

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N°09/370

Président : M. THIOLET

Greffier lors des débats : Cécile KNOCKAERT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 2 Novembre 2010

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

Mme X
née le... à ...
demeurant à NOUMEA

représentée par la SELARL BENECH-BOITEAU-PLAISANT, avocats

INTIMÉ

LA SOCIETE Y, prise en la personne de son représentant légal
siège social : -98800 NOUMEA

représentée par Me Nicolas MILLION, avocat

PROCÉDURE ANTERIEURE

Selon requête enregistrée le 23 août 2005, Mme X a fait convoquer devant le tribunal du travail de NOUMÉA la société Y aux fins de :

- voir dire que la rupture de son contrat s'analyse en un licenciement abusif;

- obtenir le paiement des sommes suivantes :

- dommages-intérêts : 2 523 640 F.CFP
- préjudice moral : 3 000 000 F.CFP

- rappel de salaires : 113 681 F.CFP
- congés payés y afférents : 11 368 F.CFP
- au titre de la clause de non-concurrence : 6 056 736 F.CFP
- frais irrépétibles : 200 000 F.CFP

Elle sollicitait en outre la production des documents permettant le calcul des commissions dues pour les mois de novembre et décembre 2004.

Elle exposait avoir été engagée par la défenderesse à compter du 25 février 2003 en qualité d'assistante recrutement junior moyennant paiement d'un salaire fixe pendant les six premiers mois, qui pourrait être modifié et assorti d'une commission à compter de septembre 2003.

Elle prétendait avoir été victime du harcèlement de son employeur qui n'acceptait pas sa grossesse, et que les conditions de sa rémunération avaient été changées en mai 2004 et ce, malgré son refus, entraînant une baisse de salaire, le calcul de la commission étant modifié ainsi que les conditions de son attribution.

Elle soutenait que cette situation l'avait contrainte à donner sa démission par courrier du 24 novembre 2004, dans lequel elle indiquait qu'elle informerait l'employeur des causes de cette rupture à la fin de son préavis.

Le 25 novembre 2004, elle devait déposer chez un huissier un courrier explicatif qui avait été remis à la société Y le 29 décembre 2004, dans lequel elle indiquait que sa démission était fondée sur le harcèlement subi ainsi que sur la baisse de sa rémunération.

Selon elle, cette démission qui avait été donnée sous la pression de l'employeur qui n'avait pas respecté ses obligations contractuelles, devait s'analyser en un licenciement abusif, les raisons invoquées dans la lettre remise le 29 décembre devant être prises en compte.

Elle prétendait que la modification du calcul du commissionnement avait entraîné une perte de salaire pour les mois de juin à octobre 2004 qu'elle chiffrait à la somme réclamée.

Elle indiquait que la clause de non-concurrence inscrite à son contrat prévoyait le paiement d'une contrepartie financière dans le cas de rupture à l'initiative de l'employeur, ce qui était le cas, son montant étant équivalent à celui prévu en cas de non respect de la clause par le salarié.

La société Y soutenant que seuls les faits invoqués au moment de la rupture devaient être examinés, la lettre de prise d'acte de la rupture fixant les termes du litige,

en concluait que la lettre du 24 novembre 2004 ne contenant aucune motivation, la rupture devait être considérée comme parfaite à compter de cette date et s'analyser en une démission claire et non équivoque.

Subsidiairement, elle contestait les reproches énoncés, précisant que la partie variable du salaire n'était qu'une possibilité pour elle, alors qu'un objectif devait être fixé, ce qui relevait de son pouvoir. Elle niait avoir exercé une quelconque pression sur la demanderesse et sollicitait le paiement d'une somme de 150 000 F CFP au titre des frais irrépétibles.

Par jugement du 23 juin 2006, le tribunal du travail statuait ainsi qu'il suit :

- Dit que la rupture du contrat de travail de Mme X lui est imputable ;

- Annule la clause de non-concurrence prévue au contrat ;
- Déboute Mme X de toutes ses demandes ;
- Déboute la société Y de sa demande présentée au titre des frais irrépétibles ;

Par arrêt du 6 juin 2007, la Cour d'appel de NOUMÉA a confirmé le jugement déferé en toutes ses dispositions et y ajoutant a condamné Mme X à payer à la société Y, prise en la personne de son représentant légal, une indemnité de procédure de 60.000 FCFP.

