

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°07/00263

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 12 Décembre 2008

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE:

DEMANDEUR:

-M. X
né le... à ...,
de nationalité française,
demeurant sur la Commune de PAITA,

comparant par la SELARL DE GRESLAN-BRIANT, Société d'avocats au barreau de
NOUMÉA,

d'une part,

DÉFENDERESSE:

-LA FÉDÉRATION Y
dont le siège social est sis sur la Commune de (...),
représentée par son président en exercice,

comparante par la SELARL TEHIO, Société d'Avocats au barreau de NOUMÉA,

d'autre part,

FAITS, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

M. X a été engagé par la FÉDÉRATION Y en qualité de directeur d'internat à (...) à compter du 1er mars 1975.

Le 23 octobre 2006 une convocation à un entretien préalable à une mesure disciplinaire lui a été notifiée par huissier.

Un avertissement lui était notifié par huissier le 20 novembre 2006 selon courrier daté du 25 octobre 2006.

Il lui était, alors reproché:

- "de contester et dénigrer l'organisation décidée par le conseil d'administration et appliquée par la direction,

- de refuser d'appliquer les directives à la mise en application des décisions du conseil d'administration,

- de remettre en cause la politique du Conseil d'administration et l'intégrité de la Direction."

Par acte d'huissier du 20 novembre 2006, il était à nouveau convoqué à un entretien préalable à licenciement pour faute grave prévu le 21 novembre 2006, une mise à pied conservatoire y étant notifiée.

L'entretien ne se tenait pas en l'absence du directeur.

Aucune décision n'était prise à la suite de cette procédure.

Le 27 février 2007 il était à nouveau convoqué à un entretien préalable à licenciement, une nouvelle mise à pied conservatoire y étant notifiée.

Aucune décision relative au licenciement lui était notifiée.

Par acte du 12 avril 2007, M. X assignait en référé la FÉDÉRATION Y aux fins d'obtenir, notamment, sous astreinte, sa réintégration à son poste, le paiement des salaires dus de décembre 2006 à mars 2007.

Par décision en date du 8 juin 2007, le juge des référés ordonnait à la FÉDÉRATION Y de réintégrer M. X dans ses fonctions de Directeur d'Internat, en assortissant sa décision d'une astreinte de 10000 F.CFP par jour de retard et condamnait la FÉDÉRATION Y à payer à M. X la somme de 1.449.260 F.CFP, en deniers ou quittances, au titre des salaires dus de décembre 2006 à avril 2007, augmentée des intérêts au taux légal sur chaque échéance de 340.014 F.CFP à compter du dix du mois suivant son exigibilité.

Il ordonnait, par ailleurs, à la FÉDÉRATION Y de remettre à M. X les bulletins de salaire correspondants et ce, sous astreinte de 1.000 F par jour de retard à l'expiration d'un délai d'un mois après la notification de la décision.

Par acte d'huissier en date du 13 juin 2007, M. X sommait Y de le réintégrer dans ses fonctions

Par courrier du 12 juin 2007, il était convoqué à un entretien le 18 juin au cours duquel le président de la Fédération Y prenait acte de la décision de réintégration et le conviait à une réunion avec le directeur le 18 juin.

Le 18 juin 2007, il était invité à une réunion avec le conseil d'administration le 25 juin 2007 à (...).

Par lettre datée du 20 juin 2007, il était convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motifs personnels prévu le 28 juin 2007.

Soutenant qu'il n'avait pas reçu de convocation relative à la reprise de ses fonctions, il assignait Y par acte en date du 27 juin 2007, pour obtenir une provision sur l'astreinte prononcée par le juge des référés.

Par décision en date du 17 août 2007, le juge des référés faisait droit à sa demande de provision.

Il était licencié par lettre en date du 4 juillet 2007.

Selon requête enregistrée le 6 novembre 2007, M. X a fait convoquer devant ce Tribunal Y aux fins de voir dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et discriminatoire et obtenir le paiement des sommes suivantes:

- indemnité compensatrice de préavis: 1.020.297 F.CFP
- congés payés sur préavis: 102.030 F.CFP
- indemnité de licenciement: 1.619.682 F.CFP
- dommages-intérêts : 16324.752 F.CFP
- dommages-intérêts (licenciement vexatoire) : 2.000.000 F.CFP
- dommages-intérêts (mises à pied injustifiées): 2.000.000 F.CFP
- frais irrépétibles : 350 000 F.CFP

Il demande au tribunal d'ordonner la remise des bulletins de salaires des mois de décembre 2006 à octobre 2007 et du certificat de travail, et ce, sous astreinte définitive de 5.000 F.CFP par jour de retard ainsi que d'ordonner l'exécution provisoire sur la totalité des sommes allouées.

