

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°06/00300

Présidente : Mme MORILLON

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 16 Mai 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 DUMONS & Associés, Société d'avocats au barreau de NOUMÉA,
d'une part,

DÉFENDERESSE:

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

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

d'autre part,

FAITS, PROCÉDURE ET POSITION DES PARTIES

Le 1er avril 2003, M. X a été embauché en qualité de cadre A par la société (...), laquelle a fait l'objet d'une transmission universelle de patrimoine en faveur de la SA Y à compter du 12 avril 2006, entraînant sa radiation du Registre du Commerce et des Sociétés le 20 juin 2006.

Le contrat de travail de M. X a donc été transféré à la société Y à compter de cette date. Dans le même temps, il était désigné pour la SA Y un administrateur judiciaire provisoire. Le 9 août 2006, M. X a adressé à la société Y une lettre intitulée "démission forcée".

Par requête introductive d'instance enregistrée le 18 septembre 2006, M. X a fait citer la SA Y devant le Tribunal du Travail de NOUMÉA, afin de voir :

-dire et juger que le non-respect du contrat de travail et des règles en matière de chômage technique est à l'origine de sa démission forcée,

-requalifier celle-ci en licenciement irrégulier, illégitime et abusif,

-condamner la défenderesse à payer au titre des dommages et intérêts découlant du licenciement:

-4.000.000 F CFP pour licenciement illégitime,

-2.000.000 F CFP pour licenciement vexatoire,

-100.000 F CFP pour non paiement des salaires de juillet à novembre 2005,

-condamner la défenderesse à régler au titre des créances salariales:

-816.667FCFP pour les salaires de juin, juillet et août2006

-1.500.000 F CFP au titre du préavis,

-231.667 F CFP au titre des indemnités de congés

-1.500.000 F CFP d'indemnité légale de licenciement

-2.000.000 F CFP pour les salaires du 18/07/2005 au 18/11/2005

-200.000 F CFP pour les indemnités de congés du 18/07/2005 au 18/11/2005

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

-dire et juger que l'employeur devra régulariser les cotisations auprès des caisses sociales, y compris la part salariale à titre d'indemnité complémentaire,

-dire et juger qu'à défaut un mois après la signification du jugement, il sera redevable d'une astreinte de 10.000 F CFP par jour de retard,

-ordonner l'exécution provisoire,

-condamner la défenderesse à lui payer la somme de 200.000 F CFP sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie.

A l'audience du 19 octobre 2006, la tentative de conciliation a échoué et l'affaire a été renvoyée devant la formation de jugement.

A l'appui de sa demande, il expose que dans le cadre d'un conflit entre les dirigeants la SA Y et les détenteurs de son capital qui dispose du contrôle financier, une grève a été déclenchée le 17 mai 2005 au sein de Z, filiale de ladite société, par solidarité avec les dirigeants de la SA Y, qui aurait pris fin le 18 juillet 2005, ainsi que cela a été constaté par huissier. Il indique cependant que l'employeur a refusé de régler les salaires jusqu'en novembre 2005 et en réclame aujourd'hui le paiement.

En effet, en l'absence de représentant de l'employeur sur le lieu de travail, c'est le cadre le plus ancien, M. A, qui était le mieux placé pour représenter l'employeur et attester de la reprise du travail. M. X ajoute qu'à compter de la transmission de son contrat de travail à la SA Y le 20 juin 2006, il n'a plus reçu aucune rémunération, l'employeur s'étant contenté de l'informer déposer simultanément à son profit une demande d'admission au chômage partiel total auprès de la Direction du Travail. Cet état de fait l'a conduit le 9 août 2006 à adresser une lettre au Président de la Y l'informant qu'il était amené à tirer les conséquences du non respect de son contrat de travail par l'employeur et qu'il était contraint de démissionner, lettre transmise en copie à Monsieur l'administrateur judiciaire provisoire le 4 septembre 2006.

Il précise que la demande de mise au chômage n'a été adressée à la Direction du travail que le 3 juillet 2006 et que l'accord n'a été donné que le 7 septembre 2006, soit postérieurement à sa démission. M. X demande donc la requalification de sa démission en licenciement illégitime, irrégulier et abusif dans la mesure où la SA Y ne pouvait le mettre en chômage avant d'avoir adressé sa demande motivée à la Direction du travail et devait lui verser ses salaires dans l'attente de l'acceptation de sa demande, les textes applicables lui imposant d'en faire l'avance.