Statuant sur le pourvoi formé par Mme X, la Cour de cassation a, par arrêt du 3 juin 2009, statué principalement ainsi qu'il suit :

"Sur le premier moyen, pris en ses première et troisième branches:

Vu l'article 1134 du code civil .

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'un rappel de salaire, la cour d'appel a retenu que le contrat de travail stipulait que la rémunération comprenait un salaire de base fixe déterminé en son quantum pour un nombre d'heures précis et une partie variable consistant en une commission sur objectif atteint en fonction de la capacité de la salariée à occuper pleinement l'emploi .. que l'octroi d'une commission en fonction des résultats de l'entreprise demeurait donc une faculté pour l'employeur qui pouvait dès lors librement modifier la base de calcul qu'au surplus, l'examen des bulletins de salaire de Mme X ne révèle pas une réduction de sa rémunération après le mois d'avril .

Qu'en statuant comme elle a fait, alors d'une part que le contrat de travail ne précisait ni les critères ni les modalités de modification de la rémunération variable et faisait dépendre la variation de la rémunération du salarié d'éléments dépendant de la seule volonté de l'employeur et non d'éléments préalablement convenus et, d'autre part, qu'il lui incombait de déterminer le montant de la part variable de la rémunération en fonction des règles convenues pour les années précédentes, la cour d'appel a violé le texte susvisé ..

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche:

Vu les articles Lp. 122-1 et Lp. 122-33 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Attendu que par les motifs ci-dessus rappelés, la cour d'appel a dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par la salariée s'analysait en une démission et a débouté celle-ci de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur avait réduit, sans l'accord de la salariée, la part variable de sa rémunération et que cette modification unilatérale du contrat de travail lui rendait imputable la rupture, laquelle s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen:

Vu l'article 1315 du code civil, ensemble le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, les articles 1134 et 1147 du code civil ;

Attendu que le respect par un salarié d'une clause de non-concurrence illicite lui cause nécessairement un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue et qu'il incombe à l'employeur qui s'oppose à la demande en paiement de dommages-intérêts de ce chef de prouver que le salarié n'a pas respecté cette clause.

Attendu que, pour rejeter la demande de dommages-intérêts de la salarié relative à la clause de non-concurrence, après avoir constaté la nullité de celle-ci en raison de l'absence de contrepartie financière, l'arrêt retient d'une part que Mme X n'établit pas qu'après sa démission elle a eu l'opportunité de travailler chez un concurrent de son ex-employeur et qu'elle s'y est refusée en raison de ladite clause et d'autre part qu'elle a exercé des emplois temporaires et surtout a connu une période de grossesse et de congé-maternité dont la durée totale n'est pas précisée de sorte que l'importance du préjudice subi ne peut être déterminé;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 juin 2007 entre les parties, par la cour d'appel de Nouméa, remet en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nouméa, autrement composée.

PROCÉDURE APRES CASSATION

Par requête enregistrée au greffe le 14 août 2009, Mme X produit différents justificatifs de nature à démontrer que les nouvelles modalités de commissionnement imposées par l'employeur ont conduit sa rémunération variable à diminuer en cinq mois (de mai à octobre 2004) de 113.772 FCFP, somme dont elle réclame le paiement au titre des rappels de salaires, outre la somme de 67.854 FCFP au titre des mois d'octobre et novembre 2004 calculée sur le chiffre du mois de mai 2004, soit une somme totale de 181.626 FCFP, ainsi que la somme de 18.163 FCFP au titre des congés payés.

Rappelant que la démission provoquée par une faute de l'employeur, en l'espèce la modification unilatérale des modalités de commissionnement, doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle demande à la Cour de condamner la société Y au paiement de la somme de 2.523.640 FCFP (dix mois de salaire calculés sur la base des trois derniers mois de son salaire rectifié).

Mme X demande également que le harcèlement dont elle a été la victime et la longueur de la procédure qui l'a conduite à revivre les instants passés soient pris en compte au titre de son préjudice moral par l'allocation de dommages et intérêts complémentaires d'un montant de 3.000.000 FCFP.

