

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

**N° 04/00198**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Présidente : Mme LE TAILLANTER

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Greffier : Corinne LEROUX

---

**Jugement du 17 Mars 2006**

---

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDERESSE :**

**- Mme X**

née le ... à ...,

de nationalité française,

demeurant à NOUMEA,

comparante par Maître DUMONS, avocat au barreau de NOUMEA, désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision N°2004/00542 en date du 27 août 2004,

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

**LA SOCIÉTÉ Y,**

dont le siège social est sis à NOUMEA,

agissant poursuites et diligences de son représentant légal en exercice,

comparante par la SELARL "POC & Associés", Société d'avocat au barreau de NOUMEA,

d'autre part

**FAITS, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

Selon requête enregistrée le 5 juillet 2004, Mme X a fait convoquer devant ce Tribunal la société Y aux fins de voir dire qu'elle a fait l'objet d'un licenciement irrégulier et abusif et obtenir le paiement des sommes suivantes :

|                                       |                 |
|---------------------------------------|-----------------|
| - dommages-intérêts :                 | 2 223 600 F.CFP |
| - dommages-intérêts complémentaires : | 1 000 000 F.CFP |
| - congés payés :                      | 196 150 F.CFP   |
| - frais irrépétibles :                | 150 000 F.CFP   |

le tout au bénéfice de l'exécution provisoire.

Elle expose avoir été engagée par la défenderesse à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1993 en qualité de second de cuisine et avoir été licenciée par courrier du 13 octobre 2003 dans des conditions irrégulières, injustifiées et abusives.

Elle prétend en effet, n'avoir pas été convoquée à un entretien préalable et que la mesure a été prise par une personne étrangère à l'entreprise à laquelle l'employeur avait donné délégation de pouvoir, la lettre de licenciement n'étant pas signée de lui.

Par ailleurs, l'obligation de reclassement n'a pas été respectée et la lettre de licenciement est insuffisamment motivée, l'incidence des difficultés économiques sur son poste n'y étant pas indiquée.

En tout état de cause, elle conteste les difficultés invoquées qui selon elle, ne sont pas établies.

Elle estime en outre, que la mesure a été prise de façon abusive justifiant le paiement de dommages-intérêts complémentaires.

Elle indique que les 20 jours de congés payés qui lui étaient acquis ne pouvaient être pris pendant le préavis, de sorte que l'indemnité correspondante devra lui être versée.

La société Y conclut au rejet des écritures du 24 janvier 2005 de la demanderesse en ce qu'elles se substituent à la requête initiale, ce qui est contraire à la procédure locale.

Elle indique que la demanderesse a bien été convoquée à un entretien préalable et la lettre de licenciement est bien signée de l'un des gérants, de sorte que la procédure est régulière.

Selon elle, aucun reclassement interne ne pouvait avoir lieu puisque l'activité de l'entreprise a été arrêtée, alors qu'elle a recherché, bien que rien ne le lui impose, un reclassement dans d'autres restaurants de la place.

Elle expose que la mesure était justifiée par les difficultés économiques rencontrées qui sont établies par les pièces versées.

Elle estime que la période des congés étant fixée par l'employeur, sa décision de placer Mme X en congés en janvier 2004 n'est pas critiquable et qu'aucune circonstance vexatoire n'a entouré le licenciement.

Elle sollicite le versement d'une somme de 100 000 F.CFP pour "abus de la justice" et de celle de 150 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

## **DISCUSSION,**

### **1°) Sur la recevabilité des conclusions du 24 janvier 2005 :**

Il n'existe aucune disposition dans le Code de Procédure Civile de la NOUVELLE CALÉDONIE qui interdisent à un plaideur de modifier ses demandes en cours de procédure, ce qui au surplus en l'espèce n'est pas le cas, alors que l'emploi du terme "conclusions se substituant aux précédentes" n'a aucun effet juridique dans le cadre d'une procédure orale, sauf à ce que son auteur indique expressément renoncer à ses demandes précédentes, ce qui n'est pas davantage le cas.

### **2°) Sur le licenciement :**

#### **\* SUR LA PROCEDURE :**

Il sera observé au préalable que Mme X ne tire aucune conséquence indemnitaire de ses observations sur la régularité de la procédure et qu'en tout état de cause les indemnités allouées à ce titre ne se cumulent pas avec celles accordées au titre du caractère abusif du licenciement.

Il apparaît que Mme X a reçu, contre décharge de sa part, une convocation à un entretien préalable datée du 9 septembre 2003, pour le 11, entretien auquel elle reconnaît avoir participé, dans ces conditions, la procédure est régulière sur ce point.

