

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

**N°07/00265**

---

Présidente : Mme ANDRE

---

Greffier : Corinne LEROUX

---

**Jugement du 7 Novembre 2008**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**PARTIES EN CAUSE:**

**DEMANDEUR:**

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

comparant par SELARL DUMONS & Associés, Société d'avocats au barreau de NOUMEA

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

-LA SOCIETE Y  
dont le siège social est sis à NOUMEA,  
prise en la personne de son représentant légal en exercice.  
placée en redressement judiciaire suivant jugement du Tribunal Mixte de Commerce de Nouméa  
en date du 3 mars 2004,

comparante par la SELARL REUTER/DE RAISSAC, Société d'avocats au barreau de  
NOUMEA,

d'autre part,

**FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES**

Selon requête enregistrée le 8 novembre 2007, modifiée et complétée par conclusions postérieures, M. X a fait convoquer devant ce Tribunal la société Y aux fins de voir dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement des sommes suivantes:

- dommages-intérêts : 2 936 323 F.CFP
- indemnité de préavis: 440 448 F.CFP
- congrés-payés sur préavis: 44 045 F.CFP
- indemnité de licenciement : 391 709 F.CFP
- mise à pied: 80 116 F.CFP
- dommages-intérêts pour préjudice distinct: 440 448 F.CFP
- frais irrépétibles : 157 500 F.CFP

Il expose avoir été engagé à compter du 19 mars 1984 en qualité de gardien par la société Y pour une durée indéterminée sans contrat de travail écrit et avoir été licencié le 29 mars 2004 pour faute lourde, après avoir été convoqué à un entretien préalable pour avoir, le 2 février et le 10 février 2004, fait partie d'une délégation qui s'est présentée aux bureaux de la société et a menacé Mme W et, notamment le 10, date à laquelle il a menacé personnellement cette dernière et d'avoir, à compter du 11 février 2004, interdit l'accès des bureaux à Mme W, portant atteinte ainsi à sa liberté du travail.

Il considère que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas établis et ne constituent que des prétextes pour le débaucher à moindre frais et éviter un départ négocié, celui-ci ayant une ancienneté de plus de 20 ans dans l'entreprise, suite aux difficultés économiques de l'entreprise qui avait donné alors lieu à un plan de restructuration et de licenciement collectif pour motif économique.

Il estime qu'il a fait l'objet d'une sanction disciplinaire injustifiée et discriminatoire dans la mesure où les autres membres de la délégation, présents lors des faits qui lui sont reprochés, n'ont pas fait l'objet d'une telle sanction, que les faits se sont déroulés dans le cadre d'un mouvement de grève licite et qu'il n'avait pas l'intention de nuire à l'employeur.

La société Y indique :

-qu'elle avait mené des discussions avec les représentants du personnel et des syndicats représentatifs dans l'entreprise pour établir un projet de restructuration à la suite des difficultés économiques qui l'avaient conduite en état de cessation de paiement au début de l'année 2004 et que les représentants du syndicat Z s'étaient alors engagés dans une stratégie de blocage d'opposition et de menaces à l'égard de la direction,

- qu'ainsi, le 2 février 2004 vers 11 heures, une délégation Z, comprenant, notamment M. X, est entrée de force dans le bureau du Directeur Général proférant des menaces relatives à la date de virement des salaires et à la situation de la société, n'admettant pas la réalité des difficultés financières de la société, que le 5 février 2004, des membres du syndicat Z dont M. X, interdisaient à la Directrice Générale, Mme W, l'accès de son bureau et le 10 février 2004 reentraient de force dans son bureau et la menaçaient, notamment M. X qui lui déclarait "fais attention à toi", tout en mettant sa main contre sa joue",

-que du 11 février au 17 février 2004, un piquet de grève composé de membres de l'Z dont M. X, l'empêchait de rentrer dans son bureau et, notamment le 17 février à 14 heures, où cette fois-ci elle était accueillie par M. A, membre du syndicat Z muni d'un sabre d'abattis,

-qu'à la suite de ces faits, M. X a été convoqué à un entretien au cours duquel il a remis à celle-ci une demande de congés mentionnant des termes qui démontrent qu'il était dans une stratégie de lutte à l'égard de la direction et non dans le cadre du dialogue syndical normal.

Elle conclut, qu'en conséquence, son licenciement était parfaitement justifié par des faits de menaces et d'entrave à la liberté du travail établis par les procès-verbaux de constat d'huissier et les attestations qu'elle produit au débat, constituant une faute lourde, M. X ayant personnellement participé à des violences et menaces et entraves à la liberté du travail, ce qui démontre son intention de nuire à la société.

Elle fait valoir que M. X n'établit pas la discrimination avec les autres membres du syndicat Z qui avaient participé aux menaces et violences.

Subsidiairement, elle sollicite la réduction des indemnités qu'elle trouve particulièrement choquantes compte tenu du contexte du licenciement et le versement d'une somme de 150 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

## **DISCUSSION,**

### **-Sur la faute lourde:**

La lettre de licenciement du 24 mars 2004 reproche à M. X deux faits:

-des menaces à l'encontre de Mme W, le 2 février et le 10 février 2004, alors qu'il faisait partie d'une délégation qui s'est présentée aux bureaux de la société et, notamment le 10 février, date à laquelle il a menacé personnellement cette dernière en portant sa main sur son visage,

-une entrave à la liberté du travail, en interdisant l'accès des bureaux à Mme W à compter du 11 février 2004.