L'appelante sollicite que la Cour condamne, au titre de la clause de non-concurrence illicite, la société Y à l'indemniser, ainsi que la jurisprudence l'admet, en retenant le montant prévu au profit de l'employeur si le salarié avait violé la clause, soit à la somme de 8.185.875 FCFP, décomposée ainsi au vu de son contrat de travail:

- indemnité à titre de clause pénale égale au salaire mensuel moyen (intéressement et avantages en nature compris) perçu au cours des mois contractuels passés au service d'Y soit 206.078 x 24 mois = 4.945.875 FCFP ;

- astreinte (clause pénale) égale à 140.000 FCFP par jour de retard à cesser l'infraction à compter de la mise en demeure de cesser l'infraction, soit en l'espèce à compter de la requête introductive d'instance déposée le 23 août 2005 par laquelle il était demandé l'annulation de la clause soit $140.000 \times 16 = 2.240.000$ FCFP ;

- dommages et intérêts pour compenser le dommage subi évalué à 1.000.000 FCFP, Mme X ayant été contrainte de chercher un emploi pendant deux ans ne correspondant pas à sa formation initiale.

En conséquence Mme X reprend ainsi ses différentes demandes pour demander à la Cour de statuer ainsi :

- Dire et juger la saisine recevable en sa forme et délais,

- La dire bien fondée et réformer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le tribunal du travail de Nouméa en date du 23 juin 2006,

- Dire et juger que la rupture du contrat de travail de Mme X s'analyse en un licenciement abusif,

- Condamner la SARL Y au paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive à hauteur de 2.523 .640 CFP.

- Condamner la SARL Y au paiement des arriérés de commissions suivants pour la période de mai à octobre 2004 : 113.772 F CFP, et à la somme de 67.854 CFP, et au rappel sur congés payés à hauteur de 18.163 FCFP,

- Condamner la SARL Y au paiement de la somme de 3.000.000 CFP pour préjudice moral distinct de la rupture.

- Condamner la SARL Y au paiement de la somme de 8.185.875 CFP en réparation du préjudice subi du fait que l'employeur lui a imposé une clause de non concurrence nulle,

- Dire et Juger que les sommes dues au titre des créances salariales emporteront intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance déposée par Mme X le 23 août 2005,

- Dire et Juger que les sommes dues au titre des créances indemnitaires emporteront intérêts au taux légal à compter de l'arrêt à intervenir.

- Condamner la SARL Y au règlement de la somme de 600.000 CFP au titre l'article 700 du Code de procédure civile de Nouvelle Calédonie ainsi qu'aux entiers dépens devant la Cour d'appel au profit de la SELARL BENECH BOITEAU PLAISANT GRANDRY

Par conclusions en réplique, la société Y ne conteste pas le rappel de salaires demandé par Mme X et reconnaît lui devoir, compte-tenu de la décision de la Cour de cassation en date du 3 juin 2009, une indemnisation au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En revanche, elle reprend ses arguments de première instance pour contester tout harcèlement moral, ainsi que le premier juge l'avait constaté compte-tenu du caractère non probant des attestations versées.

La société Y sollicite, quant à la demande faite au titre de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit ramenée à de plus justes proportions et fait ainsi observer que la moyenne des trois derniers mois de salaire de Mme X était de 217.809 FCFP et non pas de 252.364 FCFP, que son ancienneté dans l'entreprise était inférieure à deux années et qu'elle n'a subi qu'une faible période de travail sans indemnité et qu'en conséquence son préjudice ne peut dépasser deux mois de salaire, soit la somme de 435.618 FCFP.

La société Y relève également que la salariée ne justifie en rien que la rupture de son contrat de travail aurait été suivie ou précédée de faits distincts de nature à justifier un préjudice moral particulier et que la demande formée à ce titre doit donc être rejetée.