Il soutient à l'appui de sa requête :

-que Y, qui lui reproche de persister à s'opposer à la mise en œuvre de la politique générale élaborée par le conseil d'administration, de contester la légitimité de ses membres et d'œuvrer à son renversement, invoque les mêmes faits que ceux avancés lors des deux précédentes procédures disciplinaires et que donc son licenciement n'est pas légitime, puisqu'il sanctionne des faits déjà sanctionnés par un avertissement,

-qu'en tout état de cause, il a déjà fait l'objet de deux procédures disciplinaires devenues nulles, faute d'avoir été suivies d'une décision dans le mois de l'entretien préalable pour les mêmes faits, comme cela résulte d'un communiqué de Y du 19 janvier 2007 et qu'il n'a pu commettre d'autres fautes n'ayant jamais repris ses fonctions depuis le 20 novembre 2006,

-que Y n'a pas voulu exécuter les décisions de justice et le réintégrer et a donc décidé d'engager une procédure de licenciement.

Il demande donc au tribunal de déclarer son licenciement illégitime sans qu'il soit besoin d'examiner les motifs allégués qu'il conteste formellement.

Il prétend que la mesure a été prononcée dans des circonstances particulièrement vexatoires compte tenu de son acharnement à vouloir se débarrasser de lui au mépris des règles de droit et des décisions de justice alors qu'il n'avait fait alors l'objet d'aucun reproche, qu'il se retrouve dans une situation financière précaire compte tenu de ses charges familiales (5 enfants) et financières (prêt à rembourser) et qu'il a des difficultés à se reclasser compte tenu de son âge (50 ans).

Il estime que ses demandes au titre des indemnités salariales et des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi et des conditions vexatoires de son licenciement sont donc parfaitement justifiées.

Par décision en date du 29 février 2008 le juge de la mise en état, sur requête de M. X, a condamné la FÉDÉRATION Y à lui payer les sommes suivantes à titre provisionnel:

-indemnité compensatrice de préavis: 1.020.297 F.CFP
avec intérêts à compter du 10 août, 10 septembre
et 10 octobre 2007 sur chaque échéance de 340 099 F.CFP,

-congrés sur préavis : 102.039 F.CFP

-indemnité légale de licenciement : 1.619.692 F.CFP
avec intérêts à compter du 10 octobre 2007.

et à lui remettre son certificat de travail.

La Fédération Y expose:

-que le demandeur, embauché en mars 1975, s'est ligué avec les autres collègues qui ont également engagé une procédure contre elle et qui font partie de l'ancienne équipe dirigeante dont le directeur avait quitté ses fonctions suite à son licenciement en septembre 2004,

-que cette ancienne équipe avait laissé une situation financière et comptable opaque et qu'elle n'a eu de cesse de s'opposer à la nouvelle politique de gestion et d'organisation qu'a voulu mettre en place son nouveau président et le conseil d'administration,

-que l'opposition de ces salariés (et notamment, M. X, en charge de l'internat de ...) qui ont la maîtrise de la gestion financière et comptable, dits «groupe des responsables», s'est cristallisée sur la mise en place d'une centrale d'achat pour la gestion des internats des centres scolaires,

-que des salariés de ce groupe ont alors bloqué les locaux techniques de Y à (...), (...) et les locaux administratifs de (...), empêchant l'accès à tous les documents comptables et administratifs jusqu'en juin 2007 et a sollicité la démission et le renversement de l'équipe dirigeante par voie de presse écrite et audiovisuelle n'hésitant pas à séquestrer le Président de la Fédération Y en mars 2007 et à occuper les locaux du foyer W,

-que c'est dans ce contexte, qu'elle a pris l'initiative le 20 juin 2007 de procéder au licenciement de M. X, après un entretien préalable qui s'est tenu le 29 juin 2007.

Elle soutient:

-que, lors de l'entretien, il a persisté en sa position de voir les organes sociaux de l'association destitués et sa volonté farouche de faire obstacle à la politique choisie par Y, ce qui rend le licenciement parfaitement légitime,

-que les motifs invoqués dans le cadre de la procédure de licenciement ne sont pas des fautes mais des motifs personnels, peu importe, en conséquence, la prescription invoquée,

-que les motifs sont précis,

-que, contrairement à ce qu'il soutient, il est resté salarié de Y jusqu'à son licenciement et devait donc faire preuve de loyauté à l'égard de son employeur,

-qu'il lui appartenait de démissionner si son désaccord avec la direction persistait,

-que compte tenu du comportement d'opposition systématique du demandeur, le licenciement est parfaitement justifié,

-que des faits aient imposé un avertissement à l'encontre de M. X, et n'interdit pas à l'employeur d'en rappeler l'existence pour motiver le licenciement personnel du salarié qui persiste et poursuit son attitude générale d'opposition.

En ce qui concerne la mesure de mise à pied conservatoire, elle précise qu'elle n'a pas pris de mesure de licenciement afin de trouver un terrain d'entente et qu'il puisse avec ses autres salariés recouvrer leur dignité au sein de la Fédération Y.

Elle soutient qu'elle a payé les salaires durant la période non travaillée et que le préjudice moral n'est pas justifié.

Elle fait valoir qu'elle a régularisé les salaires sur la base de la décision du juge des référés, en procédant conformément aux règles comptables de la fonction publique.

Elle conclut donc au débouté de toutes les demandes et sollicite la condamnation de M. X à lui payer la somme de 400 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

Le demandeur soutient qu'il n'a fait qu'utiliser son droit d'expression au sein du Comité de Direction, en déclarant qu'il n'était pas d'accord avec la mise en place d'un service commercial suite à une décision unilatérale du conseil d'administration et qu'il n'a jamais occupé les locaux de (...) ni commis aucune malversation ou séquestration, n'ayant pas été réintégré dans son poste.

Il prétend :

-que les faits qui lui sont reprochés (opposition au service commercial) sont constitutifs d'une faute conformément à la jurisprudence sur le refus d'exécuter des tâches et, qu'en conséquence, l'employeur aurait dû les sanctionner dans le délai de deux mois à compter de leur découverte,

-qu'au demeurant, Y en déclenchant en novembre 2006 la procédure disciplinaire pour ces faits sans prendre de sanction, a épuisé son pouvoir disciplinaire pour ses faits,

-qu'en tout état de cause, les faits allégués ne constituent pas une cause réelle et sérieuse car M. X n'a fait qu'utiliser son droit d'expression au sein du comité de direction, en déclarant qu'il n'était pas d'accord avec la mise en place d'un service commercial et que Y a attendu plus d'un an pour le licencier.

La Fédération Y rétorque qu'il n'est pas reproché au demandeur des fautes de malversations comme à Ms. A et B, respectivement comptable et Directeur de Ressources Humaines mais ses critiques ouvertes au projet de l'entreprise et, notamment, son opposition au projet de création de la centrale d'achat (service commercial) qui ne repose sur aucun argument sérieux alors que ce projet n'a pour but que de faire des économies d'échelle et de gestion dans l'intérêt de tous, qui ne permettent plus de le maintenir dans ses fonctions d'encadrement qui requièrent confiance et concertation avec la direction .

-Qu'en effet ces critiques et oppositions venant d'un directeur d'un des plus grands centres ne peuvent que nuire à la bonne marche de l'entreprise et sont incompatibles avec l'exercice de ces fonctions,

-qu'en sa qualité de salarié, il ne lui appartient pas d'imposer à la direction son point de vue contre l'intérêt général de l'entreprise,

-que, du reste, le service commercial dont la mise en place n'avait pas été contestée dans le protocole d'accord et par les autres directeurs, a été installé avec le concours de tous les partenaires financiers,

-que l'opposition élevée par le "groupe des responsables" dont M. X, jusqu'aux autres mouvements de blocage évoqués ,avait pour objet de cacher les agissements frauduleux du comptable et du Directeur des Ressources Humaines et de tenter de déstabiliser et renverser l'équipe dirigeante, ce qu'il résulte des propos que ce groupe a tenus dans la presse,

-que la lettre de licenciement, parfaitement circonstanciée ne lui reproche pas un refus d'exécuter des instructions comme le soutient le demandeur mais son opposition ouverte à la politique générale de l'entreprise continue et permanente jusqu'à la signature du protocole d'accord du 15 avril 2008, ce qui justifie son licenciement pour cause réelle et sérieuse, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation,

-qu'il ne saurait lui être reproché le délai d'un an pour le licencier alors qu'elle a tenté des discussions au cours de l'année 2007 pour éviter la mesure rendue nécessaire par la position extrême tenue par le demandeur,

-qu'il soit hors de l'entreprise, ne l'exonérât pas en sa qualité de son devoir de loyauté et de réserve.

DISCUSSION,

- Sur le licenciement

Le licenciement n'est légitime que s'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ce qui nécessite la preuve de griefs matériellement vérifiables et objectifs qui sont suffisamment pertinents et rendent inéluctables la rupture du contrat de travail.

Le licenciement peut être fondé sur une faute, qui peut être grave ou lourde, et dans ce cas il revêt un caractère disciplinaire, ou sur un fait ou un ensemble de fait de nature personnelle qui rend impossible le maintien de la relation de travail.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige et doit énoncer de manière suffisamment précise les motifs invoqués par l'employeur.

Il convient d'examiner les termes de la lettre de licenciement pour vérifier la nature des griefs qui sont reprochés à M. X, celui-ci soutenant qu'il lui est imputé des faits constitutifs d'une faute déjà sanctionnée par les procédures disciplinaires précédentes et, de surcroît, prescrites.

La lettre de licenciement indique "Vos explications lors de l'entretien préalable n'ont pas permis de constater une réformation de votre attitude qui nous impose de prononcer à votre encontre une mesure de licenciement. vous persistez à vous opposer à la mise en œuvre de la politique de la Fédération Y et des méthodes de gestion politique décidées par le Conseil d'Administration au sein de l'internat de (...) alors que l'ensemble des autres centres les applique depuis déjà plus d'un an. Votre refus réitéré à toute nouvelle organisation du système de gestion n'est pas acceptable, dès lors qu'elle participe de la mise en échec d'une politique globale dont votre établissement est un maillon essentiel." De surcroît, vous persistez, nonobstant votre devoir de réserve et de loyauté en qualité de directeur, à contester la légitimité de ses membres et à œuvrer à son renversement par tous moyens."

Il s'ensuit qu'il est reproché au demandeur ses divergences de vue avec son employeur sur la politique générale de Y, sa persistance à refuser d'appliquer ses méthodes de travail et d'afficher publiquement ces désaccords en continuant à contester la légitimité des membres du conseil d'administration.

Ces faits, précis et circonstanciés, contrairement à ce que soutient le salarié, sont de nature incontestablement à nuire à la bonne marche l'entreprise, et constituent, selon la jurisprudence, une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass.Soc. 20 juillet 1989 n°86-45.417, légi. soc.1991 n°206, Cass.Soc. 4 février 1998 n°95-42.061).

Dès lors, le demandeur ne saurait invoquer la prescription de deux mois qui s'attache seulement à la faute disciplinaire et non pas à la cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs, les faits reprochés dans la lettre de licenciement, contrairement à ce que soutient le demandeur, n'ont jamais été sanctionnés à la suite des deux procédures antérieures d'octobre et novembre 2006.

Ainsi, il résulte de la procédure qui avait donné lieu à l'avertissement du 20 novembre 2006, qu'il lui était reproché les faits suivants:

- "de contester et dénigrer l'organisation décidée par le Conseil d'Administration et appliquée par la direction,

- de refuser d'appliquer les directives à la mise en application des décisions du conseil d'administration,

- de remettre en cause la politique du Conseil d'Administration et l'intégrité de la Direction."

Il résulte des pièces produites au débat (courrier du 26 avril 2006 signé "les responsables") que l'avertissement était consécutif à son opposition au projet de création d'un service commercial (centrale d'achat). De même les deux autres procédures disciplinaires, qui n'ont pas eu d'effet, portaient, notamment, sur des contestations des décisions de 2006 de la Direction concernant le projet de la mise en place du service commercial et de la mutation dans ce service d'une salariée.

En l'espèce, la procédure de licenciement contestée vise la persistance à s'opposer aux choix politiques et stratégiques de la direction et à refuser de travailler avec le service de centrale d'achat qui depuis les faits de 2006 a été mis en place en mars 2008.

Il résulte des termes de la lettre que si M. X avait fait preuve d'une volonté de conciliation, déclaré son intention de coopérer avec les nouveaux services que la direction prévoyait de mettre en place et avait changé son comportement d'opposition publique aux choix de la direction, il n'aurait pas été licencié.

