

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

**N°06/00213**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Présidente : Mme LE TAILLANTER

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Greffier : Corinne LEROUX

---

Jugement du 06 Juillet 2007

---

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDERESSE :**

- **XXXXXX**,  
née le ... à ...,  
de nationalité française,  
demeurant sur la Commune du MONT-DORE à Plum,

comparante par la XXXXX, Société d'avocats au barreau de NOUMÉA,

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

- **XXX**  
dont le siège social est sis à NOUMÉA,

prise en la personne de son directeur général en exercice, Monsieur XX,

comparante par Maître XX, avocat au barreau de NOUMÉA,

d'autre part

**FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES**

XX a été engagée par XX selon contrat conclu pour une durée déterminée à compter du JJ/MM/AAAA, en qualité de XX, en remplacement du titulaire en arrêt maladie.

La durée de son engagement a été prolongée par divers avenants jusqu'au 15 novembre 2002.

Selon contrat conclu le JJ/MM/AAAA pour une durée indéterminée, XX a été recrutée au poste de XX, dépendant du même département ; par un avenant en date du 2 janvier 2004, il a été constaté son changement de poste, devenu XXXX.

Par note de service en date du 16 février 2005, elle a été nommée Responsable du département des Publics, avec une période probatoire devant expirer le 31 juillet 2005, toutefois prorogée jusqu'au 30 novembre 2005, en raison du congé maternité de l'intéressée.

Cette nouvelle affectation a été formalisée par un avenant du 2 janvier 2006 au terme duquel XX a été nommée à compter du 1er janvier au poste de Responsable du département du Développement des Publics.

Par courrier du 27 février 2006, le Directeur XX a fait savoir à XX que l'avenant du 2 janvier était suspendu et que le poste de Responsable du service Communication lui était proposé, sa réponse étant attendue pour le 6 mars.

Estimant subir une rétrogradation au poste proposé, elle a fait savoir à son employeur, par courrier du 6 mars, qu'elle refusait cette proposition.

Une décision du 10 mars 2006 l'a néanmoins affectée au service Communication en tant que responsable, ce qu'elle a à nouveau refusé par courrier du 14 mars.

Par lettre du 30 mars 2006, XX a été licenciée en raison de son refus de la mutation interne accompagnée du maintien du lieu de travail, du statut de cadre et de la rémunération ; elle a été dispensée d'exécution de son préavis qui lui a été payé.

Selon requête enregistrée le 2 juin 2006, elle a fait convoquer devant ce Tribunal XX aux fins de voir dire qu'elle a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et discriminatoire et d'obtenir le paiement des sommes suivantes :

- dommages intérêts :	4 891 608 F.CFP
- dommages-intérêts pour licenciement discriminatoire :	2 500 000 F.CFP
- frais irrépétibles :	360 000 F.CFP

et ce, au bénéfice de l'exécution provisoire.

Elle estime que la lettre de licenciement est insuffisamment motivée puisqu'elle ne précise pas la cause de la modification de son contrat, qui seule serait susceptible de légitimer la mesure entreprise.

Elle soutient que son affectation au poste de responsable du service communication constitue une rétrogradation et ce, bien que son salaire et sa qualification aient été maintenus.

Au surplus, elle considère qu'il s'agit d'une mesure discriminatoire, XX ayant cédé à la pression d'un syndicat qui souhaitait l'évincer en raison de son ethnie.



XX fait savoir que l'affectation au poste de responsable de la communication constitue une mutation interne relevant de son pouvoir de direction et non une modification du contrat de travail de XX de sorte qu'elle n'avait pas à préciser, dans la lettre de licenciement, la raison de ce changement.

En effet, selon elle, la nouvelle affectation correspond au niveau hiérarchique de la demanderesse qui a conservé son statut et sa rémunération, la responsabilité sur le personnel étant sans incidence puisque le Département de Développement des Publics avait déjà vu son effectif réduit durant son congé maternité.

Il s'agit d'une simple modification des tâches confiées qui relève de sa seule appréciation.

Elle conteste le caractère discriminatoire du licenciement.

Elle sollicite le versement d'une somme de 250 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

## **DISCUSSION,**

### **1°) Sur les motifs du licenciement :**

Si l'employeur ne peut imposer une modification du contrat de travail au salarié, il peut, dans le cadre de son pouvoir de direction changer les conditions de travail.

Le simple changement des conditions de travail ne peut être refusé par le salarié, dont le licenciement prononcé pour ce motif pourra être légitime ; en revanche, seule la cause de la modification du contrat pourra justifier la rupture, lorsqu'elle a été refusée par le salarié.

