

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°06/00232

Président : M. THIBAUT

Greffier : Brigitte LAPORTE

Jugement du 20 Avril 2007

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDERESSE :

- Mme X,
née le ... à ...,
de nationalité française,
demeurant sur la Commune de PAITA,

comparante par Maître Servane GARRIDO-LUCAS, avocat au barreau de NOUMÉA, désignée
au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision N°2006/00608 en date du 25 août 2006,

d'une part,

DÉFENDERESSE :

- LA SOCIÉTÉ Y
dont le siège social est sis à NOUMÉA,
représentée par son gérant en exercice,

comparante par Maître MILLIARD, avocat au barreau de NOUMÉA,

d'autre part

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES :

Embauchée à titre provisoire en septembre 2003 par la société Y, Mme X signait un contrat à durée indéterminée le 30 mai 2004, en qualité de vendeuse, avec une rémunération brute mensuelle de 155.100 XPF.

En décembre 2005, elle informait son employeur de son état de grossesse, pour un troisième enfant, puis était placée en arrêt de travail pour une grossesse pathologique le 6 février, avant d'être placée en congé maternité le 22 février jusqu'au 12 juin 2006.

Le 13 juin, la gérante de la société Y établissait une attestation mentionnant que Mme X était dispensée de reprendre son travail, laquelle faisait référence à une procédure disciplinaire en cours contre elle.

Le même jour, elle lui remettait une lettre de licenciement qui faisait référence aux motifs mentionnés dans un courrier daté du 29 mai comportant convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, en raison des difficultés à assurer son travail dans les horaires dus à son poste, conséquences de l'éloignement géographique et de la naissance de son troisième enfant.

Par une requête déposée au greffe le 19 juin 2006, Mme X a fait citer la S.A.R.L. Y devant le tribunal pour qu'il :

* annule le licenciement, intervenu pendant une période pendant laquelle elle bénéficiait de la protection due à la maternité,

* qualifie son licenciement d'abusif comme intervenu dans des circonstances brutales et vexatoires, ainsi qu'irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse,

* condamne la société Y à lui remettre son certificat de travail, tenant compte de la fin légale du préavis, son solde de tout compte, et ses bulletins de salaire des mois d'octobre 2003, juin 2004 et avril 2005 ainsi que pendant sa période de congé maternité, sous astreinte de 10.000 XPF par jour de retard à partir de la décision à intervenir,

* condamne la société Y à lui verser :

- 172.095 XPF au titre des quatre semaines dues en vertu de la protection liée à la maternité,

- 344.190 XPF au titre de l'indemnité de préavis,

- 172.095 XPF au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,

- 37.729 XPF au titre de l'indemnité de licenciement,

avec intérêts au taux légal à compter du 13 juin 2006,

- 1.131.858 XPF au titre de la nullité du licenciement,

- 600.000 XPF pour le préjudice moral subi,

- ainsi que 200.000 XPF au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, outre la distraction des dépens au profit de son avocat.

Elle expose que l'employeur, bien qu'informé de la date de reprise à la suite du congé maternité, l'a radiée de la mutuelle du commerce, à laquelle elle avait été inscrite par son employeur à l'origine, le 1er mars 2006, puis l'a licenciée dès le premier jour de son retour, sans l'avoir préalablement convoquée à l'entretien, la lettre datée du 29 mai ayant été écrite le 13 juin et antidatée, ce qui ne lui a pas permis d'être assistée.

Elle indique n'avoir jamais sollicité de modification de ses horaires de travail, et conteste avoir, ainsi que la gérante de la société Y l'a mentionné dans le premier écrit du 13 juin, donné son accord pour utiliser ses jours de congés payés pour des "convenances personnelles".

Mme X ajoute que son licenciement est nul comme étant intervenu dans les quatre semaines suivant l'expiration de la période de suspension du contrat de travail, et qu'en l'absence de réintégration, la jurisprudence considère que la réparation du préjudice ne peut être inférieure à celle résultant d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle invoque aussi l'irrégularité du licenciement dont la procédure n'a pas été respectée, l'employeur ne l'ayant pas convoquée préalablement à l'entretien, ayant mentionné les motifs du licenciement dans la lettre de convocation, et lui ayant notifié celui-ci le jour-même.

Mme X considère que les motifs du licenciement, qui ne sont pas même mentionnés dans la lettre de licenciement, sont peu compréhensibles, et met en avant le fait que des circonstances extérieures à la vie professionnelles ne peuvent servir de fondement à un licenciement.

