

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

N° 07/00090

---

Présidente : LE TAILLANTER

---

Greffier : Corinne LEROUX

---

Jugement du 21 décembre 2007

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDEUR :**

- M. X,  
né le ... à ...,  
de nationalité française,  
demeurant sur la Commune du MONT-DORE,

comparant en personne,

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

- LA SOCIÉTÉ Y  
dont le siège social est sis à NOUMÉA,  
prise en la personne de ses représentants légaux en exercice,

comparante par Mme A, suivant pouvoir en date du 11 avril 2007,

d'autre part,

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

Selon requête enregistrée le 9 mars 2007, M. X a fait convoquer devant ce Tribunal la société Y aux fins de voir dire qu'il a fait l'objet d'un licenciement abusif et d'obtenir le paiement des sommes suivantes :

- préavis d'un mois : 323 182 F.CFP
- dommages-intérêts : 646 364 F.CFP

Il expose avoir été engagé par la société Y, en qualité de vendeur, pour une durée indéterminée à compter du 20 décembre 2006, son contrat prévoyant une période d'essai d'un mois, renouvelable un mois.

Il indique que son employeur lui a fait savoir le 21 février 2007, que son engagement ne serait pas confirmé, cette rupture intervenant en cours de période d'essai.

Il estime qu'à défaut d'avoir obtenu son accord pour le renouvellement de la période d'essai, celle-ci était échue depuis le 20 janvier 2007, de sorte que la rupture, intervenue en dehors de cette période, est nécessairement abusive.

La société Y conclut au débouté au motif que le contrat de travail de M. X prévoyait le renouvellement de la période d'essai, ce qui avait été expressément accepté par le demandeur.

À titre subsidiaire, elle estime que la rupture est intervenue en raison de la faute grave commise par M. X qui n'a pas respecté ses obligations de loyauté, de non-concurrence et d'exclusivité telles que résultant de son contrat.

## **DISCUSSION,**

Le renouvellement de la période d'essai est possible lorsqu'il est clairement envisagé par le contrat de travail et que l'employeur obtient l'accord exprès du salarié pour y procéder, accord qui ne saurait résulter de la poursuite de la relation de travail par ce dernier.

Force est de constater qu'en l'espèce, la société Y a unilatéralement décidé de cette prolongation puisqu'elle ne justifie pas de l'accord de M. X pour ce faire.

Dans ces conditions, à défaut de renouvellement consenti par les deux parties, le contrat était définitif à compter du 20 janvier 2007.

Dès lors, la rupture, intervenue le 20 février 2007, qui ne pouvait résulter que d'une démission ou d'un licenciement régulièrement prononcé par l'employeur, ce dont il n'est pas justifié, est nécessairement abusive, aucun écrit n'indiquant les griefs dont il est aujourd'hui fait état.

Compte tenu de son âge (46 ans) et de son ancienneté (2 mois), il sera alloué à M. X les sommes suivantes, calculées sur un salaire brut de 300 000 F.CFP correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant le préavis, à l'exclusion des seuls remboursements de frais engagés :

- préavis de deux semaines (cf article 87 de l'ACCORD INTERPROFESSIONNEL TERRITORIAL) y compris les congés payés y afférents : 165 000 F.CFP

- dommages-intérêts : 150 000 F.CFP

**PAR CES MOTIFS,**

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

DIT que le contrat de M. X a été rompu par la société Y en dehors de la période d'essai contractuellement prévue.

DIT qu'elle s'analyse en un licenciement abusif.

CONDAMNE la société Y à payer à M. X les sommes suivantes :

- préavis : CENT SOIXANTE-CINQ MILLE (165 000) FRANCS CFP,

- dommages-intérêts : CENT CINQUANTE MILLE (150 000) FRANCS CFP.

DÉBOUTE M. X du surplus de ses demandes.

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,