ordonnances sont prises en conseil des ministres après avis des assemblées délibérantes intéressées et du Conseil d'Etat. Elles entrent en vigueur dès leur publication. Elles deviennent caduques en l'absence de ratification par le Parlement dans le délai de dix-huit mois suivant cette publication. »*

L'article Lp. 111-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie dispose « *Les dispositions du présent livre sont applicables à tous les salariés de Nouvelle-Calédonie et aux personnes qui les emploient. Elles ne portent pas atteinte aux stipulations des contrats individuels de travail plus favorables pour les salariés.* »

Je ne m'associe pas au mémoire en défense qui soutient qu'il résulte du second alinéa de l'article précité que la notion de « stipulations des contrats de travail plus favorables » peut renvoyer au code du travail métropolitain.

En effet, outre que le code du travail métropolitain n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie, même à titre supplétif, sauf disposition le prévoyant expressément, la disposition litigieuse renvoie aux avantages plus favorables sur lesquels employeur et salarié peuvent s'accorder dans le contrat de travail mais par rapport au cadre mis en place par le code du travail de Nouvelle-Calédonie, non en faisant application de dispositions du code du travail métropolitain.

Par ailleurs, le mémoire en défense argue également que les règles de conflit permettant de déterminer la loi applicable au contrat de travail international sont fixées, dans le cadre de l'Union européenne, par le règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, applicables aux contrats conclus après le 17 décembre 2009, qui s'est substitué à l'article 3 de la convention de Rome du 19 juin applicable aux contrats conclus avant le 17 décembre 2009 ; que ces textes donnent priorité à la loi choisie par les parties.

Toutefois, le territoire de Nouvelle-Calédonie, en qualité de pays et territoire d'outre-mer<sup>2</sup> ne fait pas partie intégrante de l'Union européenne. S'il bénéficie d'un régime d'association, le droit de l'Union ne lui est pas applicable<sup>3</sup>. Selon l'article 355 du Traité sur l'Union européenne, les pays et territoires d'outre-mer dont la liste figure à l'annexe II font l'objet du régime spécial d'association défini dans la quatrième partie. Les relations entre l'Union européenne et les pays et territoires d'outre-mer sont régies par la quatrième partie du Traité sur l'Union européenne (Articles 198 à 204).

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la cour d'appel ne pouvait pas, à mon sens, substituer l'application du code du travail métropolitain à celle du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

### **► Je conclus à la cassation sur le premier moyen.**

Dès lors que je conclus à la cassation sur le premier moyen, je considère les deuxième, troisième et quatrième moyens, présentés à titre subsidiaire, comme étant sans objet.

---

<sup>2</sup> Énumération des 26 PTOM à l'annexe II du Traité sur l'Union européenne.

<sup>3</sup>

<https://ue.delegfrance.org/outre-mer-2038#Les-pays-et-territoires-d-outre-mer-PTOM>