Elle considère que son licenciement était en outre abusif, ayant été licenciée brutalement et après avoir supporté dès l'annonce de sa grossesse, des réflexions sur le choix de la mener à terme, ce qui l'a mise dans une situation difficile, avec trois enfants et des mensualités de crédit immobilier à supporter.

Elle précise qu'elle ne demande pas sa réintégration, et que ses demandes chiffrées intègrent la prime de déplacement ou indemnité de transport de 19.995 XPF qui s'apparente d'avantage à une prime forfaitaire d'éloignement géographique qu'à un remboursement de frais professionnels réellement engagés, soit un total mensuel de 172.095 XPF.

Au titre des congés payés, elle demande l'indemnisation des 18,5 jours qu'elle avait cumulé au jour de la rupture, auxquels elle ajoute ceux qu'elle aurait dû percevoir pendant les quatre semaines postérieures, ainsi que ceux de la période du préavis, soit un total de 26 jours

Elle calcule son indemnité de licenciement en la fondant sur le tiers du montant total des trois derniers salaires, congés payés inclus, durant les trois mois postérieurs à sa reprise d'activité, soit une moyenne mensuelle de 188.643 XPF.

Elle indique que le préjudice moral dont elle demande l'indemnisation est lié au caractère abusif de son licenciement et au fait qu'il était motivé par des motifs privés relevant de son choix de vie, qui démontrent l'intrusion de l'employeur dans sa vie privée.

A l'audience du 27 juillet 2006, les parties n'ont pu être conciliées.

Par des conclusions déposées au greffe les 29 septembre et 1er décembre 2006, la S.A.R.L. Y, se reconnaissant débitrice de Mme X d'une somme de 5.411 XPF, s'est opposée aux autres prétentions en demandant la condamnation de Mme X à lui payer 200.000 XPF au titre des frais exposés.

Elle conteste avoir eu un comportement odieux et vexatoire et met au contraire en avant l'attitude compréhensive de sa gérante vis à vis de Mme X, et déclare que c'est celle-ci qui a, au cours de conversations téléphoniques, refusé les nouveaux horaires de travail, et indiqué qu'elle avait trouvé un autre employeur, en réponse à quoi la gérante lui a déconseillé de démissionner en lui proposant un licenciement pour bénéficier du chômage, avec dispense d'exécution du préavis.

Elle indique que Mme X ayant accepté cette proposition d'un licenciement pour refus d'acceptation des nouveaux horaires, elle a préparé la lettre de convocation le 29 mai, qu'elle lui a remis le 13 juin, après que l'employée ait renouvelé son refus d'accepter les nouveaux horaires, avec la lettre de licenciement du même jour.

La société Y reconnaît n'avoir pas respecté le délai de 24 heures après l'entretien pour notifier le licenciement mais conteste la nullité de celui-ci, la période de 4 semaines suivant le congé maternité n'étant qu'une protection relative et non absolue.

Au titre de la cause du licenciement, elle invoque la réorganisation du planning qui a été faite pendant la grossesse de Mme X et qui s'est révélée plus productive, et déclare que le licenciement de Mme X, qui a refusé ces nouveaux horaires, était sans relation avec son bébé et sa domiciliation à (...); elle ajoute que la modification des horaires n'est qu'une modification des conditions de travail pour laquelle elle n'avait pas besoin de l'accord écrit de la salariée.

Elle considère que la volonté de Mme X de partir pour un nouvel emploi, projet qui ne s'est finalement pas réalisé, est attestée par le fait qu'elle lui a proposé de lui payer son préavis en la dispensant de l'exécuter, et par la proposition de la réintégrer formulée lors de la conciliation, que Mme X a refusé; elle considère que l'argument de Mme X, qui indique que la réorganisation du service répondait aux demandes insistantes de la deuxième vendeuse, constitue un aveu judiciaire de la connaissance qu'elle avait du réaménagement des horaires.

Elle invoque sa situation financière difficile, qui ne permet pas à sa gérante de se verser de salaire.

S'agissant des demandes indemnitaires, elle conteste l'intégration dans la rémunération, de la prime de déplacement, qui couvre les frais engagés pour se rendre à la banque, à la poste ou auprès des fournisseurs, et constitue un remboursement de frais et non un salaire.