Cette lettre est suffisamment motivée en ce qu'elle indique clairement les actes, jugés illicites par l'employeur, auxquels le demandeur aurait participé: menaces envers la directrice, Mme W et interdiction d'accès à son bureau, constituant une entrave à la liberté du travail, ainsi que les dates précises des faits.

Il convient de vérifier la réalité des faits invoqués.

Il résulte des éléments du dossier, non contestés, que M. X a participé à un mouvement de protestation relatif aux dates de virement des salaires et de revendications avec plusieurs autres membres du syndicat Z suite à un projet de restructuration de l'entreprise proposé aux salariés, compte tenu des difficultés financières rencontrées par la société et qu'un mouvement de grève avait été déclenché .

L'attestation en date du 2 février 2004 des salariés B, C, D, membres du personnel administratif de la société et de M. E, présent pour régler un problème informatique, ne faisant pas partie de la société, établit que M. X est entré de force avec seize autres membres du syndicat dans le bureau de la Directrice Générale, Mme W, le 2 février vers 11 heures et qu'ils l'ont menacée quant à la date du virement des salaires et de la situation actuelle de la société.

S'il est vrai que cette attestation est imprécise quant aux termes exacts qui ont été proférés et n'est pas rédigé dans les formes légales, il y a lieu de noter qu'elle a été rédigée juste après les faits et non pas pour les besoins de la présente procédure par des salariés et une personne extérieure à l'entreprise, ce qui renforce son caractère d'objectivité.

Par ailleurs, l'attestation du 10 février 2004, émanant de trois autres personnes de l'entreprise, indique que M. X est, en compagnie de Messieurs F et G, entré à nouveau de force dans le bureau de la directrice où se trouvaient celle-ci et sa secrétaire, l'ont menacée et ont réclamé son départ.

Les témoins précisent les termes que chacun des protagonistes a proférés.

Ainsi selon les termes de l'attestation, M. X a dit à Mme W "fais attention à toi en apportant sa main sur la joue de celle-ci".

Cette attestation précise et circonstanciée et celle du 2 février 2004, ne sont pas contredites, comme le soutient M. X, par les attestations de M. H, Mme I et M. J, produites par le demandeur, qui portent une appréciation sur les faits mais ne décrivent pas en totalité le déroulement précis des faits, Mme I n'ayant pas assisté aux faits, étant dans un autre bureau que celui où se sont déroulées les deux scènes et M. J, se contentant de préciser que Mme W n'avait reçu, ni gifle, ni insultes le 2 et le 11 février 2004.

Ces témoignages produits par M. X ne contredisent pas le fait que M. X et ses collègues du syndicat Z soient entrés de force dans le bureau de la Directrice Générale les 2 et 10 février 2004 et indiquent, de surcroît, que le ton était "élevé".

Aucun témoignage direct des faits ne conteste le fait que Mme W ait été menacée personnellement par M. X.

Il s'ensuit que les faits de violence et menaces reprochés par l'employeur à M. X sont bien établies.

Par ailleurs, il résulte des procès-verbaux d'huissier établis les 11 et 12 février 2004 que M. X a participé au blocage des portes des bureaux de la société, en empêchant Mme W d'y accéder.

Ainsi, il est précisé dans le procès-verbal du 11 février 2004 qu'il faisait partie des dix hommes qui bloquaient le portail d'entrée et, dans le procès-verbal du 12 février 2004, qu'il était présent avec le délégué du personnel affilié Z et que tout le personnel pouvait accéder aux bureaux sauf Mme W.

Il est donc parfaitement démontré que M. X a participé aussi à l'action d'entrave à la liberté du travail de Mme W.

Le fait que ces actes de violence et d'entrave à la liberté du travail aient eu lieu dans un contexte de grève n'enlève rien à leur caractère de gravité.

En effet, l'exercice du droit de grève ne doit pas dégénérer en abus, caractérisé, notamment, par la commission d'actes illicites.

De tels actes, commis personnellement et activement par les salariés, constituent une faute lourde pouvant justifier un licenciement.

Enfin, le droit de grève n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des lieux de travail et l'entrave à la liberté du travail constitue incontestablement un acte illicite caractérisant un usage abusif de ce droit.

Le demandeur n'établit pas non plus, contrairement à ce qu'il soutient, qu'il a été l'objet de discrimination par rapport aux autres salariés qui ont participé au mouvement et n'ont pas été licenciés.

Au contraire, il résulte des pièces qu'il produit que M. F, qui a participé aux faits des 2 février, 10 février et 11 février 2004, a été lui aussi licencié.

En ce qui concerne les autres salariés, le tribunal n'a pas d'éléments suffisants pour caractériser les faits qui pouvaient leur être reprochés par l'employeur.

En tout état de cause, il ne saurait être reproché à l'employeur les choix du syndicat quant aux sorts des salariés qui ont participé aux actes illicites lors de la signature du protocole d'accord.

Ainsi, la participation personnelle et active tant aux faits de violences qu'aux faits d'entrave à la liberté du travail de M X, constitue une faute lourde justifiant la mesure de licenciement.

Il sera donc débouté de l'ensemble de ses demandes.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la défenderesse les frais irrépétibles dont elle a pu faire l'avance, une somme de 60 000 F.CFP lui sera accordée à ce titre.

### **DECISION.**

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

DIT que M. X a fait l'objet d'un licenciement fondé sur une faute lourde.

LE DÉBOUTE de toutes ses demandes.

LE CONDAMNE à payer à la société Y une somme de SOIXANTE MILLE (60 000) FRANCS  
CFP au titre des frais irrépétibles.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,