Le requérant estime avoir été victime des querelles entre dirigeants des diverses sociétés du groupe qui ont fait en sorte de se débarrasser de lui et invoque un préjudice moral en raison de sa mutation dans une société sans activité réelle et de l'annonce d'un licenciement économique qui finalement n'a pas eu lieu. M. X insiste sur le fait que les difficultés financières de l'employeur ne peuvent justifier le défaut de paiement des salaires et considère que les documents comptables produits démontrent l'existence d'une trésorerie suffisante pour faire face à ces échéances. Il précise ne pas avoir été informé lors de l'envoi de sa lettre de démission d'une reprise imminente de l'activité à la suite d'un protocole d'accord signé en septembre 2006. Par ailleurs, il indique avoir reçu de l'administrateur judiciaire une somme de 59.973 F CFP le 23 novembre 2006 pour la période du 20 juin 2006 au 10 août 2006.

Au terme de ses dernières conclusions, la SA Y soutient en défense que l'entreprise n'avait plus d'activité au moment de la mutation de M. X dans ses effectifs et que si elle a présenté une demande de prise en charge au titre du chômage partiel, c'est que sa situation économique ne lui permettait plus d'assumer le règlement des salaires.

Elle reproche à M. X d'avoir démissionné sans attendre le résultat de la demande d'admission au bénéfice de l'allocation spécifique du régime d'assurance chômage partiel présentée à la Direction du Travail, qui a donné son accord par courrier du 7 septembre 2006, alors qu'il savait qu'il bénéficierait du dispositif. Elle admet ne pas avoir réglé ses salaires et l'explique par le fait que l'activité était bloquée et qu'elle avait présenté sa demande à la Direction du travail.

Elle reproche également à son salarié d'avoir démissionné alors que l'activité a repris à compter du 1er septembre 2006, soulignant avoir conservé la quasi totalité des autres salariés. Par ailleurs, elle affirme qu'aucune différence de traitement n'a été faite entre les différents salariés. Elle ajoute que M. B qui a réalisé la mutation du requérant au sein de la SA Y et l'a mis au chômage technique agissait par délégation du président.

La défenderesse estime ne pas avoir commis de faute susceptible d'entraîner une requalification de la démission du requérant et s'oppose à la demande de dommages et intérêts considérant qu'il ne peut lui être reproché aucun fait de nature vexatoire ou une quelconque déshumanité.

Concernant les salaires de juin à août 2006, elle estime qu'ils ne sont pas dus puisque M. X a perçu les indemnités chômage pour cette période. En outre, la SA Y prétend ne pas devoir de préavis face à une démission et ne pas devoir les congés pendant la période de chômage partiel.

Concernant les salaires de juillet à octobre 2005, elle soutient que les salariés grévistes ne lui ont pas fait connaître leur volonté de reprendre le travail jusqu'à l'assignation en référé du 26 octobre 2005 et que le demandeur ne rapporte pas la preuve de la reprise de son travail avant cette date.

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 200.000 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 7 mars 2008 puis renvoyée au 21 mars 2008, au cours de laquelle elle a été mise en délibéré au 16 mai 2008, la décision étant rendue ce jour.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

Il résulte des pièces versées aux débats que les sociétés Z et Y, qui sont étroitement liées, se sont trouvées confrontées à de graves difficultés à compter de 2005. Cela a entraîné un mouvement de grève débuté en mai 2005, puis une activité très réduite de la société Z et enfin sa disparition à compter du 20 juin 2006 par absorption de la SA Y. Cette dernière société elle même n'avait plus d'activité réelle depuis plusieurs mois.

-Sur la rupture du contrat:

Selon une jurisprudence constante, pour qu'une démission produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il faut que les faits invoqués par le salarié soient non seulement établis mais constituent des manquements suffisamment graves pour caractériser une rupture imputable à l'employeur, telle que le non paiement des salaires (soc, 06/07/2004) dès lors qu'il résulte du fait de l'employeur et a pu se prolonger dans le temps.

L'employeur pourra en outre être condamné à des dommages et intérêts distincts si les circonstances qui ont contraint le salarié à présenter sa démission caractérisent un abus, tel que mesures vexatoires, discriminatoires ou harcèlement moral.

Enfin, l'écrit par lequel un salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; dès lors, le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, y compris en cours d'instance, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit.

En l'espèce, il est établi et non-contesté que M. X a été transféré dans les effectifs de la Y le 20 juin 2006 et qu'à compter de cette date, il n'a plus perçu aucune rémunération jusqu'à la date à laquelle il a fait savoir à son employeur qu'il entendait démissionner pour non-respect de son contrat de travail.

Les arguments de la Y invoquant la prise en charge de ce salarié au titre du chômage partiel ne sauraient prospérer. En effet, son attitude apparaît particulièrement fautive à plusieurs titres.

D'une part, la demande de prise en charge au titre du chômage technique partiel total n'a été adressée à la Direction du Travail que le 3 juillet 2006, soit 13 jours après le transfert du contrat de travail de la société Z à la société Y, et n'a fait l'objet d'un accord de l'administration que par courrier du 7 septembre 2006, soit postérieurement à la lettre de démission du salarié.

D'autre part, il résulte des textes applicables et notamment de l'article 5 de la délibération n° 533 du 02/02/1983, que la demande motivée de l'employeur est préalablement adressée au directeur du travail et de l'emploi avant toute mise au chômage partiel des salariés et de l'article 7 de la même délibération que les indemnités sont versées aux salariés par l'employeur, qui est remboursé sur production d'états visés par l'inspection du travail et vérifiés par la CAFAT qui crédite l'employeur des avances qu'il a faites.

Au regard de ces textes, le comportement fautif de l'employeur est parfaitement caractérisé : il devait adresser sa demande de prise en charge à la Direction du travail au plus tard le jour de la reprise du contrat de travail de M. X ou dans le cas contraire, lui verser l'intégralité de son salaire; il aurait dû à compter de la demande de mise au chômage technique partiel faire l'avance des indemnités de chômage à son salarié sans attendre la décision définitive de l'administration du travail, ce qui n'a pas été le cas puisqu'il est démontré que le salarié a été privé de toute rémunération entre le 20 juin et le 10 août 2006.

Enfin, le transfert d'un salarié dans une société dépourvue de toute activité depuis plusieurs mois apparaît peu compatible avec l'idée avancée par Y de sauvegarde des emplois, d'autant que l'employeur ne s'explique pas sur la raison de ce transfert ni sur le contenu des propositions qui ont pu être faites aux cadres pour les persuader d'accepter une mutation dans des conditions aussi contestables.

Ainsi, est caractérisée la faute de l'employeur qui n'a pas respecté la procédure applicable au chômage technique partiel et n'a pas versé le salaire conventionnellement garanti ni les indemnités dont il avait l'obligation de faire l'avance, détournant ainsi la procédure destinée à garantir une rémunération minimale au salarié.

Ces manquements à eux seuls suffisent à justifier la requalification de la démission de M. X en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec date d'effet au 10/08/2006.

La SA Y devra donc indemniser M. X du préjudice qui en est résulté.

-Sur les indemnités demandées et les créances salariales:

-Sur l'arrière des salaires :

M. X percevait un salaire mensuel brut de 500.000 F CFP.

L'employeur n'a pas versé les salaires du 20/06/2006 au 10/08/2006 date de son licenciement soit: 816.667 F CFP. Il convient d'en déduire les sommes versées par l'administrateur judiciaire : 59.973 F CFP. Il reste donc dû une somme de 756.694 F CFP au titre des salaires impayés pour celle période.

-Sur le préavis:

En cas d'inexécution par le salarié du préavis, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice lorsque cette inexécution lui est imputable. Tel est bien le cas quand le salarié est contraint à démissionner en raison du comportement fautif de l'employeur qui n'assure plus le règlement des salaires et qui peut dans un tel cas de figure, invoquer l'exception d'inexécution pour refuser de fournir à l'employeur la contrepartie travail qui n'est plus rémunérée.

Au surplus, de l'aveu même de l'employeur, l'entreprise n'avait plus aucune activité et plus aucun travail ne pouvait être fourni au salarié pendant cette période.

Par application de l'article 7 de l'avenant ingénieur et cadre de l'Accord interprofessionnel territorial applicable en Nouvelle-Calédonie, la durée de ce préavis est de 3 mois, soit $3 \times 500.000 \text{ F CFP} = 1.500.000 \text{ F CFP}$.

-Sur l'indemnité de congés payés sur les salaires et le préavis:

Cette indemnité est due sur les salaires du 20 juin au 10 août 2006 et sur les trois mois de préavis, soit : $(756.694 + 1.500.000) \times 1/10^e = 225.669 \text{ F CFP}$.

-Sur l'indemnité légale de licenciement :

Sauf faute grave, le licenciement justifie en vertu de l'article 8 de l'avenant ingénieur et cadre de l'Accord interprofessionnel territorial, le versement d'une indemnité égale à 1/5^e de mois par année d'ancienneté sur le 12^e de la rémunération totale brute perçue au cours des 12 derniers mois précédent le licenciement, soit 3/5^e de $500.000 \text{ F CFP} = 300.000 \text{ F CFP}$.

-Sur l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, les articles 33 et 34 alinéa 2 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail prévoient le versement au salarié d'une indemnité égale à au moins six mois de salaire lorsque son ancienneté était d'au moins deux années.

M. X, compte-tenu de son ancienneté dans l'entreprise, recevra à ce titre une somme de $3.500.000 \text{ F CFP}$.

-Sur l'indemnité complémentaire sollicitée pour licenciement vexatoire :

Pour justifier l'allocation d'une telle indemnité, il conviendrait de démontrer l'existence de circonstances particulières distinctes de celles ayant motivé la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, aucun élément particulier du dossier ne permet de faire droit à cette demande.

-Sur les conséquences de la grève débutée le 17 mai 2005 :

S'il est exact que l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail en sorte que l'employeur est délié de l'obligation de payer le salaire et qu'il appartient dans ce cas aux salariés grévistes de démontrer qu'ils entendaient reprendre le travail avant la fin du conflit, en revanche la preuve que le salarié a porté à la connaissance de l'employeur sa décision de reprendre le travail peut être rapportée par tout moyen.

A cet égard, il convient de relever que tous les procès-verbaux de constat dressés à la requête de l'employeur, à l'exception d'un seul en date du 24 mai 2005 ne concernent pas le site de la Z situé à (...) mais celui de la Y à (...). Or, à la date de cet unique constat, les salariés eux-mêmes revendiquaient leur participation à la grève, prétendant en revanche avoir repris le travail à la date du 18 juillet 2005, date à laquelle a été établi un constat d'huissier attestant de la présence des salariés sur le site. Par ailleurs, et si réellement la grève s'était poursuivie comme le prétend la SA Y jusqu'au mois de novembre 2005, elle n'aurait pas manqué de le faire constater de nouveau par huissier après le mois de juillet 2005, afin de garantir ses droits. En réalité et de toute évidence, les dirigeants de la société se sont totalement désintéressés du sort de l'entreprise et l'ont abandonné pour finalement la faire disparaître quelques mois plus tard par absorption par Y.

Il résulte de la sommation interpellative du 21 décembre 2005 et de l'attestation du 23 novembre 2005 que lors d'une visite des dirigeants de l'entreprise le 28 juillet 2005, les salariés ont confirmé ne plus être grévistes depuis le 18 juillet 2005 et M. C, collaborateur du Président de Z, a pu constater que le travail avait repris mais que l'activité était ralentie du fait de la situation de la société. Les termes de ce témoignage ne sont pas catégoriquement contredits par l'attestation de M. D, commissaire aux comptes, qui se contente d'indiquer qu'il n'a pas eu connaissance de l'engagement des salariés de reprendre le travail tout en précisant que la question ne se posait d'ailleurs pas, propos pour le moins obscurs et sujets à interprétation. La reprise de l'activité au sein de Z dès cette date est confortée par la lettre de M. A, cadre le plus ancien présent sur le site, adressée à M. B en date du 25 juillet 2005 et celle adressée à M. E, président de la Y le 3 août 2005, qui comportent un récapitulatif des jours travaillés et la liste de dossiers et choses urgentes à régler.

Par conséquent, il est démontré que les salariés de la Z, et en particulier M. X, ont bien repris le travail et ont signifié leur décision aux dirigeants de l'entreprise lors de leur visite le 28 juillet 2005.

Après cette date, la Y, qui vient aux droits de la Z, était bien redevable des salaires de M. X jusqu'au 18 novembre 2005.