Il importe donc de rechercher si le changement d'affectation de XX opéré en mars 2006 constitue un changement des conditions de travail ou une modification du contrat.

Après avoir occupé le poste de XX, XX a été nommée à celui de XX à compter de janvier 2006, ce qui constituait incontestablement une promotion, ainsi que cela résulte du courrier de l'employeur en date du 3 janvier 2006 faisant état d'un "avancement".

Cette promotion est confirmée par la note de service n°XX du 16 février 2005 qui a placé les services Jeune Public, Communication et Accueil-Animation sous la responsabilité du Responsable du XX, leurs personnels relevant de son autorité pour la gestion humaine et budgétaire et qui a, d'autre part, précisé que les responsables de ces services continuaient de signer les demandes d'achat inférieures à 50 000 F, XX contresignant la demande au delà de cette somme.

Si le profil du poste de Responsable du service Communication n'est pas précisé, il apparaît toutefois au vu des pièces produites qu'il se situe à un niveau hiérarchique inférieur à celui de Responsable du Département des Publics puisqu'ainsi que cela vient d'être dit, ce responsable exerçait son autorité sur trois services dont le Service Communication, de sorte que le poste de responsable de ce dernier service constitue nécessairement une rétrogradation par rapport à celui de Responsable du Département des Publics.

Le fait que la rémunération et le statut de cadre aient été maintenus reste sans effet sur la modification des attributions ainsi opérée dès lors que XX a perdu l'essentiel de ses responsabilités qui ont été restreintes en terme hiérarchique notamment.

Il n'est pas contestable que le poste de XX a été contractualisé par les parties, de sorte que le retrait de cette fonction dans les conditions précitées constitue une modification du contrat de travail de XX qui ne pouvait lui être imposée de façon unilatérale.

Cette qualification est par ailleurs confirmée par le courrier de l'employeur qui, le 27 février 2006, proposait à XX le nouveau poste et lui demandait sa réponse pour le 6 mars, ce qui eut été inutile s'agissant d'un simple changement des conditions de travail imposé par l'employeur.

Force est de constater que ni de la lettre de licenciement, ni les explications de XX dans le cadre de la présente procédure ne permettent de considérer que cette modification présentait un caractère légitime.

Dans ces conditions, cette absence de motivation rend la mesure dépourvue de cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de son ancienneté (X), il sera alloué à XX la somme de 3 300 000 F.CFP à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

## **2°) Sur le caractère discriminatoire du licenciement :**

Force est de constater que XX ne produit aucun élément de preuve permettant de justifier la modification du contrat imposée à XX, alors qu'il apparaît au vu des pièces produites qu'elle bénéficiait d'excellentes appréciations de son employeur (confer fiche d'évaluation 2004 et appréciations du Directeur Général lors de la réunion du 10 février 2006) et qu'après une période de probation au poste XX de 6 mois, elle y a été confirmée.

Cependant, il résulte du procès verbal de la réunion du 10 février 2006 et d'un courrier de XX adressé au Directeur Général le 12 janvier 2006 qu'un préavis de grève illimitée était déposé par ce syndicat en raison de la "nomination d'une expatriée au poste XX (qui) ne correspond aucunement" aux attentes et préoccupations du-dit syndicat.

Ce même syndicat a, le 15 février 2006, fait connaître au Directeur Général sa satisfaction de l'annulation de la nomination critiquée.

Il peut ainsi être retenu que la modification imposée à XX constitue une mesure discriminatoire puisque fondée sur son ethnie ou son origine, et ce, en contravention avec les dispositions de l'article 99 de la Délibération du 24 février 1988, ce qui justifie l'allocation d'une somme complémentaire de 1 000 000 F.CFP en réparation du préjudice subi.

L'ancienneté du litige justifie le prononcé de l'exécution provisoire à hauteur de 60 % des sommes allouées.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la demanderesse les frais irrépétibles dont elle a pu faire l'avance. Une somme de 120 000 F.CFP lui sera allouée à ce titre.

**DÉCISION,**

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

DIT que X a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et discriminatoire.

CONDAMNE .....à lui payer les sommes suivantes :

- dommages-intérêts : TROIS MILLIONS TROIS CENT MILLE (3.300.000) FRANCS CFP,

- dommages-intérêts complémentaires : UN MILLION (1.000.000) FRANCS CFP,

- frais irrépétibles : CENT VINGT MILLE (120 000) FRANCS CFP.

ORDONNE l'exécution provisoire à hauteur de 60 % des sommes allouées à titre de dommages-intérêts.

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes.

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