La société Y considère que le salaire était de 154.556 XPF après ajout de l'ancienneté de 2 %, et reconnaît donc devoir 1.556 XPF au titre des deux mois de préavis, et 3.855 XPF au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, en insistant sur le fait qu'elle a payé ces indemnités à Mme X, ainsi que l'indemnité de licenciement.

Elle indique avoir versé 51.647 XPF au titre de l'indemnité de licenciement et conteste donc devoir une somme de ce chef.

Elle indique avoir remis le certificat de travail et le solde de tout compte à Mme X, et produit en annexe à ses écritures les bulletins de salaire demandés.

En réplique et par des conclusions déposées au greffe le 26 octobre 2006, Mme X a maintenu ses prétentions.

Elle conteste avoir eu un projet de nouvel emploi et avoir refusé une modification de ses horaires de travail en relevant que la société Y ne lui a pas fait signer d'écrit contenant un tel refus; elle indique n'avoir eu connaissance d'une modification des horaires que lors de la tentative de conciliation et justifie son refus de réintégrer par le caractère irréversible de la perte de confiance.

Elle précise par la suite que la réorganisation répondait aux demandes insistantes de l'autre vendeuse, mais ajoute que les motifs mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable sont bien la naissance de son troisième enfant et son lieu de résidence.

Mme X conteste la valeur probante des attestations produites par la société Y, qui émane de personnes proches de la gérante ou de salariés de la société.

Concernant les pièces demandées, elle maintient celle relative au bulletin de salaire du mois d'octobre 2003, non joint aux écritures de la société Y.

A l'audience de plaidoirie du 16 février 2007, l'affaire a été mise en délibéré afin que le jugement soit rendu le 20 avril 2007, le tribunal ayant indiqué que la décision serait remise au greffe avec le dossier à cette date.

MOTIVATION

- Sur la nullité du licenciement :

L'article 82 de l'A.I.T. prévoit que le contrat de travail ne peut être résilié pendant la suspension due à un état de grossesse et pendant encore quatre semaines après l'expiration de ce congé, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Quelles que soient les déclarations des uns et des autres, chaque partie doit, en application de l'article 9 du Code de procédure civile, prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, il résulte du dossier que Mme X a fait l'objet d'un licenciement le jour de reprise de son travail après un congé maternité, et la société Y ne prouve ni la faute grave ni l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de Mme X.

Le licenciement doit donc être annulé, sans qu'il soit nécessaire d'en examiner le bien fondé.

Le tribunal du travail ajoute que ce licenciement ne pouvait être déclaré fondé, à défaut de motivation figurant dans la lettre de licenciement et de preuve de remise de la lettre de convocation avant le 13 juin.

- Sur les indemnités :

En cas de nullité d'un licenciement, le salarié qui ne réclame pas sa réintégration a droit d'une part aux indemnités de rupture, et d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à celle prévue en cas de licenciement irrégulier.

- Sur le délai-congé :

Sauf faute grave, le licenciement doit, en vertu des articles 21 et suivants de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail et de l'article 87 de l'A.I.T., entraîner un délai-congé de deux mois s'il était employé depuis deux à dix ans, à défaut de quoi il doit recevoir une indemnité compensatrice correspondant à ces durées, outre dix pour cent de plus pour les congés-payés.

La société Y, qui indique avoir versé deux fois 153.000 XPF de ce chef, n'en atteste pas.

Le salaire brut mensuel à prendre en compte n'intégrera pas la prime de déplacement, dont Mme X n'a pas prouvé qu'elle ne compensait pas les frais engagés dans le cadre de ses déplacements.

Mme X recevra donc 341.000 XPF au titre du délai-congé (310.000 + 31.000).

- Sur l'indemnité de licenciement :

Sauf faute grave, le licenciement justifie, en application de l'article 88 de l'A.I.T. et 24 de la délibération n° 281 du 24 février 1988, le versement d'une indemnité égale à un dixième de mois par année d'ancienneté, lorsque celle-ci est supérieure à deux et inférieure à dix années.

Le tribunal ne pouvant aller au-delà de ce qui est demandé, Mme X se verra donc allouer 37.729 XPF à ce titre.

- Sur l'indemnité du licenciement nul :

La demande de Mme X au titre de la nullité de son licenciement doit être examinée à la lumière des articles 33 et 34 alinéa 2 de la délibération n° 281 du 24 février 1988, qui prévoient le versement, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'une indemnité égale à au moins six mois de salaire lorsque l'ancienneté du salarié était d'au moins deux années.