Si Mme X a reçu deux lettres de licenciement, identiques, datées du même jour (13 octobre 2003), l'une d'elle est régulièrement signée de M. Z, l'un des gérants de la société, de sorte qu'il n'y a pas davantage d'irrégularité sur ce point, la lettre de rupture étant bien signée de l'employeur.

Le fait que la société Y ait délégué ses pouvoirs à un tiers pour procéder aux formalités liées aux licenciements est sans incidence sur la régularité de la procédure dès lors qu'il est établi, ce qui est le cas, que l'entretien préalable a été conduit par l'employeur et que la lettre de licenciement est signée de lui.

#### **\* SUR LE FOND :**

La lettre du 13 octobre 2003 prononce le licenciement de Mme X pour un motif économique en raison d'une baisse d'activité, des pertes enregistrées, de l'âge des gérants et de la mise aux normes en matière d'hygiène.

En matière de licenciement économique, la lettre de rupture doit énoncer la cause économique qui la justifie (difficultés économiques, réorganisation de l'entreprise, mutation technologique..), ainsi que son incidence sur l'emploi du salarié licencié.

Cette exigence de motivation résulte de l'article 40 de la Délibération du 24 février 1988 au terme de laquelle l'employeur doit énoncer les motifs du licenciement, ainsi que de la jurisprudence locale qui a donné une définition du licenciement économique en recherchant si les motifs invoqués sont réels et sérieux et si l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement étant précisé que l'incidence des raisons économiques sur l'emploi ou le contrat de travail participe de la réalité du motif.

En l'espèce, force est de constater que la lettre du 13 octobre, si elle indique les difficultés économiques rencontrées, ne donne aucune précision quant à leur incidence sur l'emploi de Mme X, la suppression de son poste ou la cessation d'activité invoquée en cours de procédure n'y étant pas mentionnées.

Dans ces conditions, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soulevés, cette insuffisance de motivation, équivalant à une absence de motivation, rend la mesure dépourvue de cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de son ancienneté (10 ans), il sera alloué à Mme X la somme de 900 000 F.CFP à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de cette mesure abusive.

Il n'est justifié d'aucune circonstance particulièrement vexatoire ayant entouré le licenciement et autorisant l'octroi de dommages-intérêts complémentaires, les éléments cités par Mme X (ancienneté, absence de faute, poursuite de l'activité) n'étant pas établis ou ayant été pris en considération dans l'indemnisation précédente.

### **3°) Sur les congés payés :**

Si le salarié ne peut se voir imposer de prendre ses congés pendant la période de préavis, il convient d'observer qu'en l'espèce :

- le préavis expirait le 15 janvier 2004,
- Mme X a été payée de son salaire pour 91 heures effectuées en janvier 2004, ce qui correspond à la période travaillée jusqu'à la fin du préavis,
- elle a également reçu paiement d'une somme de 92 775 F.CFP correspondant aux congés payés acquis jusqu'à la fin de la relation contractuelle.

Dans ces conditions, elle ne saurait prétendre à aucun paiement complémentaire, la mention du bulletin de salaire de janvier 2004 indiquant qu'elle aurait pris 15.5 jours de congés dans le mois est incontestablement erronée, ce qui, au surplus, est matériellement impossible, cette mention signifiant en réalité que les congés ont été soldés par le paiement d'une indemnité compensatrice.

Mme X sera déboutée de cette demande.

L'ancienneté du litige justifie l'exécution provisoire à hauteur de 50 % de la somme allouée.

Il ne serait pas inéquitable de laisser à la charge de la demanderesse les frais irrépétibles dont elle a pu faire l'avance. Cette demande sera rejetée.

Compte tenu de ce qui vient d'être dit, les demandes reconventionnelles de la société Y ne pourront être accueillies.

**PAR CES MOTIFS,**

LE TRIBUNAL statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DIT que Mme X a fait l'objet d'un licenciement abusif ;

CONDAMNE la société Y à lui payer la somme de NEUF CENT MILLE (900 000) FRANCS CFP  
à titre de dommages-intérêts ;

ORDONNE l'exécution provisoire à hauteur de 50 % de la somme allouée ;

DÉBOUTE les parties de toutes leurs autres demandes ;

FIXE à QUATRE (4) unités de valeur la rémunération de Maître DUMONS désigné au titre de  
l'aide judiciaire totale suivant décision en date du 27 août 2004 n°2004/00542 ;

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience de ce jour.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,