Enfin s'agissant de la clause de non concurrence, la société Y verse aux débats une attestation de la société Z précisant que "durant la période de mars 2005, un de mes collaborateurs m'a transmis la candidature de Mme X, qui postulait pour le poste d'assistante recrutement vacant au sein de la société Z. Après étude de celle-ci, mon choix s'est finalement porté sur un autre candidat" ainsi qu'une seconde attestation de la société W précisant que, bien que Mme X ait été employée par elle en 2005, aucun poste en interne n'a pu lui être proposé dans la mesure où elle ne recrutait pas à l'époque, afin de démontrer que Mme X n'a pas respecté la clause de non-concurrence et qu'elle ne saurait par conséquent demander une quelconque indemnisation à ce titre à son employeur.

Subsidiairement, la société Y fait valoir que l'évaluation par le juge au montant de la somme prévue au profit de l'employeur si le salarié était à l'origine de la violation de la clause de non concurrence, n'est qu'une simple faculté et non une obligation. Elle ajoute, qu'en tout état de cause, le préjudice subi par Mme X, qui a perçu des allocations chômage et qui n'a pas travaillé pendant 4 mois en 2006 du fait d'un congé maternité, n'est pas suffisamment caractérisé pour permettre d'obtenir des dommages et intérêts à hauteur de la somme demandée (8.285.875 FCFP).

En conséquence, la société Y demande à la Cour de statuer ainsi :

- Donner acte à la société Y qu'elle ne s'oppose pas sur le principe à la demande au titre des rappels de commissions,
- Dire et juger que Mme X n'apporte pas la preuve des faits de harcèlement reprochés à son employeur,
- Fixer à une somme de 435.618 FCFP le montant des dommages et intérêts dus à Mme X au titre de la rupture du contrat de travail,
- Débouter Mme X de sa demande au titre du préjudice moral,
- Débouter Mme X de sa demande au titre du respect de la clause de non concurrence,
- Subsidiairement, réduire dans de très larges proportions le montant des dommages et intérêts qui pourraient lui être alloués,
- Rejeter la demande de Mme X au titre des frais irrépétibles,

Par de nouvelles écritures déposées au greffe le 17 février 2010, Mme X fait observer que son salaire de base était bien sur les six derniers mois, après prise en compte des rappels de salaire qui doivent lui être réglés, de 252.364 FCFP et non de 217.809 FCFP comme soutenu par la société Y.

Mme X maintient ses prétentions fondées sur le harcèlement dont elle a été victime de la part de son employeur qui l'a conduite à devoir quitter l'entreprise plutôt que de compromettre sa santé et celle de son futur enfant et exige une réparation à hauteur des souffrances endurées (3.000.000 FCFP).

Mme X conteste l'attestation de la société Z et celle de la société W en faisant valoir qu'elle ne fournit aucunement sa candidature et confirme qu'elle n'a jamais postulé pour des sociétés concurrentielles. En tout état de cause, elle fait valoir que la jurisprudence considère que le fait pour un salarié de s'être porté candidat à un emploi similaire proposé par une société concurrente ne caractérise pas à lui seul une violation de la clause de non concurrence.

Dans d'ultimes conclusions déposées le 3 mai 2010, la société Y fait valoir que Mme X a tenté d'impressionner la directrice de la filiale Z, signataire de l'attestation par laquelle elle signalait que Mme X s'était portée candidate pour travailler au sein de sa société, pour la conduire à retirer son attestation.

En outre, la société Y fait remarquer qu'on ne saurait reprocher à la société Z de ne pas avoir gardé trace de la candidature de Mme X qui remonte à cinq ans.

Dans d'ultimes conclusions déposées le 16 juin 2010, Mme X verse aux débats la plainte déposée au pénal à l'encontre de Mme A, directrice de la filiale Z, pour faux témoignage.

L'ordonnance de fixation de la date de l'audience a été rendue le 16 août 2010.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Du rappel des arriérés de commissions :

Attendu que Mme X justifie que les nouvelles modalités de commissionnement imposées par l'employeur ont conduit sa rémunération variable à diminuer en cinq mois (de mai à octobre 2004) de 113.772 FCFP, somme dont qu'elle réclame au titre des arriérés de salaires, outre la somme de 67.854 FCFP au titre des mois d'octobre et novembre 2004 calculée sur le chiffre du mois de mai 2004, soit une somme totale de 181.626 FCFP, ainsi que la somme de 18.163 FCFP au titre des congés payés ; que ces sommes, qui ne sont plus contestées en appel par l'intimé, sont justifiées et qu'il convient de condamner la S.A.R.L. Y à les payer ;

Des faits de harcèlement reprochés à l'employeur :

Attendu qu'en appel, Mme X reprend ses griefs de première instance par lesquels elle reprochait à son employeur de s'être immiscé dans sa vie privée en l'incitant par des fortes pressions morales à ne pas tomber enceinte et fournit ainsi quatre attestations de nature à le démontrer;

Attendu cependant que l'attestation de M. B ne concerne pas, ainsi que l'avait déjà relevé le premier juge, la situation de Mme X, mais celle d'une autre salariée de l'entreprise (Mme C) qui aurait fait l'objet de menaces de la part de l'employeur si sa grossesse devait être menée à son terme ;

Attendu que l'attestation de Mme D relate que Mme X aurait été perturbée par le fait que son employeur lui aurait demandé de reporter son projet de grossesse mais ne précise pas qu'elle a été le témoin direct de ces propos ;

Attendu que l'attestation de Mme E, évoquée mais non versée en première instance, concerne le déroulement de sa propre grossesse et nullement les faits dont Mme X se prétend victime ;

Attendu qu'enfin le témoignage de Mme F relate que, compte-tenu de sa propre grossesse, son employeur lui aurait indiqué qu'il n'était pas question que Mme X soit également enceinte la même année;

Attendu qu'il résulte de ces différents éléments que s'il paraît évident que la responsable de la S.A.R.L. Y, Mme C, était peu encline à encourager les grossesses de son personnel, ces éléments ne sont pas de nature à caractériser un acharnement sur Mme X concrétisé par la soumission de celle-ci à des attaques incessantes et répétées qui démontreraient le harcèlement;

Attendu qu'il y a lieu par conséquent de rejeter ces griefs formés par Mme X à l'égard de son employeur ;

Du licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Attendu que compte-tenu des attendus de la décision de la Cour de cassation du 3 juin 2009 par lesquels il est reproché à l'employeur d'avoir modifié unilatéralement la rémunération de la salariée et par conséquent d'être à l'origine de la rupture du contrat de travail de Mme X, la S.A.R.L. Y admet devoir des dommages et intérêts pour avoir procédé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais entend les limiter à la somme de 435.618 FCFP, soit à deux mois de salaire, et non à la somme demandée par Mme X basée sur dix mois de son salaire rectifié (2.523.640 FCFP) ;

Attendu qu'il est constant que Mme X, qui avait été recrutée le 25 février 2003, n'avait pas deux ans d'ancienneté lors de son départ de l'entreprise et qu'elle ne peut donc se prévaloir des dispositions de l'article LP 122-35 du Code du travail de Nouvelle Calédonie qui prévoient l'octroi au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois;

Attendu cependant qu'en égard au contexte et à l'ancienneté de Mme X dans l'entreprise qui était proche des deux années, il y a lieu de condamner l'employeur à lui verser la somme de 1.514.184 FCFP (252.364 x 6mois de salaire rectifié) ;

Du préjudice moral subi :

Attendu que Mme X se prévaut d'un préjudice moral distinct de la rupture de son contrat de travail dû à la douleur et à l'angoisse de ne pouvoir assumer sa grossesse au risque de perdre son travail et à l'investissement moral dont elle a dû faire preuve pour faire reconnaître ses droits ; qu'elle demande à ce titre qu'une somme de 3.000 .000 FCFP lui soit allouée ;

Attendu cependant que si la jurisprudence admet la possibilité d'un cumul entre les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité réparant le préjudice moral distinct de la rupture du contrat de travail, encore faut-il que soient rapportées des procédés vexatoires dans la mise en œuvre ou les circonstances du licenciement; qu'en l'espèce de tels procédés ou circonstances ne sont pas établies, que la longueur de la procédure ne résulte pas de procédés dilatoires de la part de l'employeur mais de l'exercice de ses droits par la salariée et qu'enfin le harcèlement allégué par celle-ci a été rejeté;

