

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°07/00200

Présidente : Mme MORILLON

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 18 Juillet 2008

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE:

DEMANDEUR:

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

comparant par Maître Fabien MARIE, avocat au barreau de NOUMÉA,

d'une part,

DÉFENDERESSE:

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

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

d'autre part,

FAITS, PROCÉDURE ET POSITION DES PARTIES,

Selon contrat de travail à durée déterminée en date du 26/02/2007, M. X a été embauché par La Société Y, en qualité de commercial niveau III, pour un surcroît d'activité. Par lettre du 30/04/2007, il était licencié pour faute grave, au motif qu'il aurait occasionné des dégâts sur un véhicule, qu'il aurait posé des questions d'ordre privé à des clients et qu'il serait arrivé en retard à deux reprises sur les chantiers.

Estimant que cette rupture est abusive, par requête introductive d'instance enregistrée le 20/07/2007, M. X a fait citer La Société Y devant le Tribunal du Travail de NOUMÉA, afin de voir :

-dire et juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

-condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes:

-230.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive, les salaires devant lui être versés jusqu'au terme du contrat,

-35.000 F CFP à titre de prime de précarité,

-230.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,

-96.300 F CFP à titre de remboursement des frais engagés pour l'entreprise dans le cadre de son activité professionnelle.

Au terme de cet acte, le requérant expose que l'employeur "a affecté à des tâches qui n'étaient pas convenues à l'origine et lui a imposé des conditions de travail déplorables, alors qu'il avait été embauché en qualité de commercial et qu'il a occupé un poste de chauffeur poids-lourds et de déménageur. Il considère que le motif invoqué pour recourir au contrat à durée déterminée n'est pas sérieux. Par ailleurs, il estime que l'employeur ne démontre pas l'existence d'une faute grave.

Au terme de ses conclusions, La société Y soutient en défense que la demande de remboursement de frais est totalement injustifiée dans la mesure notamment où M. X les a engagés sans autorisation de l'employeur, de même que la demande d'indemnité au titre d'un préjudice moral non démontré. Elle précise que le salarié a pu sans opposition de sa part participer de manière ponctuelle à des activités de déménagement. Elle ajoute que le caractère malveillant du salarié l'a conduit à occasionner des dégâts et à entacher l'image de l'entreprise auprès des clients et qu'en conséquence, elle était parfaitement fondée à rompre une relation avec un employé incontrôlable. La société Y maintient que les griefs repris aujourd'hui ont été mentionnés dans la lettre de rupture.

C'est pourquoi la défenderesse conclut au rejet des demandes formulées par le requérant et demande au tribunal de le condamner à lui verser la somme de 210.000 F CFP sur le fondement des dispositions l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie.

Au terme de ses dernières conclusions, le requérant précise que l'employeur fait état dans ses conclusions de nouveaux griefs qui ne figuraient pas dans la lettre de rupture et qui ne sauraient être pris en considération. Il ajoute que les dommages occasionnés à l'occasion de la conduite du camion sont involontaires et ne sauraient justifier une faute grave, d'autant que ce véhicule était défaillant.

L'affaire a été fixée à l'audience du 30/05/2008 au cours de laquelle elle a été mise en délibéré au 18/07/2008, la décision étant rendue ce jour.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

-Sur le fond :

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Cela nécessite la preuve de griefs matériellement vérifiables et objectifs qui sont suffisamment pertinents et rendent inéluctables la rupture du contrat de travail. La rupture pour faute grave a nécessairement un caractère disciplinaire mais n'induit pas nécessairement une mise à pied conservatoire.

Le juge doit apprécier l'existence et la gravité de la faute. La faute est caractérisée par un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Elle se distingue de la faute lourde qui exige la preuve d'une intention de nuire.

En l'espèce, dans sa lettre, l'employeur a bien fait état d'une faute grave qui si elle est démontrée justifie la rupture.

Les pièces versées aux débats attestent que M. X a commis un nombre de fautes qui, cumulées entre elles, constituent des faits d'une suffisante gravité pour justifier la rupture des relations de travail à l'initiative de l'employeur. Ainsi, la dégradation à plusieurs reprises du matériel de l'entreprise ou de biens appartenant à des clients de l'entreprise, en l'occurrence des accrochages avec un camion de l'entreprise, une attitude incorrecte avec les clients, le dénigrement des méthodes d'organisation du travail de l'employeur auprès de tiers, et des initiatives intempestives démontrant la volonté du salarié de ne pas se soumettre au lien de subordination inhérent au contrat de travail, constituent un ensemble de faits suffisamment grave pour justifier la décision de la société Y.

-Sur les demandes de remboursement de frais:

L'examen des pièces du dossier fait apparaître que M. X a pris l'initiative sans accord de son employeur de passer commande de cartes de visite alors qu'il n'était embauché que pour une durée très courte qui ne justifiait pas une telle dépense.

Quant aux autres frais, ils ne sont justifiés par aucun élément probant. En particulier, M. X ne démontre pas qu'il a utilisé son véhicule personnel ou son téléphone à la demande de l'employeur ou que ce dernier a pu lui refuser l'usage d'un véhicule de l'entreprise ou la mise à disposition d'un téléphone pour son activité de commercial. Au surplus, il n'établit pas que l'engagement de ces frais était nécessaire à l'exercice de son emploi. Il sera en conséquence débouté de ses demandes à ce titre.

-Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral:

S'il est exact et reconnu par l'employeur que M. X a pu exercer au sein de l'entreprise d'autres tâches que son activité commerciale, il n'est pas démontré que l'objet du contrat de travail aurait été détourné. Bien au contraire, il ressort des attestations produites par M. X lui même et de la production de son agenda qu'il a démarché des clients de manière tout à fait normale pendant son temps de travail. Enfin, cette adaptation de son emploi était contractuellement prévue et il est donc mal venu de s'en plaindre aujourd'hui. Sa demande à ce titre sera donc rejetée.

-Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie:

Au terme de cet article, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens, ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Il tient compte de l'équité et peut, même d'office, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

En l'espèce, il n'apparaît pas équitable de mettre à la charge de l'une ou l'autre des parties des frais de procédure de cette nature.

-Sur les dépens:

En matière sociale il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens, la procédure étant gratuite en application de l'article 880-1 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire, en premier ressort, déposé au greffe,

CONSTATE que la rupture du contrat de travail de M. X à l'initiative de la société Y est parfaitement justifiée ;

REJETTE l'intégralité des demandes formulées par M. X;

REJETTE les demandes reconventionnelles de la société Y ;

Jugement remis au greffe le 18 JUILLET 2008 et signé par le président et le greffier présent lors de la remise.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,