L'indemnité que la société Y devra verser à Mme X de ce chef sera donc de 1.085.000 XPF.

- Sur le préjudice moral et l'indemnisation des semaines de protection :

Mme X ne peut demander à la fois le paiement des quatre semaines de protection dues à la maternité et le délai-congé.

En revanche, les conditions particulières de son licenciement et la pression qu'a tenté de faire peser sur elle la gérante de la société Y, en indiquant dans un premier temps qu'elle avait été engagée une procédure disciplinaire, totalement injustifiée, justifient que Mme X soit indemnisée d'une somme de 100.000 XPF au titre du préjudice subi du fait de ces conditions.

- Sur l'indemnisation des congés payés :

Mme X n'a pas contesté les déclarations de la société Y qui indique avoir versé le solde de l'indemnité de congés payés sur le bulletin de salaire d'août 2006, pour 22 jours, hormis pour 3.855 XPF.

Seule cette somme sera donc retenue.

Les sommes dues par la société Y seront productrices d'intérêts, non pas à compter de la rupture, mais à compter de la requête en vertu de l'article 1153 du Code civil.

- Sur les documents demandés :

Mme X n'a pas contesté la remise, invoquée par la société Y, des bulletins de salaire demandés, de son certificat de travail et du solde de tout compte, hormis le bulletin de salaire du mois d'octobre 2003.

Seule sera donc retenue sa demande concernant ce bulletin, que la société Y devra lui remettre, sous une astreinte de 5.000 XPF par jour de retard, huit jours après la signification de la décision.

- Sur les dépens :

La procédure devant le tribunal du travail est gratuite en vertu de l'article 880-1 du Code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie, mais cette gratuité ne signifie pas que le tribunal statue sans frais ni dépens, lesquels n'ont pas été mis à la charge d'une collectivité publique par le Code de procédure civile local.

Le tribunal a donc l'obligation, en application de l'article 696 du Code de procédure civile, de statuer sur les dépens, lesquels seront mis à la charge de la partie qui succombe, c'est à dire la société Y.

Maître Servane GARRIDO LUCAS pourra, dans le respect de la réglementation relative à l'aide judiciaire, recouvrer directement ceux dont elle a fait l'avance sans avoir reçu provision en vertu de l'article 699 du Code de procédure civile.

- Sur les frais dits irrépétibles :

L'article 700 du Code de procédure civile prévoit que le juge condamne la partie tenue aux dépens, ou à défaut la partie perdante, à payer à l'autre la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens, en tenant compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée.

La société Y sera donc déboutée de sa demande de ce chef.

En l'espèce, l'équité commande d'indemniser Mme X, bénéficiaire de l'aide judiciaire totale d'une somme de 50.000 XPF au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

DÉCISION

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

Déclare que le licenciement de Mme X nul,

Dit que la S.A.R.L. Y devra remettre à Mme X un bulletin de salaire pour le mois d'octobre 2003 dans les huit jours de la signification de la décision sous peine, passé ce délai, d'une astreinte de cinq mille XPF (5.000) par jour de retard,

Condamne la société Y à payer à Mme X les sommes suivantes :

- trois cent quarante et un mille francs C.F.P. (341.000) au titre de l'indemnité de préavis,

- trente sept mille sept cent vingt neuf francs C.F.P. (37.729) au titre de l'indemnité de licenciement,

- trois mille huit cent cinquante cinq francs C.F.P. (3.855) au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,

- un million quatre vingt cinq mille francs C.F.P. (1.085.000) au titre de la nullité du licenciement,

- cent mille francs C.F.P. (100.000) pour le préjudice moral subi du fait des conditions particulières du licenciement,

soit un total d'un million cinq cent soixante sept mille cinq cent quatre vingt quatre francs C.F.P.
(1.567.584), avec intérêts au taux légal à compter du 19 juin 2006,

Déboute Mme X du surplus de ses demandes,

Dit que les dépens seront mis à la charge de la société Y et que Maître Servane GARRIDO-LUCAS pourra recouvrer directement ceux dont elle a fait l'avance sans avoir reçu provision,

Déboute la société Y de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la société Y à payer à Mme X cinquante mille francs C.F.P. (50.000) au titre des autres frais exposés.

Fixe à quatre (4) le nombre d'unités de base dues à Maître Servane GARRIDO-LUCAS pour son intervention au titre de l'aide judiciaire.

Jugement remis au greffe le 20 avril 2007 et signé par le président et la greffière présente lors de la remise.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT