

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

**N°06/00258**

---

Président : M. THIBAUT

---

Greffier : Corinne LEROUX

---

**Jugement du 26 Octobre 2007**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDEUR :**

- M. X,  
né le ... à ...,  
de nationalité française,  
demeurant à NOUMÉA,

comparant par la SELARL BOUQUET-DESWARTE, Société d'Avocats au barreau de  
NOUMÉA,

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

- LA SOCIÉTÉ ANONYME Y dont le siège social est sis à NOUMÉA,  
prise en la personne de son représentant légal en exercice,

concluant par personne habilitée, antérieurement comparante par la SELARL JURISCAL,  
Société d'Avocats au barreau de NOUMÉA, ultérieurement déstituée à l'audience du 17  
novembre 2006,

d'autre part

## **FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES,**

M. X était engagé en contrat à durée indéterminée par la société Y. à compter du 12 janvier 2004 comme responsable d'approvisionnement, avec reprise de l'ancienneté de 9 ans et 40 jours qu'il avait dans une société proche de la société Y.

Par une lettre recommandée avec accusé de réception du 21 février 2006 et une lettre remise en mains propres par huissier le 8 mars, il était convoqué à des entretiens préalables à son éventuel licenciement, et faisait l'objet d'une mise à pied conservatoire à compter du 21 février.

Son licenciement lui était signifié par une lettre du 21 mars 2006 notifiée par huissier, à effet dès réception de cette lettre, laquelle mentionnait le dénigrement de la direction et d'un collègue, une insuffisance professionnelle dans la poursuite de sa mission de cadre, une incorrection vis à vis d'un collègue, et un vol de documents appartenant à l'entreprise.

Par une requête déposée au greffe le 25 juillet 2006, M. X a fait citer la société Y. devant le tribunal pour qu'il :

\* qualifie son licenciement d'abusif comme dépourvu de cause réelle et sérieuse,

\* condamne la société Y. à lui verser :

- 432.250 XPF au titre des salaires du 21 février au 21 mars 2006,
- 1.305.750 XPF au titre de l'indemnité de préavis,
- 130.575 XPF au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis,
- 1.915.100 XPF au titre de l'indemnité de licenciement,
- 7.834.500 XPF au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- 100.000 XPF au titre du solde des primes de fin d'année,
- 15.000 XPF au titre de la prime de publicité sur son véhicule,
- ainsi que 300.000 XPF au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il invoque un salaire mensuel de 432.250 XPF et une ancienneté de 12 ans en tant que cadre, demande le paiement de son salaire suspendu pendant sa mise à pied, et le respect du contrat de travail qui prévoyait une prime de fin d'année de 100.000 XPF, alors qu'il n'a perçu que 50.000 XPF en 2004 et en 2005.

Il considère que son licenciement était abusif, en contestant l'existence d'une faute grave et notamment le caractère injurieux du courrier qu'il a adressé à la direction le 19 janvier 2006, jour de son départ en vacances.

Sur la forme, il explique avoir tenté à plusieurs reprises de joindre son directeur sans succès et s'être résolu à laisser ce courrier à la comptabilité, dont le bureau est attaché à celui du directeur, après l'avoir montré à Mme C en sa qualité de déléguée du personnel; il ajoute avoir attiré l'attention de la direction à plusieurs reprises sur les fautes commises par un autre cadre, M. D, dont il craignait qu'elles ne lui soient imputées ou qu'on lui reproche de ne pas les avoir signalées.

Sur le fond, il conteste le caractère infamant de ce courrier et insiste sur la véracité des propos qu'il comporte, en contestant aussi le fait que M. D serait son supérieur hiérarchique; il met en avant son départ en congés pour un mois qui rendait nécessaire une information de la direction, la situation ne pouvant que s'aggraver pendant son absence et rendre la correction des données statistiques impossible; il insiste enfin sur le souci qu'il avait de l'intérêt de la société et considère que la société Y. ne prouve pas une intention malveillante.

M. X conteste les insuffisances professionnelles qui lui sont reprochées, qu'il considère contradictoires, la société Y. lui reprochant à la fois de ne pas avoir signalé des dysfonctionnements et de les avoir signalé; il relève qu'elle reconnaît que lors d'une réunion des délégués du personnel, il a fait des propositions pour améliorer le service et considère que ce qu'elle a proposé à la place n'étaient que des vœux pieux dont l'efficacité reste à démontrer.

Il considère aussi que la société Y. lui demandait de s'occuper non seulement de son service, mais aussi des collègues des autres services, ce qui n'était pas possible; que soit M. D était son supérieur hiérarchique et il ne pouvait lui faire de remarque contrairement à ce que la société lui demandait, soit il était sur un plan d'égalité avec lui et était responsable de son propre travail; que la société lui reproche dans la lettre de licenciement d'avoir porté à sa connaissance des erreurs, ce qui semble plus grave pour elle que de les avoir commises.

