

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°07/00161

Présidente : Mme LE TAILLANTER

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 18 avril 2008

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE:

DEMANDERESSE:

- Mme X
née le...à ...
de nationalité française,
demeurant à NOUMÉA,

comparante par Maître PROYART, Avocat au barreau de NOUMÉA

d'une part,

DÉFENDERESSE:

-L'ASSOCIATION Y
Association régie par la Loi du 1er juillet 1901,
dont le siège social est sis à NOUMÉA,
représentée par sa présidente en exercice,

comparante par Maître LEVASSEUR, Avocat au Barreau de Nouméa,

d'autre part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

Mme X a été engagée par Y à compter du 21 juin 1984 en qualité de cuisinière polyvalente.

Après avoir été convoquée à un entretien préalable à licenciement, cette mesure lui a été notifiée par lettre du 6 septembre 2006 au motif économique de restructuration de la cuisine et de transformation d'un poste budgétaire en poste de cuisinier qualifié, et ce suite à l'intervention du Service d'Inspection Vétérinaire, nécessitant le recrutement d'un chef de cuisine remplissant les critères imposés par l'accord professionnel.

Il y est précisé que le choix s'est porté sur elle, car elle occupe un autre emploi à temps partiel.

Selon requête enregistrée le 8 juin 2007, Mme X a fait convoquer devant ce Tribunal l'Association Y aux fins de voir dire son licenciement irrégulier et nul ou subsidiairement, abusif et d'obtenir le paiement d'une somme de 7.800.000 F.CFP à titre de dommages-intérêts, outre celle de 200 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

Elle estime le licenciement irrégulier, l'avis de l'inspection du travail n'ayant pas été sollicité, alors qu'il s'agit d'une mesure collective; de plus, l'ordre des licenciements n'a pas été respecté, pas plus que l'obligation de reclassement.

En effet, disposant de la qualité d'employée polyvalente, elle soutient qu'elle aurait pu être reclassée à d'autres fonctions.

De plus, elle s'étonne de la prétendue embauche d'un cuisinier qualifié alors que décision a été prise ultérieurement de supprimer la cuisine, ce qui a justifié le licenciement de ses trois autres collègues affectées à ce service.

Enfin, elle conteste la réalité des difficultés économiques invoquées, qui en tout état de cause, sont exclusivement imputables à la légèreté blâmable de l'employeur qui aurait dû mettre en œuvre, en leur temps, les travaux d'entretien nécessaires à la conservation de l'outil de travail.

L'association Y conclut au débouté aux motifs suivants:

- l'inspection du travail a été régulièrement avisée du projet de licenciement par courrier du 17 octobre 2006, alors même que cela n'était pas nécessaire, Mme X n'étant pas concernée par un licenciement collectif;

- le motif invoqué concernant la nécessité de restructurer la cuisine est parfaitement justifié par les pièces versées aux débats, précisant qu'à l'époque le maintien de ce service était envisagé ; elle conteste une quelconque faute de gestion, s'agissant d'une association à but non lucratif ;

-Mme X exerçait principalement son activité en cuisine ; or, le bilan de ses compétences a établi qu'elle ne pouvait exercer des fonctions d'encadrement, alors que la taille de la structure ne permettait pas son reclassement dans un autre service ;

- l'ordre des licenciements a été respecté puisqu'il a été tenu compte du fait que la demanderesse bénéficiait d'un autre contrat à temps partiel.

Elle rappelle qu'aucune disposition légale ne prévoit la possibilité d'annulation d'un licenciement économique et considère que les demandes sont particulièrement excessives.

Elle sollicite le versement d'une somme de 50 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

DISCUSSION,

1°) Sur la régularité de la procédure:

Mme X a seule été licenciée par courrier du 6 septembre 2006, alors que ses collègues l'ont été le 10 janvier 2007 ; dans ces conditions, il ne saurait être admis qu'elle ait fait l'objet d'un licenciement collectif de sorte que les dispositions de l'article 44 de la Délibération 281 du 24 février 1988 ne lui sont pas applicables.

Ainsi, la procédure mise en œuvre ne présente aucune irrégularité.

2°) Sur les motifs du licenciement :

Les motifs d'un licenciement doivent être appréciés à la date à laquelle la mesure est prononcée.

En l'espèce, le licenciement a été motivé par la nécessité de réorganiser la cuisine et d'engager un chef de cuisine qualifié afin de satisfaire aux exigences du Service d'Inspection Vétérinaire Alimentaire et Phytosanitaire.

Il résulte du courrier du 26 juin 2006 de ce service adressé à l'Association et faisant suite à la vérification de la conformité de son activité de restauration collective à la réglementation en matière d'hygiène et de salubrité que les infrastructures sont inadaptées et ne permettent pas de répondre aux prescriptions réglementaires ; les mesures urgentes exigées par ce service concernent des pratiques qui doivent être supprimées, telles que congélation ou conservation d'aliments, des remplacements d'étagères, du rangement, du nettoyage et de la désinfection.

Par ailleurs, un bilan de compétence a été réalisé par l'Agence pour l'Emploi de NOUVELLE CALÉDONIE au terme duquel il apparaît que Mme X ne dispose pas des compétences suffisantes en terme d'hygiène alimentaire et techniques culinaires notamment lui permettant de se maintenir en l'état à son poste de cuisinière ; elle a reconnu ne pas souhaiter exercer des fonctions d'encadrement, ni gérer l'élaboration des menus et des commandes et stocks de marchandises.

Toutefois, force est de constater que l'Association ne justifie nullement des mesures prises pour tenter de reclasser la salariée qui, selon ce bilan, devrait bénéficier d'une formation afin de lui permettre d'organiser son travail de cuisinière, alors qu'il n'est pas argué que le service de restauration n'aurait occupé qu'un seul chef cuisine.

De plus, aucun élément n'est produit pour permettre de connaître les critères qui ont été retenus et appliqués par l'employeur dans l'ordre des licenciements.

Ainsi, le licenciement dont Mme X a fait l'objet est abusif.

Aucune disposition légale ne permet d'annuler le licenciement prononcé pour un motif économique.

Compte tenu de son âge (47 ans) et de son ancienneté (22 ans) la somme de 4 500 000 F.CFP sera allouée à Mme X en réparation du préjudice subi du fait de cette mesure abusive étant précisé que le préjudice moral est compris dans cette indemnisation.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la demanderesse les frais irrépétibles dont elle a pu faire l'avance, une somme de 40 000 F.CFP lui sera attribuée à ce titre.

DÉCISION.

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

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

CONDAMNE l'Association Y à lui payer la somme de QUATRE MILLIONS CINQ CENT MILLE (4.500.000) FRANCS CFP à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi et celle de QUARANTE MILLE (40 000) FRANCS CFP au titre des frais irrépétibles.

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes.

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,