Attendu qu'il convient de rejeter la demande formée par Mme X au titre du préjudice moral;

De la clause de non concurrence :

Attendu que la Cour de cassation a rappelé dans l'arrêt précité que le respect par un salarié d'une clause de non-concurrence illicite lui cause nécessairement un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue et qu'il incombe à l'employeur qui s'oppose à la demande en paiement de dommages-intérêts de ce chef de prouver que le salarié n'a pas respecté cette clause ;

Attendu qu'en cause d'appel le caractère illicite de la clause de non-concurrence dont la contrepartie financière était indéterminée, n'est plus contesté et qu'il convient de confirmer cette disposition du premier juge;

Attendu que Mme X sollicite que la Cour condamne la SARL. Y, au titre de la clause de non-concurrence illicite, à l'indemniser, ainsi que la jurisprudence l'admet, en retenant le montant prévu au profit de l'employeur si le salarié avait violé la clause, soit à la somme de 8.185.875 FCFP ;

Attendu que l'employeur s'oppose au paiement d'une quelconque somme au motif que Mme X n'aurait pas respecté cette clause et verse ainsi deux attestations de nature à permettre d'établir qu'elle se serait portée candidate dans des entreprises exerçant une activité similaire (Z et W) ;

Attendu cependant que la jurisprudence a pu rappeler que : "le fait pour un salarié de s'être porté candidat à un emploi similaire proposé par une société concurrente ne caractérisait pas, à lui seul, une violation de la clause de non-concurrence" (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 janvier 1988) ;

Attendu en conséquence que l'employeur échouant dans sa tentative de démontrer que le salarié n'a pas respecté la clause de non-concurrence, doit être condamné à indemniser le salarié dont la clause de non-concurrence illicite lui a nécessairement causé un préjudice ; qu'il convient d'évaluer ce préjudice à la somme de 1.009.456 FCFP (252.364 x 4mois de salaire rectifié)

Des frais irrépétibles :

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme X les frais non compris dans les dépens et qu'il convient en conséquence de condamner la SARL Y au règlement de la somme de 300.000 CFP au titre l'article 700 du Code de procédure civile de Nouvelle Calédonie ainsi qu'aux entiers dépens devant la Cour d'appel au profit de la SELARL BENECH BOITEAU PLAISANT GRANDRY.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Vu l'arrêt du 3 juin 2009 rendue par la Chambre sociale de la Cour de cassation;

Vu la déclaration de saisine après cassation;

Déclare l'appel recevable en la forme ;

Infirme le jugement du tribunal du travail en date du 23 juin 2006 et statuant à nouveau:

Dit que la rupture du contrat de travail de Mme X s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Dit que Mme X ne rapporte pas la preuve des faits de harcèlement reprochés à la S.A.R.L. Y;

Condamne la SARL Y au paiement d'une indemnité de licenciement d'un montant de un million cinq cent quatorze mille cent quatre-vingt-quatre (1 .514.184) FCFP ;

Condamne la SARL Y au paiement des arriérés de commissions d'un montant de cent quatre-vingt-un mille six cent vingt-six (181.626) FCFP (113.772+ 67.854), ainsi qu'à un rappel au titre des congés payés de dix-huit mille cent soixante-trois (18.163) FCFP ;

Condamne la SARL Y au paiement de la somme de un million neuf mille quatre cent cinquante-six (1.009.456) F CFP en réparation du préjudice subi du fait de la clause de non concurrence illicite;

Dit que les sommes dues au titre des créances salariales emporteront intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance déposée par Mme X le 23 août 2005 ;

Dit que les sommes dues au titre des créances indemnitaires emporteront intérêts au taux légal à compter de l'arrêt à intervenir;

Rejette les prétentions formées par Mme X au titre d'un préjudice moral distinct de la rupture de son contrat de travail ;

Condamne la SARL Y au règlement de la somme de trois cent mille (300.000) F CFP au titre l'article 700 du Code de procédure civile de Nouvelle Calédonie ainsi qu'aux entiers dépens devant la Cour d'appel au profit de la SELARL BENECH BOITEAU PLAISANT GRANDRY.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT