

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°07/00223

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...à ...,
de nationalité française,
demeurant sur la Commune de DUMBEA,

comparant par la SELARL DUMONS & Associés, Société d'avocats au barreau de NOUMÉA,
d'une part,

DÉFENDERESSE:

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

comparante par la SELARL DESCOMBES & SALANS, Société d'avocat au barreau de
NOUMÉA,

d'autre part,

FAITS, PROCÉDURE ET POSITION DES PARTIES,

Selon contrat de travail en date du 28/04/2004, M. X a été embauché par La SARL W, en qualité de peintre. Cette entreprise qui a changé de dénomination et est devenue la SARL Y a repris le contrat. Par lettre du 23/04/2007, il était licencié pour faute grave, au motif qu'il refuse les consignes, nuit à la bonne marche de l'entreprise par son comportement, insulte l'un des gérants, n'accepte pas les critiques et pour incompatibilité d'humeur.

Estimant que ce licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, par requête introductive d'instance enregistrée le 21/08/2007, M. X a fait citer la SARL 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 :

46.610 F CFP à titre d'indemnité de licenciement,

310.734 F CFP au titre du préavis,

31.073 F CFP au titre des congés sur préavis,

1.087.569 F CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

1.500.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

-dire que les sommes dues porteront intérêts légaux avec anatocisme,

-ordonner l'exécution provisoire, condamner la défenderesse à lui payer la somme de 250.000 F CFP sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie.

Au terme de cet acte, le requérant considère que les fautes invoquées par l'employeur sont trop vagues et ne sont pas démontrées, qu'en réalité M. Z, cogérant avait un comportement abusif et harcelleur à son égard, essayant de le pousser à la démission ou à commettre une faute. Il ajoute qu'en tout état de cause les fautes décrites ne revêtent pas un degré de gravité tel que cela pourrait justifier un licenciement. Il justifie sa demande de dommages et intérêts complémentaires en raison du caractère particulièrement vexatoire et brutal des procédés de l'employeur. En outre, il met en avant son professionnalisme et la qualité de son travail et conteste les attestations produites.

Au terme de ses conclusions, la SARL Y soutient en défense que le salarié inverse les torts et qu'en réalité c'est lui qui n'a pas admis l'arrivée d'un nouveau gérant plus jeune. Elle précise qu'à partir de ce moment M. X est devenu injurieux, a fait preuve d'un manque total de rigueur dans son travail et d'une volonté de nuire à l'entreprise, qu'il refusait de se soumettre aux consignes données de telle sorte que plusieurs clients se sont plaints. La société défenderesse considère donc qu'elle n'a eu aucun comportement harcelant mais que bien au contraire c'est le salarié qui a eu une attitude insultante et d'insubordination sur les chantiers.

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 250.000 F CFP sur le fondement des dispositions l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie.

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 DECISION.

• Sur le fond:

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 appartient à l'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave d'en rapporter la preuve. A défaut, le doute profite au salarié.

En l'espèce, la lettre de licenciement fait référence à des "faits graves", ce qui englobe à la fois la notion de faute et celle de faits qui sans être fautifs sont imputables au salarié et rendent impossible la poursuite de la relation salariée.

Ainsi, ce courrier énonce des faits qui peuvent recevoir la qualification de faute (refus des consignes, dénigrement, insultes) et d'autres pas (refus des critiques, incompatibilité d'humeur).

Il résulte des différents témoignages versés aux débats que M. X a, au cours des dernières semaines précédant son licenciement, commis un ensemble de fautes qui peuvent être qualifiées de graves. Ainsi, il a tenu des propos injurieux devant témoin à l'encontre de l'un des gérants et l'a plusieurs fois dénigré, remettant en cause ses capacités à diriger une entreprise de ce type (attestation de M. A, responsable technique du centre AA, de M. B, employé de l'entreprise). Par ailleurs, M. X a refusé à plusieurs reprises d'exécuter des tâches confiées par l'employeur ou de respecter les consignes données. Il a en outre eu un comportement préjudiciable à l'entreprise sur plusieurs chantiers accordant des poses injustifiées, entreposant son matériel dans des lieux pouvant constituer un risque pour le public, s'abstenant de prendre les précautions nécessaires pour limiter les désagréments causés par les travaux ou de soigner son travail. Ce comportement répété sur plusieurs chantiers a engendré de nombreuses plaintes de clients (attestation C pour le chantier CC, attestation D, E, F pour le chantier G). Les attestations produites par le salarié soulignant ses qualités professionnelles et la propreté de ses chantiers confortent la démonstration d'un comportement fautif, en ce qu'il a volontairement saboté son travail dans le seul but de nuire à son employeur.

Il est donc parfaitement démontré que M. X a commis un ensemble de fautes, réitérées dans le temps, qui constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces fautes graves justifient l'absence d'indemnité de licenciement et de préavis.

• 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 M. X des frais de procédure de cette nature, de sorte que la demande de la SARL Y à ce titre sera rejetée.

• 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 le licenciement de M. X est motivé par une faute grave et est fondé sur une cause réelle et sérieuse;

DÉBOUTE M. X de l'intégralité de ses demandes;

DÉBOUTE la SARL Y de sa demande de remboursement des frais irrépétibles.

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,

