

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°07/00067

Présidente : Mme MORILLON

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 20 Juin 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 la SELARL MARIE, Société d'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 Maître MILLIARD, avocat au barreau de NOUMÉA,

d'autre part

FAITS, PROCÉDURE ET POSITION DES PARTIES,

Selon le contrat de travail en date du 21/08/2006, Mme X a été embauchée par la SARL Y, en qualité de commerciale niveau II Echelon 2. Par lettre du 23/10/2006, l'employeur mettait fin au contrat de travail, invoquant cette possibilité de rupture dans le cadre de la période d'essai.

Estimant que cette rupture devait s'analyser en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, par requête introductive d'instance enregistrée le 06/02/2007, Mme X a fait citer la SARL Y devant le Tribunal du Travail de NOUMÉA, afin de voir :

- dire et juger qu'elle était employée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée depuis le 21/09/2006 et que la rupture du contrat est abusive alors qu'elle était en état de grossesse,
- condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes :
 - 143.261 F CFP à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement,
 - 157.000 F CFP au titre du préavis et des congés payés y afférents,
 - 1.287.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,
 - 2.000.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour perte d'une chance sur les commissionnements,
 - 150.000 F CFP au titre des frais irrépétibles.

Au terme de cet acte, la requérante considère que la rupture du contrat est intervenue après la fin de la période d'essai ce qui nécessitait le respect de la procédure de licenciement et que cette rupture décidée par l'employeur était en réalité motivée par la découverte de son état de grossesse. Elle en déduit qu'il s'agit d'un licenciement abusif d'un salarié bénéficiant d'un statut protecteur.

Au terme de ses conclusions, la SARL Y reconnaît en défense avoir rompu abusivement le contrat de travail de son employée. Elle propose à titre d'indemnité de lui verser 15 jours de préavis et un mois de salaire. Elle prétend par ailleurs ne jamais avoir été informée de l'état de grossesse de la requérante même dans les conditions prévues par l'article 269 du Recueil des textes du droit du travail soit dans les 15 jours de la rupture du contrat et indique que cette dernière était motivée par le manque de dynamisme commercial de Mme X. Enfin, la SARL Y souligne que la demanderesse ne disposait d'aucun droit à commission sur une future vente en cas de rupture du contrat.

C'est pourquoi la défenderesse propose de verser un mois et demi de salaire à titre d'indemnité et conclut au rejet du surplus des demandes formulées par la requérante. Enfin, elle demande au tribunal de la condamner à lui verser la somme de 150.000 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 16/05/2008 au cours de laquelle elle a été mise en délibéré au 20/06/2008, la décision étant rendue ce jour.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

- Sur le fond :

La SARL Y reconnaît expressément le caractère abusif de la rupture du contrat de travail à son initiative. Reste à déterminer comme le prétend la salariée si cette décision de rupture a été motivée par son état de grossesse.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail. Le licenciement est annulé lorsque dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ces textes instituent une protection de la femme en état de grossesse qui ne peut être licenciée qu'en cas de faute grave ou de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail en raison d'une circonstance étrangère à l'état ou à la situation de la salariée. C'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve.

La formalité de l'envoi du certificat de grossesse dans le délai de 15 jours n'ayant pas un caractère substantiel, pour que la salariée bénéficie de la protection légale, il suffit que l'employeur ait été informé de son état de grossesse.

En l'espèce, cette preuve n'est pas rapportée. En effet, la première réaction de Mme X lorsqu'elle a été congédiée a été de protester s'agissant du mode de calcul de sa rémunération et de ses commissions mais en aucun cas de faire un lien entre la décision de l'employeur et son état de grossesse. Cette analyse est confirmée par le témoignage de Mme W. Si celle-ci fait état d'une conversation par messagerie concernant cette grossesse, elle met néanmoins cet élément en dernier dans son attestation, considérant de toute évidence qu'il était plus important de témoigner des principales préoccupations de Mme X qui étaient des "reproches à l'encontre des méthodes de travail du patron, et du fait qu'il lui refusait de lui laisser vendre des biens immobiliers qu'elle avait rentré pour l'agence la privant ainsi d'importantes commissions. Ce simple témoignage ne suffit pas à apporter la preuve que l'employeur était informé lorsqu'il a notifié la rupture du contrat de l'état de grossesse de son employée.

Cependant, l'employeur ne démontre pas l'existence d'une faute ni ne tente d'ailleurs de le démontrer pour justifier sa décision de rupture, un simple manque de dynamisme commercial ne suffisant pas à justifier un licenciement. Par conséquent, le licenciement est abusif et Mme X a droit à être indemnisée de son préjudice.

Elle peut prétendre à des dommages et intérêts qui sanctionnent le caractère abusif de la rupture. Si le licenciement du salarié survient sans que la procédure requise ait été observée et pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, si le salarié a une ancienneté inférieure à deux ans, l'indemnité octroyée est en fonction du préjudice subi et peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Dans ces conditions, il y a lieu de réparer le préjudice subi de la manière suivante :

- Préavis de 2 semaines et congés payés y afférents : 78.793 F
- Dommages et intérêts pour rupture abusive et non respect de la procédure : 286.522 F CFP
- perte de chance de commission : le droit à commission ne naît que lorsque la vente est réalisée. Ce préjudice apparaît donc purement hypothétique et sera rejeté.

- 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 application de ces dispositions, la SARL Y sera condamnée à payer à la demanderesse la somme de 50.000 F CFP.

- 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,

DÉCLARE que Mme X a fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SARL Y à lui payer les sommes suivantes :

- SOIXANTE-DIX-HUIT MILLE SEPT CENT QUATRE-VINGT-TREIZE (78.793) FRANCS CFP au titre du préavis et des congés payés y afférents,

- DEUX CENT QUATRE-VINGT-SIX MILLE CINQ CENT VINGT-DEUX (286.522) FRANCS CFP à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et non-respect de la procédure ;

REJETTE la demande au titre du droit à commission ;

REJETTE toutes demandes plus amples ou contraires ;

CONDAMNE la SARL Y à payer à Mme X la somme de CINQUANTE MILLE (50.000) FRANCS CFP sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie ;

Jugement remis au greffe le 20 JUIN 2008 et signé par le président et le greffier présent lors de la remise.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,