C'est cette persistance dans l'opposition et le conflit qui ont commandé la procédure de licenciement du 4 juillet 2007 et donc ce ne sont pas les mêmes faits que ceux qui ont fait l'objet des procédures de 2006.

Par ailleurs, les faits de 2006 n'ont été sanctionnés que par un avertissement puisqu'aucune décision n'a été signifiée au salarié à la suite de la convocation à l'entretien préalable du 20 novembre 2006 et du 27 février 2007, la mise à pied conservatoire ne constituant pas une sanction et étant, de surcroît, nulle et donc inexistante, n'ayant été suivie d'aucune notification de mesure.

Dès lors, il ne peut être reproché à Y de licencier pour cause réelle et sérieuse le demandeur pour des faits qu'il a déjà sanctionnés.

Enfin il n'est pas établi, contrairement à ce que soutient le demandeur, que le licenciement a pour objet de détourner la décision de justice du 8 juin 2007 de réintégration intervenue à la suite des procédures de 2006 qu'elle n'a pas poursuivies.

En effet, il résulte des procès-verbaux d'huissier produits (corroborés plus tard par les termes du Protocole d'accord signé en 2008) que la crise interne était très conflictuelle et que la direction avait quitté le terrain disciplinaire pour tenter la voie du dialogue avec les salariés qui s'opposaient à sa politique de gestion et que, dès le 12 juin, elle prenait acte par courrier de la réintégration de M. X, qui n'a pu se mettre en place dans les faits compte tenu de la persistance de l'opposition à la politique de la direction.

Il convient, cependant de vérifier le caractère réel et sérieux du licenciement.

M. X ne conteste pas faire partie du "groupe des responsables" qui s'est opposé non seulement à la mise en place du service commercial en 2006 mais aussi aux autres orientations de la politique générale de la direction.

En tout état de cause, sa participation à ce groupe résulte des pièces qu'il produit au débat (Pièce n°5, lettre à la direction du 20 novembre 2006 qu'il a signée avec les autres collègues) et de celles produites par Y (courriers du 25 septembre 2006, des 4 et 16 octobre 2006 à la direction de Y du "groupe des responsables" signés de sa main).

Il est aussi établi qu'il a soutenu, notamment, les mouvements de blocage des locaux du foyer W en 2007 (cf. rapport d'incident du 26 avril 2007 non contesté et corroboré par l'attestation de Mme C, établissant la présence du demandeur sur les lieux du blocage) et qu'il a publiquement, par voie de presse, fait connaître sa mésentente avec la direction (cf. extrait des ... du 31 mars 2007).

Ces faits, émanant du directeur du principal centre de la Fédération Y, démontrent sa persistance à s'opposer à la mise en œuvre des décisions résultant des choix politiques et économiques de la direction, alors que dès le mois de décembre 2006, les dirigeants ont tenté le dialogue et la conciliation en ne prenant pas, notamment, de mesures disciplinaires suite à la mise à pied conservatoire du 24 novembre 2006, prenant ainsi le risque de se mettre hors la loi.

En sa qualité de salarié, compte tenu de son lien de subordination, ses positions antagonistes sur des choix de politiques importantes étaient de nature à entraver la bonne marche de l'entreprise.

Peu importe qu'il n'ait pas repris ses fonctions au moment des faits qui lui sont reprochés par la Fédération Y, puisqu'il reconnaît lui même qu'il était salarié de l'entreprise, n'ayant pas été licencié suite aux procédures disciplinaires de 2006 et qu'il apparaît qu'il se considérait bien comme tel dans la mesure où il a participé aux mouvements de revendications et même à la signature du protocole d'accord de 2008.

Cette persistance de son opposition ouverte à la politique générale de l'entreprise continue et permanente jusqu'à la signature du protocole d'accord du 15 avril 2008, justifie son licenciement pour cause réelle et sérieuse, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, les faits étant contemporains à la mesure de licenciement contrairement à ce que soutient le demandeur.

Il y a lieu, dès lors, de déclarer le licenciement de M. X légitime et de le débouter de l'ensemble de ses demandes relatives à cette mesure.

Il n'est pas, par ailleurs, démontré que la procédure de licenciement s'est déroulée dans des circonstances vexatoires, compte tenu de la position prise par le salarié à l'égard de la direction.

Il sera débouté de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement vexatoire.

-Sur les demandes concernant les mises à pied conservatoires:

Il y a lieu de constater que la Fédération Y, qui n'a pas interjeté appel de la décision du juge des référés, ne discute pas le caractère illicite de la mise à pied litigieuse prononcée selon courrier du 24 novembre 2006.

Il sera, toutefois, rappelé que celle mesure n'a été suivie d'aucune décision écrite or il appartenait à Y de faire savoir clairement au demandeur que la procédure était arrêtée.

En effet, la mise à pied conservatoire, étant une mesure provisoire prise dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute, elle implique qu'une décision soit prise ultérieurement, quelle qu'elle soit, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Aux termes des dispositions des dispositions du Code du Travail (l'article 95 de la Délibération du 24 février 1988) la Fédération Y disposait d'un mois pour notifier la sanction à compter du jour fixé pour l'entretien.

Il ne saurait, dès lors, être reproché à M. X de ne pas avoir repris son poste, cette mesure n'ayant pas été annulée par l'employeur, il pouvait légitimement se penser toujours sous le coup de la mise à pied, alors surtout que l'employeur ne l'a pas mis en demeure de reprendre son poste, ce qu'il aurait dû faire s'il estimait qu'il était en absence injustifiée.

Compte tenu du caractère abusif de celle mise à pied conservatoire, M. X est en droit de réclamer réparation du préjudice qui en est résulté.

Il résulte des décisions du juge des référés précitées et des pièces qu'il produit que M. X n'a pas été réintégré à son poste et qu'il n'a pas travaillé de ce fait pendant sept mois.

La défenderesse justifie que les salaires de novembre 2006 à juin 2007 ont été réglés en juillet 2007.

Ce paiement tardif des salaires a nécessairement occasionné un préjudice matériel et moral au demandeur qu'il convient de réparer au vu de sa situation familiale (5 enfants à charge) et financière à la somme de 1.000.000 F.CFP.

-Sur la production des bulletins de salaire:

Le demandeur soutient avoir reçu un bulletin de salaire unique pour les mois de décembre 2006 à juin 2007 qui ne mentionne pas la mention obligatoire concernant les congés-payés

Il y a lieu, par ailleurs, de constater que tous les bulletins de salaire, pour des périodes antérieures au litige qui ne font pas l'objet de réclamation, ne comportent pas non plus la mention des congés-payés.

Il est constant que les bulletins de salaires ne sont pas édités par la Fédération Y mais par la DTSI. Il ne peut, dès lors, être reproché cette anomalie à la Y.

Cependant, en sa qualité d'employeur, il lui appartient de délivrer un décompte des congés-payés acquis par son salarié à la date de la rupture conformément aux dispositions du Code du Travail ainsi qu'un certificat de travail.

Il convient, dès lors, de lui ordonner de produire ces documents dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la présente décision, sous astreinte de 5000 F.CFP par jour de retard.

-Sur l'exécution provisoire :

Compte tenu de la nature du litige et de la situation financière du demandeur, il convient d'ordonner l'exécution provisoire sur la totalité de la somme allouée au titre des dommages-intérêts.

-Sur les frais irrépétibles :

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

PAR CES MOTIFS,

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

DIT que le licenciement de M. X est fondé sur une cause réelle sérieuse.

LE DÉBOUTE de toutes ses demandes indemnitaires à ce titre.

CONDAMNE la Fédération Y à payer M X la somme globale de UN MILLION (1.000.000) FRANCS CFP à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice subi en raison de la mise à pied conservatoire illicite outre la somme de CENT VINGT MILLE (120 000) FRANCS CFP au titre des frais irrépétibles.

CONSTATE que M. X ne conteste plus avoir reçu un bulletin de salaire portant la mention des sommes perçues au titre des salaires pour les mois de décembre 2006 à juin 2007.

LE DÉBOUTE de ses demandes à ce titre.

ORDONNE à la Fédération Y de remettre un décompte des congés-payés restant dus à M. X, conformément à la réglementation du Code du Travail et un certificat de travail dans un délai de QUINZE (15) JOURS à compter de la notification de la présente décision et ce, sous astreinte de CINQ MILLE (5.000) FRANCS CFP par jour de retard, passé ce délai.

ORDONNE l'exécution provisoire à hauteur de l'intégralité des sommes octroyées à titre de dommages-intérêts.

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,