

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°07/00136

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 17 Octobre 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 la SELARL DUMONS & Associés, Société d'avocats au barreau de NOUMEA,
d'une part,

DÉFENDERESSE:

-La Société Y
dont le siège social est sis sur la Commune de DUMBEA,
prise en la personne de son représentant légal en exercice,

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

d'autre part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

Selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 28 juillet 2004 M. X a été embauché par la société Y, à l'enseigne (...), en qualité d'employé libre service, suite à de nombreux contrats à durée déterminée conclus de décembre 2000 à juillet 2004.

Le 2 décembre 2006 il avait une altercation avec le chef adjoint des ventes, M. A et le directeur, M. B.

Il était alors convoqué à un entretien qui s'est déroulé le 6 décembre.

Par courrier en date du 11 décembre 2006, la société Y lui notifiait sa mise à pied disciplinaire de 8 jours du 4 au 12 décembre 2006 et une période probatoire de six mois pendant laquelle aucun fait similaire ne devait se reproduire.

Soutenant qu'il avait continué à adopter un comportement provocateur, conflictuel et d'insubordination, par lettre du 17 janvier 2007 la société Y le convoquait à un second entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire fixé au 24 janvier auquel il ne se présentait pas.

Suite à ces faits, par lettres du 20 février et du 21 février 2007 il était licencié pour faute grave, aux motifs suivants :

- comportement conflictuel
- actes d'insubordination

La lettre du 21 février était remise en main propre par acte d'huissier à M. X le jour même sur son lieu de travail et celle du 20 février lui était adressée par lettre recommandée avec accusé réception le 27 février 2007.

Estimant que ces contrats de travail à durée déterminée précédant son contrat de travail à durée indéterminée doivent être requalifiés de contrats à durée indéterminée et que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, par requête introductive d'instance enregistrée le 4 mai 2007, complétée par des conclusions postérieures, M.X a fait citer la société Y devant le Tribunal du Travail de NOUMEA, afin de voir:

- dire et juger que son contrat de travail a pris effet le 18 décembre 2000,
- dire que la sanction du 11 décembre 2006 et celle du 20 février 2007 sont irrégulières et lui allouer en conséquence la somme de 382 384 F.CFP à titre de dommages-intérêts,
- dire que la sanction du 11 décembre 2006 est illégitime et, subsidiairement, disproportionnée et lui allouer en conséquence la somme de 84 281 F.CFP en remboursement des sommes prélevées sur son salaire.
- dire et juger illégitime et abusif,
- condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes:
 - 114 715 F.CFP à titre d'indemnité légale de licenciement,

-110400 F.CFP au titre de la prime d'ancienneté

-382 384 F.CFP au titre du préavis,

-38238 F.CFP au titre des congés sur préavis,

-1.911 920 F. CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement illégitime,

-1.000.000 F.CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire.

-dire que la défenderesse devra régulariser à ses frais à titre de dommages-intérêts complémentaires et sous astreinte, sa retraite auprès des caisses sociales,

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

-ordonner l'exécution provisoire,

-condamner la défenderesse à lui payer la somme de 100.000 F.CFP sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie outre les dépens dont distraction au profit de la SARL DUMONS et associés.

Le requérant considère qu'il a fait abusivement l'objet de contrat à durée déterminée de décembre 2000 jusqu'en juillet 2004 au motif que :

-la cause de son emploi était un besoin structurel de main d'œuvre,

-que la période de tiers temps n'a pas été respectée en 2001,

-que les dispositions sur le contrat à durée déterminée de la délibération du 17 avril 1998 n'ont pas été respectées.

Il en conclut que l'ancienneté à prendre en considération est de six ans.

Il soutient:

-que la sanction de mise à pied de huit jours prise par l'employeur suite à une altercation avec le directeur, M. B le 2 décembre selon lettre du 11 décembre a été, en faite, de 14 jours et est illégitime et disproportionnée compte tenu des faits de violences qui lui sont reprochés qui ne sont pas prouvés et dont l'origine est imputable au directeur qui l'a violemment pris par le bras et l'a menacé,

-que le licenciement est irrégulier dans la mesure où il a été convoqué à un entretien le 26 janvier, date à laquelle il était retenu à la gendarmerie pour les faits qui lui sont reprochés à l'encontre de M. B et que le délai maximum de un mois entre l'entretien préalable et la lettre de licenciement n'a pas été respecté (lettre adressée le 27 février),

-que le licenciement est abusif au motif que la lettre de licenciement qui fixe le litige n'est pas motivée et imprécise, qu'il ne pouvait pas être sanctionné deux fois pour le même fait et qu'en tout état de cause son comportement à l'égard du directeur n'est pas fautif car il a été provoqué par celui-ci qui l'a harcelé.

Il justifie sa demande de dommages et intérêts complémentaires pour préjudice moral en raison du caractère particulièrement vexatoire et brutal des procédés de l'employeur qui lui a adressé deux lettres de licenciement.

Au terme de ses conclusions, la société Y soutient:

- que la demande de requalification des contrats à durée déterminée est infondée en faisant valoir que:

- les contrats ont eu des objets précis et distincts et qui ne se sont pas succédés dans le temps.

- que peu importe que leur durée entre chaque contrat était de cinq jours, un mois ou un an, aucune disposition légale en Nouvelle Calédonie ne prévoyant un temps d'attente entre deux contrats, la seule exigence légale étant une durée continue totale ne dépassant pas un an.

- qu'à partir du 28 avril 2004, elle a repris l'ancienneté du salarié en lui faisant signer un contrat à durée indéterminée ce qui démontre qu'elle lui a proposé un contrat à durée indéterminée dès qu'elle a pu.

- que la sanction disciplinaire de mise à pied du 6 décembre est régulière car notifiée dans les formes, la mise à pied conservatoire du 4 décembre ayant été transformée en mise à pied disciplinaire, le licenciement n'ayant pas été alors prononcé et n'a duré que du 4 au 12 décembre et non pas 14 jours comme le soutient le demandeur, celui-ci ayant eu une absence autorisée du 19 au 20 décembre.

- que la mise à pied du 11 décembre 2006 est justifiée par les voies de fait que le requérant a reconnu avoir commises à l'encontre de M. B et parfaitement disproportionnée aux faits reprochés au salarié et qu'en conséquence les sommes réclamées à ce titre (84 231 F.CFP et 191 192 F.CFP) sont injustifiées.

- * que le licenciement est parfaitement régulier et légitime.

Ainsi elle fait valoir que:

- S'agissant de la convocation à l'entretien c'est bien le mercredi 24 janvier 2007 qui était fixé et il résulte de la demande de report du demandeur qu'il le savait bien,

- la lettre (pièce n°27) qu'il produit sur ce point concerne une autre procédure et un entretien du 26 janvier 2006,

- la lettre de licenciement a été notifiée dans le délai légal de un mois par huissier et peu importe que le demandeur l'ait refusée,

- les motifs sont suffisants étant matériellement vérifiables,

- le licenciement a été motivé du fait qu'il a continué son comportement d'insubordination et de provocation qui avait donné déjà à des avertissements en 2005 et 2006 (mise à pied), ce qui constitue des motifs sérieux de licenciement.

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

DISCUSSION,

-SUR LA REQUALIFICATION DES CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE :

Il résulte des dispositions légales applicables en Nouvelle Calédonie (Articles Lp123-2 et Lp123-3 du code du travail que le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit.

Il comporte la définition précise du motif pour lequel il est conclu et le cas échéant, un terme fixé dès sa conclusion. A défaut il est réputé pour une durée indéterminée.

Il ne peut excéder un an, compte tenu, le cas échéant de ses renouvellements et peut exceptionnellement être de trois ans dans des cas expressément prévus par la loi.

La jurisprudence considère ainsi que le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour but ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En l'espèce, l'examen des contrats à durée déterminée conclus avec le demandeur, du 16 janvier 2001 au mois d'avril 2004, établit qu'ils mentionnent tous précisément le motif de leur conclusion, période de surcroît d'activité, congés, remplacement), qu'ils sont conclus pour l'objet d'un travail distinct à des postes divers(ménage, bricolage, bazar) pour des périodes allant de cinq jours à deux mois, séparées par des périodes sans activité dans l'entreprise plus ou moins longues allant de cinq jours, cinq semaines et un an .

Il s'ensuit qu'ils ont été conclus dans les formes légales et qu'ils n'ont pas eu pour objet et effet de faire occuper un emploi permanent par le salarié.

Dès lors, il n'y a pas lieu de requalifier les contrats à durée déterminée du 16 janvier 2001 au 24 avril 2004 en contrat à durée indéterminée et il y a lieu de débouter M. X de sa demande de la somme de 110 400 F.CFP à titre de dommages-intérêts forfaitaire pour ancienneté de six ans.

-SUR LA SANCTION DISCIPLINAIRE DU 11 DÉCEMBRE 2006 :

Sur la régularité de la procédure disciplinaire :

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié sans que celui ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsqu'il envisage de prendre une sanction, l'employeur convoque le salarié en lui indiquant l'objet de la mesure. Au cours de l'entretien, il indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée. Elle est notifiée à l'intéressé.

En l'espèce, à la suite d'une altercation qui s'est produite dans le magasin "Z" entre le directeur, M. B, le chef adjoint du département, M. A et M. X, le 2 décembre 2006, l'employeur a adressé le 2 décembre 2006 un courrier qu'il a tenté de remettre en mains propre au salarié par lequel il le convoquait à un entretien le 6 décembre à 8 heures et lui notifiait sa mise à pied conservatoire, en précisant qu'une mesure de licenciement pour faute grave était envisagée.

Il résulte de la lettre produite par l'employeur que M. X a refusé cette lettre (pièce N°2 produite) et l'a reçue par courrier recommandé le 6 décembre 2006 (AR signé le 6 décembre produit au débat) avec un entretien fixé au 8 décembre à 8 heures.

Il apparaît, dès lors, que la procédure disciplinaire prévue par la loi a été respectée M. X ayant reçu, contrairement à ce qu'il soutient, la lettre à l'entretien plus d'un jour franc avant cet entretien qui s'est tenu le 6 décembre en présence de M. C, délégué syndical (cf. Procès Verbal de l'entretien produit par la défenderesse).

Il résulte des pièces produites par les parties (lettre du 11 décembre 2006) que l'employeur a renoncé à licencier M. X à la suite de ces faits et l'a sanctionné par une mise à pied, transformant la mise à pied conservatoire prononcée le 2 décembre en mise à pied disciplinaire du 4 au 12 décembre 2006 et qu'il lui a notifiée par lettre recommandée avec accusé réception, postée le 15 décembre et non retirée par l'intéressé, une période probatoire de six mois au cours de laquelle "aucun fait similaire ne devait se reproduire" ,

M. X ne saurait reprocher à la défenderesse que la mise à pied lui à été notifiée rétroactivement dès lors que cette mesure a été prise à la place de la mesure de licenciement, transformant ainsi la mesure à pied conservatoire en mesure disciplinaire conformément à une jurisprudence constante (Cass. Soc5/7/2006no03 46 .361).

Par ailleurs contrairement à ce qu'il soutient, il résulte de l'examen du bulletin de salaire du mois de décembre 2006 que l'employeur n'a effectivement mis à pied le salarié que 8 jours du 4 au 12 décembre ("heures non payées autorisées") et non pas 14 comme il le prétend dans ses écritures.

Le demandeur n'apporte pas la preuve que les autres heures prélevées (du 13 au 20 décembre) correspondent à des jours de mise à pied.

Ainsi, l'employeur produit une demande de congés sans solde du 13 au 16 décembre, signée de la main du salarié et la distinction sur le bulletin de salaire de ces heures non payées avec les heures non payées du 4 au 12 décembre, établit au contraire que ces heures correspondent à des absences autorisées qui n'ont pas de lien avec la mise à pied.

Il apparaît des lors que la procédure disciplinaire diligentée par l'employeur ayant entraîné la sanction de mise à pied est parfaitement régulière.

Sur le caractère disproportionné de la sanction:

Il résulte tant du procès-verbal d'entretien préalable du 8 décembre que des procès-verbaux d'audition de M. X devant les gendarmes suite à la plainte de M. B en date du 2 janvier, que M. X a reconnu avoir monté le son de la HIFI malgré les ordres que lui avait donnés son supérieur hiérarchique et s'être énervé lorsque M. B lui a expliqué les raisons de son intervention.

Lors de son audition devant les gendarmes le 24 janvier il a reconnu l'avoir alors insulté, lui avoir dit qu'il "allait prendre l'avion pour 22.000 Kms et qu'il allait finir avec une balle dans la tête".

Il déclarait avoir montré le cutter qu'il tenait à la main "sous forme d'une menace".

Il reconnaissait aussi avoir désobéi à M. A, en récupérant dans son bureau l'amplificateur HIFI et de lui avoir demandé de s'occuper de son rayon et non plus de ses affaires.

Ces faits d'insultes, d'insubordination et de menaces constituent pour un salarié un comportement inadmissible envers son employeur.

Lors de l'entretien préalable M. C délégué syndical reconnaissait lui même que le manque de respect de M. X envers sa hiérarchie était fautif et devait être sanctionné par une mise à pied.

Peu importe que les faits de menaces de mort n'aient pas été pénalement sanctionnés, la sanction de mise à pied apparaît légitime et tout à fait proportionnée, eu égard aux faits d'insultes et d'insubordination commis par M. X à l'égard de deux supérieurs hiérarchiques et reconnus par celui-ci.

En conséquence, M. X sera débouté de sa demande concernant la somme de 84 281 F.CFP en remboursement des sommes prélevées sur son salaire correspondant à des jours non travaillés en raison de la mise à pied (8 jours) et des absences autorisées ainsi que des sommes réclamées à ce titre à titre de dommages -intérêts.

-SUR LE LICENCIEMENT :**Sur la régularité de la procédure:**

Il résulte de l'examen des pièces produites par les parties (lettre de licenciement, lettre de convocation) que contrairement à ce qu'il soutient, M. X a été convoqué à l'entretien préalable le mercredi 24 janvier 2007 et non le jeudi 26 janvier 2007, preuve en est que par courrier du 24 janvier il a demandé le report de cette date.

La lettre qu'il produit à l'appui de son argumentation est en fait un courrier du 26 janvier 2006 qui concerne une précédente poursuite disciplinaire le concernant.

Il s'ensuit que la lettre de licenciement du 20 février délivrée le 21 février par huissier respecte les délais légaux de l'article Lp 132 -4 du Code du Travail, rappelés ci dessus, prévus entre l'entretien et la notification de la sanction.

Aucune irrégularité à ce stade de la procédure ne peut donc être retenue.

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.

En l'espèce, la seule lettre qui lie le tribunal est celle du 21 février 2007, délivrée par huissier, dès lors qu'elle a été la première envoyée et reçue.

En tout état de cause il y a lieu de relever que celle du 20 février comporte les mêmes motifs et que l'envoi de ces deux lettres n'a donc pas fait grief au salarié.

La lettre de licenciement fait référence à des faits de comportement conflictuel et d'actes d'insubordination constituant une faute grave et qui rendent impossible la poursuite de la relation salariée.

La jurisprudence n'impose pas que la date des faits soit mentionnée dans la lettre, estimant qu'il suffit que les griefs soient matériellement vérifiables.

Il résulte des pièces versées au débat (mail de M. A à la DRH du 16 avril 2008, lettre de sanction disciplinaire du 30/11/2005, attestation de M. C, procédure disciplinaire du 11 décembre 2006) que M. X a, depuis 2005, commis un ensemble de fautes qui peuvent être qualifiées de graves.

Ainsi, en novembre 2005, il a contrevenu aux ordres donnés aux agents de sécurité en laissant entrer un client avec ses enceintes et a créé un incident devant les clients, puis a claqué la porte du bureau du directeur, ce qui lui a valu une mise à pied de cinq jours ; suite aux faits d'injures et d'insubordination du 2 décembre qui ont été analysés ci dessus, il a été sanctionné par une mise à pied de huit jours et il lui a été notifié une période probatoire de six mois pendant laquelle "aucun fait similaire ne devait se reproduire". Courant janvier 2007, il faisait preuve d'un manque de corrections à maintes reprises envers ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques, s'opposant systématiquement aux mesures prises afin d'assurer la discipline et ne respectait pas les consignes données.

La chronologie des faits démontre que M. X avait eu plusieurs avertissements sévères sous forme de deux mises à pied pour des faits d'insubordination et de provocations systématiques, en ne respectant pas sa hiérarchie et des consignes réglementaires, notamment, lors de la procédure disciplinaire au cours de laquelle une période probatoire lui avait été notifiée et que le licenciement a été décidé parce qu'il a recommencé son comportement irrespectueux malgré les avertissements.

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, y compris ceux ayant été sanctionnés, pour caractériser une faute grave. (Cass.Soc. 30 septembre 2004, n002-44.030, bull.civ. n°243).

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 11 décembre 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 de non respect des consignes courant janvier 2007.

La multiplication des faits d'insubordination de la part de M. X malgré les avertissements, constitue incontestablement une faute grave de nature à légitimer le licenciement.

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

-SUR L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE DE LA 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 de la société 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.

DECISION,

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

DIT n'y avoir lieu à requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

DIT que la sanction du 11 décembre 2006 et celle du 20 février 2007 sont régulières.

DIT que la sanction du 11 décembre 2006 est légitime et proportionnée.

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 la Société Y de sa demande de paiement 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,