M. X conteste le manque de communication avec l'ensemble du personnel, estimant que les relations qu'il avait avec ses collègues étaient suffisantes pour que chacun puisse faire son travail correctement et ajoutant qu'on ne lui en avait jamais fait le reproche auparavant; il ne comprend pas l'observation relative au contrôle des procurations locales, qui étaient effectuées par un autre service.

Il justifie les mauvaises relations qu'il avait avec M. D par le refus de celui-ci de modifier sa façon de travailler pour s'adapter aux nouvelles procédures engendrées par un nouvel outil informatique, et par le fait que lui-même a dû en informer la direction, ce qui a fortement déplu à l'intéressé.

Il indique ignorer totalement la teneur de propos qu'on lui reproche d'avoir tenus à l'égard de son adjointe et qui l'auraient fait pleurer et s'étonne qu'on ne lui en ait pas fait la remarque si cela s'est reproduit à plusieurs reprises.

M. X conteste aussi le fait d'avoir interdit aux membres de son service de communiquer avec leurs collègues, met en avant les résultats excellents de la société, dont le chiffre d'affaires a progressé de 37,5 % depuis qu'il y est arrivé, lesquels résultats sont liés au travail qu'il effectuait, et conteste avoir eu en charge de former les membres de son service; il considère que le reproche relatif à l'absence de formation qui entraînerait la paralysie du service ou son fonctionnement anormal en son absence est dénué de pertinence, aucun reproche sur un prétendu dysfonctionnement en son absence ne lui ayant été fait pendant deux ans.

Il relève que la réunion au cours de laquelle un rappel aurait été fait a eu lieu pendant ses congés et après l'envoi du courrier servant de prétexte à son licenciement.

Il justifie enfin le temps passé à faire des copies de fond d'écran par la nécessité d'informer la direction avec des éléments concrets.

A l'audience du 24 août 2006, les parties n'ont pu être conciliées.

Par des conclusions déposées au greffe les 16 janvier et 23 mai 2007, la société Y. s'est opposée aux prétentions de M. X et a sollicité sa condamnation à lui verser 300.000 XPF au titre des frais exposés.

Elle considère que le cumul des fautes commises permet de retenir le qualificatif de faute grave.

S'agissant du dénigrement de la direction, elle met en avant le fait que M. X ait eu recours à un écrit, sans démarche préalable, et le mode de transmission de ce courrier; elle considère que son contenu, dans lequel il accuse un autre cadre de commettre sciemment des erreurs, constitue une dénonciation calomnieuse et démontre une volonté de déstabilisation, et ajoute qu'il y accuse aussi la direction de carence volontaire et prétend se dédouaner ainsi de tout ce qui peut se passer, dans des termes qui ne sont pas acceptables de la part d'un cadre; elle met en avant le caractère diffamant de cette lettre, qui constitue donc une faute grave, en insistant sur le fait que M. D avait une autorité particulière puisqu'il suppléait le directeur en son absence et avait la signature sociale.

Elle ajoute que M. X avait déjà, dans un écrit du 1er juin 2005, indiqué à la direction qu'il dégageait sa responsabilité, et qu'il lui avait alors été indiqué verbalement que ce type de courrier était très désagréable et ne devait pas exister dans le cadre de relations professionnelles "normales", ce dont il n'a pas tenu compte.

Elle évoque, au titre des insuffisances professionnelles, les difficultés relationnelles de M. X avec les personnes de son service et les autres salariés de la société ainsi que des carences techniques dans les achats effectués, prouvées par des attestations et pièces produites; elle conteste les explications données par l'intéressé concernant les erreurs de commande, de même que le fait que l'augmentation de son chiffre d'affaires serait due à son activité, celle-ci étant en relation avec les ventes faites par ses commerciaux.

La société Y. relève que M. X ne répond pas sur l'incorrection dont il a fait preuve à l'égard de M. E, qui a d'ailleurs confirmé les faits en réponse à la sommation interpellative que lui avait fait délivrer M. X.

Elle reconnaît que le vol a fait l'objet d'un classement sans suite et ne peut être invoqué, mais explique qu'en quittant la société, M. X a emporté des documents importants, et en particulier des contacts des entreprises fournisseurs.

Au cas où le licenciement serait déclaré fondé uniquement sur une cause réelle et sérieuse, elle estime qu'il n'y aurait alors lieu qu'au paiement de la mise à pied, du préavis et de l'indemnité de licenciement sur la base du salaire brut de 330.000 XPF.

En réplique et par des conclusions déposées au greffe le 28 mars 2007, M. X a maintenu ses prétentions.

Il reprend les arguments développés dans sa requête, et y ajoute une contestation du statut d'adjoint de direction de M. D en arguant de l'organigramme de la société, maintient que les reproches qu'il faisait à celui-ci étaient fondés, et conteste avoir reproché quoi que ce soit à la direction, estimant n'avoir fait que constater des faits.

Il justifie la lecture qu'il a fait faire du courrier litigieux à Mme C par le fait qu'elle est déléguée du personnel et indique avoir tenté à plusieurs reprises de voir sa direction le 19 janvier 2006 sans succès, ce qui a justifié qu'il le dépose au service comptabilité, dont le bureau est attenant, afin que le directeur l'ait rapidement, et a laissé allumé son GSM jusqu'à vingt heures; il conteste avoir eu l'intention de rendre publics les faits qui y sont mentionnés, aucune copie du courrier n'ayant été donnée aux délégués du personnels ou représentants syndicaux.

M. X conteste avoir déjà déchargé sa responsabilité mais indique qu'il avait déjà à de nombreuses reprises signalé les dysfonctionnements, et justifie ce courrier par la volonté d'éviter que des erreurs préjudiciables à la société ne se répètent.

Il maintient la persistance de M. D à vouloir toujours utiliser les anciennes références et à ne pas corriger les erreurs de son service, et déclare n'avoir jamais été informé de difficultés relationnelles par la direction.

Il insiste sur le fait que c'est à son initiative qu'une procédure a été mise en place pour les achats locaux.

M. X invoque le défaut de preuve du comportement tyrannique et laxiste qui lui est imputé dans la lettre de licenciement, et conteste ce qui lui est reproché dans ses relations avec les personnes de son service, ainsi que les critiques formulées dans la lettre en les reprenant une par une.

Il déclare ne pas savoir ce qu'il a pu dire ou faire pour être incorrect ou irrespectueux à l'encontre de M. E, et justifie la sommation interpellative qu'il lui a fait délivrer par le fait qu'il est persuadé que l'intéressé s'est fait manipuler.

Concernant le prétendu vol, il indique qu'il s'agissait d'un porte-carte lui appartenant, ce qui a justifié le classement sans suite de la plainte, et ajoute qu'il ne s'agit pas de documents mais de simples cartes de visites.

Il relève que les témoignages produits par la société Y. démontrent seulement que l'ambiance est meilleure depuis qu'il est parti, mais qu'il n'avait pas été embauché pour créer une bonne ambiance, et que pour le reste, il s'agit de personnes toujours employés par la société Y. ou attestant de faits sans intérêt.

Il estime que son licenciement, à la suite duquel il a été remplacé par son adjointe, a en réalité été justifié par la nécessité de réduire la masse salariale.

A l'audience de plaidoirie du 17 août 2007, l'affaire a été mise en délibéré afin que le jugement soit rendu le 26 octobre 2007, le tribunal ayant indiqué que la décision serait remise au greffe avec le dossier à cette date.

## **DISCUSSION.**

### **- Sur la justification du licenciement :**

Dans le courrier qu'il a adressé à la direction le 19 janvier 2006, M. X formule des critiques précises et circonstanciées vis à vis de la direction en utilisant un ton autoritaire particulièrement peu respectueux.

En outre, il présente un autre cadre de l'entreprise comme ayant commis des erreurs répétées en faisant allusion à leur caractère intentionnel, ce qui pourrait constituer l'infraction d'injures ou de diffamation.

Le fait qu'il ait montré ce courrier à une salariée, même déléguée du personnel, et l'ait remis à une autre salariée sans l'avoir mis sous enveloppe, démontre qu'il a eu l'intention de le porter à la connaissance du personnel, et aggrave cette faute.

Cet écrit, son caractère peu respectueux ou injurieux et son mode de transmission constituent un dénigrement tel de la direction et d'un autre cadre auprès du personnel que, commis par un cadre de l'entreprise de qui on doit attendre un soutien particulier, justifie le qualificatif de faute grave et son licenciement sans préavis avec mise à pied immédiate.

Les explications apportées par M. X à cet écrit ou le fait que son contenu serait fondé ou non, sont insuffisants pour le justifier, d'autant qu'il n'a pas contesté avoir déjà fait l'objet de remarques à la suite d'un précédent écrit en juin 2005.

Toutes les demandes de M. X fondées sur son licenciement seront donc rejetées, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs qui lui sont reprochés dans la lettre de licenciement.

### **- Sur la prime de fin d'année et de publicité sur son véhicule :**

La société Y. n'ayant pas motivé son opposition aux demandes de M. X relative à la prime de fin d'année et de publicité de véhicule, il y sera fait droit.

### **- 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 M. X au vu du caractère très accessoire des seules demandes qui soient accueillies.

**- 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, et qu'il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

M. X sera donc débouté de sa demande de ce chef.

En l'espèce, l'équité commande d'indemniser la société Y. d'une somme de 120.000 XPF au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

**PAR CES MOTIFS,**

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

Condamne la société Y. à payer à M. X cent mille francs C.F.P. (100.000) au titre de la prime de fin d'année et quinze mille francs C.F.P. (15.000) au titre de la prime de publicité sur véhicule,

Déboute M. X de toutes ses autres demandes,

Dit que les dépens seront mis à la charge de M. X,

Déboute M. X de sa demande au titre des autres frais exposés et le condamne à payer à la société Y. cent vingt mille francs C.F.P. (120.000) de ce chef.

Jugement remis au greffe le 26 octobre 2007 et signé par le président et la greffière présente lors de la remise.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT