

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°08/00021

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 sur la Commune de LA FOA,

comparant par Maître Emmanuelle LEVASSEUR, avocat au barreau de NOUMÉA,

d'une part,

DÉFENDERESSES:

1°) LA SOCIETE Y

dont le siège social est sis sur la Commune de LA FOA,
comparant par son gérant en exercice, M. W,

2°) LA SOCIETE Z

dont le siège social est sis sur la Commune de LA FOA,
comparant par son gérant en exercice, M. W,

toutes deux comparantes par la SELARL TRISKELL PACIFIQUE, Société d'Avocat au barreau
de Nouméa

d'autre part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

M. X a été embauché par M. W, en qualité de manoeuvre-élagueur, à compter du 1er novembre 1995 puis à compter du 20 septembre 2005 par les SARL Y et Z dont M. W est devenu le gérant.

Aucun contrat de travail n'était signé entre les parties.

Suite à un entretien en date du 21 décembre 2007, il était licencié pour faute grave par courrier en date du 26 décembre 2007.

Estimant que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, par requête introductive d'instance enregistrée le 31 janvier 2008, complétée par des conclusions postérieures, M. X a fait convoquer les Sociétés Y et Z devant le Tribunal du Travail de NOUMEA, afin de :

-Dire et juger abusif son licenciement pour faute grave,

-condamner les défenderesses à lui payer les sommes suivantes:

-212.392 F.CFP à titre d'indemnité légale de licenciement,

-454.680 F.CFP au titre du préavis,

-45.468 F.CFP au titre des congés sur préavis,

-2.728.000 F.CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

-120.000 F.CFP sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Le requérant considère que licenciement est abusif car, s'agissant des faits du 5 novembre qui lui sont reprochés, déjà sanctionnés par un avertissement, ils ne pouvaient pas être sanctionnés deux fois pour le même fait et, qu'en tout état de cause, ils ne sont pas établis et que s'agissant des autres faits du 11,14 et 17 décembre 2007, ils ne sont pas établis et, en tout état de cause, non constitutifs d'une faute grave car provoqués par le comportement de l'employeur.

Il soutient que son employeur a voulu se débarrasser de lui car il ne pouvait pas l'utiliser comme il le souhaitait, compte tenu de l'avis du médecin du travail.

Il estime en conséquence ses demandes fondées.

Au terme de leurs conclusions, les sociétés défenderesses soutiennent que le licenciement a été motivé du fait que M. X, qui a refusé d'exécuter un travail de débroussaillage le 5 novembre 2007, a continué son comportement d'insubordination, de provocation, d'insultes et de menaces malgré l'avertissement qui lui avait été notifié pour les faits du 5 novembre, ce qui constitue des motifs légitimes de licenciement;

Elles estiment qu'elles n'ont jamais mis à l'écart M. X mais, qu'au contraire, elles ont tout mis en œuvre pour lui aménager des travaux compatibles avec les préconisations du médecin du travail.

C'est pourquoi, elles concluent au rejet des demandes formulées par le requérant et demande au tribunal de le 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.

DISCUSSION

-Sur la légitimité du licenciement:

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.

Il convient, en conséquence, d'examiner les griefs mentionnés dans la lettre, d'apprécier s'ils sont établis et s'ils caractérisent la faute grave retenue par l'employeur.

En l'espèce, la lettre de licenciement reproche au salarié des faits qualifiés par l'employeur de fautes graves et qui rendent impossible la poursuite de la relation salariée, qui sont les suivants :

- 1°) Le 5 novembre 2007 d'avoir refusé d'exécuter la tâche qui lui avait été confiée,
- 2°) le 11 décembre 2007, d'avoir contesté le lieu de son travail, avoir insulté son employeur ainsi que l'un de ses collègues et fait preuve d'indiscipline,
- 3°) le 14 décembre 2007, d'avoir de nouveau contesté le lieu de travail ainsi que son poste à l'inspection de travail,
- 4°) le 17 décembre 2007, d'avoir abandonné son poste de travail en rejoignant le siège des sociétés par ses propres moyens avant l'heure prévue par les horaires.