La SA Y sera donc condamnée à lui verser une somme de 1.833.340 F CFP au titre des salaires impayés outre les congés payés sur ces salaires, soit 183.334 F CFP.

En revanche, M. X ne justifie pas de l'existence d'un préjudice quelconque découlant du non-paiement de ses salaires et sa demande de dommages et intérêts complémentaires sera donc rejetée. Aucun élément du dossier ne justifie non plus de faire droit à la demande complémentaire de régularisation de la part salariale des salaires impayés à titre d'indemnité.

- Sur les demandes accessoires:

Le retard dans l'exécution de la présente décision qui emporte condamnation à payer diverses sommes ne saurait être sanctionné par une astreinte mais uniquement par les intérêts de retard prévus par les dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil.

Il résulte de l'article 1153-1 du Code Civil qu'en toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement et de l'article 1153 du Code Civil que pour les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans la condamnation aux intérêts au taux légal, sauf règle particulière au commerce et au cautionnement.

Dès lors qu'il en est formulé la demande expresse en justice, la capitalisation des intérêts échus pour une année entière est de droit par application des dispositions de l'article 1154 du code civil.

- Sur l'exécution provisoire:

Conformément aux dispositions de l'article 886-2 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie, sont de droit exécutoires à titre provisoire les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités, dans la limite maximum de 9 mois de salaire calculée sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Concernant les autres sommes allouées il y a lieu d'appliquer l'article 515 du Code de Procédure Civile qui prévoit que le juge peut ordonner l'exécution provisoire lorsqu'elle est nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

En l'espèce, le salaire moyen de M. X au cours des trois derniers mois était de 500.000 F CFP. L'exécution provisoire sera donc de droit à hauteur de la somme de 4.500.000 F CFP.

Pour le surplus, aucune circonstance particulière ne justifie de déroger à l'effet suspensif des délais et voies de recours.

-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 SA Y sera condamnée à payer au demandeur la somme de 80.000 F CFP.

-Sur les dépens:

Aux termes de l'article 696 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie, la partie qui succombe supporte les dépens.

Il convient en conséquence de condamner la SA Y aux dépens de l'instance, avec application des dispositions de l'article 699 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

DÉCLARE que M. X a fait "objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec effet au 10 août 2006 ;

CONDAMNE la SA Y à payer à M. X les sommes suivantes :

-SEPT CENT CINQUANTE-SIX MILLE SIX CENT QUATRE-VINGTQUATORZE (756.694)
FRANCS CFP au titre des salaires impayés du 20 juin au 10 août 2006,

-UN MILLION CINQ CENT MILLE (1.500.000) FRANCS CFP au titre de l'indemnité
compensatrice de préavis,

-DEUX CENTVINGT-CINQ MILLE SIX CENT SOIXANTE-NEUF(225.669) FRANCS CFP
au titre de l'indemnité de congés payés sur les salaires et le préavis,

-TROIS CENT MILLE (300.000) FRANCS CFP au titre de l'indemnité légale de licenciement,

-TROIS MILLIONS CINQ CENT MILLE (3.500.000) FRANCS CFP à titre d'indemnité pour
licenciement sans cause réelle et sérieuse,

-UN MILLION HUIT CENT TRENTE-TROIS MILLE TROIS CENT QUARANTE
(1.833.340) FRANCS CFP au titre des salaires impayés du 28 juillet au 18 novembre 2005,

-CENT QUATRE-VINGT-TROIS MILLE TROIS CENT TRENTE-QUATRE (183.334)
FRANCS CFP au titre de l'indemnité de congés payés sur ces salaires.

DIT que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision s'agissant des créances indemnitaires et à compter de la demande s'agissant des créances salariales;

ORDONNE la capitalisation des intérêts échus par année entière;

DIT que l'employeur devra régulariser les charges sociales sur les créances salariales;

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de QUATRE MILLIONS
CINQ CENT MILLE (4.500.000) FRANCS CFP ;

REJETTE toutes autres demandes plus amples ou contraires;

CONDAMNE la SA Y à payer à M. X la somme de QUATRE VINGT MILLE (80 000)
FRANCS CFP sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de
Nouvelle Calédonie;

CONDAMNE la SA Y aux dépens avec application des dispositions de l'article 699 du Code de
Procédure Civile de Nouvelle Calédonie;

Ainsi fait, jugé et prononcé les jours, mois et an que dessus.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,