Il résulte des pièces versées au débat (courriers échangés avec le médecin du travail et SMIT, note de service du 31 octobre 2007) que l'employeur a aménagé le poste de travail et les horaires de M. X suite à une tendinite de l'épaule gauche en accord avec celui-ci et qu'après une absence de huit mois il a repris son travail le 5 novembre 2007 sous le régime de mi-temps thérapeutique après avis médical et avec des restrictions particulières (pas de manutention et de charges lourdes, ni utilisation d'outils vibrants) puis a été placé en arrêt maladie jusqu'au 2 décembre 2007.

Les faits du 11 décembre selon lesquels M. X a porté à la connaissance de l'inspecteur du travail des faits concernant l'entreprise qui lui semblaient anormaux ne constituent pas en soi une faute.

Cependant, M. X reconnaît que le 5 novembre 2007, il a contesté l'ordre qu'il avait reçu de son employeur d'enlever des lianes avec son sabre, tout en soutenant s'être exécuté contrairement, à ce qui est mentionné dans la lettre d'avertissement qui lui a été notifiée le jour même des faits et qu'il n'a pas contesté jusqu'à la présente procédure.

Il reconnaît aussi s'être énervé le 11 décembre 2007, en traitant son employeur de menteur mais soutient que cette insulte était justifiée car celui-ci lui avait retiré sur son salaire une avance qu'il lui avait faite pour payer ses soins (25.000 F.CFP) alors qu'en fait, il s'agissait d'un don de sa part, ce qu'il ne rapporte pas.

Il ne conteste pas non plus avoir quitté les lieux, où il avait été affecté le 17 décembre 2007, avant l'heure prévue et prétexte un orage qui se serait abattu ce jour là sur la FOA sans en rapporter la preuve.

Il résulte, par ailleurs, des attestations précises et circonstanciées de M. A (son collègue de travail) que M. X l'a insulté sur son lieu de travail puis l'a menacé le 11 décembre 2007, encore sur le lieu de travail, de telle sorte que M. A à informer son employeur qu'il ne voulait plus travailler avec lui.

L'accumulation et la répétition de ces faits, en partie reconnus par M. X, d'insubordination, d'insultes et de menaces sur le lieu de travail sont constitutifs de fautes graves rendant impossible la relation de travail.

Conformément à la jurisprudence constante en la matière, la poursuite par un salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir de faits similaires ou non, y compris ceux ayant été sanctionnés, pour caractériser une faute grave (Cass.Soc. 30 septembre 2004 –n°02-44.030, bull civ. N°243, Cass.Soc. 18 octobre 1990 –n°88-44579).

Ainsi contrairement à ce que soutient le demandeur, l'employeur, en mettant en œuvre la procédure de licenciement, ne tente pas de revenir sur la précédente sanction du 5 novembre 2007 mais prend acte, en le licenciant pour faute grave, que M. X n'a pas changé son comportement et a persévéré dans son comportement d'insubordination et d'insultes en décembre 2007.

Par ailleurs, il n'est nullement établi que le salarié a été mis à l'écart et humilié par son employeur, les pièces du dossier démontrant qu'il avait donné son accord pour effectuer des tâches compatibles avec sa maladie suite à sa reprise du travail après avis circonstancié du médecin du travail qui lui avait interdit certaines tâches.

La multiplication des faits d'insubordination et d'insultes à l'égard de son employeur et d'insultes et menaces à l'égard d'un collègue de la part de M. X, malgré l'avertissement du 5 novembre, constituent incontestablement une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le demandeur sera donc débouté de ses demandes de dommages intérêts pour licenciement abusif et de celles d'indemnité de licenciement, de préavis, de congés payés sur préavis et de dommages-intérêts.

-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 du demandeur des frais de procédure de cette nature, de sorte que la demande des sociétés défenderesses, à ce titre, sera rejetée.

DECISION,

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

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

LE DÉBOUTE de l'intégralité de ses demandes.

DÉBOUTE les défenderesses de leur demande de paiement des frais irrépétibles.

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,