

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°08/00015

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 16 Janvier 2009

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR

- M. X

Né le...à ...

De nationalité française
demeurant à NOUMEA,

comparant par Maître Nicolas MILLION, avocat au barreau de NOUMÉA, désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision N°2007100953 en date du 7 décembre 2007,

d'une part,

DÉFENDERESSE:

-LA SOCIETE Y

dont le siège social est sis à NOUMEA,
comparant par son gérant en exercice,

comparante par Maître Emmanuelle LEVASSEUR, Avocat au Barreau de Nouméa,

d'autre part,

FAITS, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

M. X a été embauché par la société Y compter de mars 1991 en qualité de chef d'équipe moyennant un salaire de 150.000F.CFP selon contrat à durée indéterminée.

Suite à un entretien en date du 12 juin 2007, il était licencié pour faute grave par courrier en date du 14 juin 2007.

Il lui était reproché "des injures et dénigrement oraux et écrits d'un supérieur hiérarchique, faisant suite à de nombreuses fautes professionnelles."

Estimant que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, par requête introductive d'instance enregistrée le 23 janvier 2008, complétée par des conclusions postérieures, M. X a fait convoquer la société Y devant le Tribunal du Travail de NOUMEA, afin de dire et juger que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes:

-353.415 F.CFP à titre d'indemnité légale de licenciement,
-518.316 F.CFP au titre du préavis,
-57.831 F.CFP au titre des congés sur préavis,
-2.891.580 F.CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Le requérant considère que licenciement est abusif car il conteste les fautes professionnelles dont fait état la lettre de licenciement et considère que l'insulte de "connard" qu'il a proférée à l'encontre du Directeur Technique, M. Z, un matin de mai 2007, était justifiée par le comportement de celui-ci qui l'avait harcelé, agressé et provoqué à plusieurs reprises en lui notifiant notamment des reproches injustifiés.

Il soutient, par ailleurs, que, s'agissant des faits qui lui sont reprochés du 26 mars, du 29 mars et du 30 mai 2007 qu'il conteste formellement ont déjà été sanctionnés ou sont prescrits.

Il ne pouvait pas être sanctionné 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 des 11, 14 et 17 décembre 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 estime, en conséquence, ses demandes fondées.

La société Y soutient que le licenciement de M. X a été motivé par ses insultes et dénigrement répétés à l'encontre de son supérieur hiérarchique et, notamment, un courrier du 2 juin 2007 adressé au Directeur des Ressources Humaines, à l'Inspecteur du travail et la CAFAT dans lequel il traitait celui-ci de "connard imbécile, surveillant de baignoire, pitbull édenté, maton et constatant que son crétinisme est au comble de l'apothéose", ce qui constitue des motifs légitimes de licenciement pour faute grave.

Elle précise que le rappel des fautes professionnelles dans la lettre de licenciement ne fait que souligner le contexte dans lequel la mesure a été décidée et conteste le fait que M. X ait fait l'objet de harcèlement de la part de M. Z.

Elle estime, par ailleurs, que les trois rappels à l'ordre et mises en garde des 26 mars et 15 mai 2007 dont il avait fait l'objet pour absence non autorisée, autorisation donnée à un collègue de débaucher avant l'heure réglementaire et un comportement inapproprié chez un client, ne constituent pas des sanctions disciplinaires et qu'elle est en droit d'en faire état dans la lettre de licenciement, de même que de l'avertissement qui lui a été notifié le 30 mai pour non respect des mesures de sécurité le 17 mai 2007.

C'est pourquoi, elle conclut au rejet des demandes formulées par le requérant et demande au tribunal de le condamner à lui verser la somme de 50.000 F.CFP sur le fondement des dispositions l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle-Calédonie.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

-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 "injures et dénigrement oraux et écrits d'un supérieur hiérarchique, faisant suite à de nombreuses fautes professionnelles", qualifiées par l'employeur de "fautes graves et qui rendent impossible la poursuite de la relation salariée".

M. X reconnaît avoir traité son supérieur hiérarchique, M. Z qui exerce les fonctions de directeur technique en mai 2007, de "connard" au cours d'une altercation et avoir transmis à ce dernier et au service des ressources humaines un courrier du 2 juin 2007 dans lequel il reproche à M. Z de l'avoir agressé verbalement, le compare à un "surveillant de baignoire, un pitbull édenté, un maton" le traite "d'imbécile" et d'avoir pris "une décision idiote".

Il confirme, par ailleurs, dans cet écrit qu'il persiste à penser qu'il est un "connard".

Ces insultes répétées dans un écrit à l'encontre d'un supérieur hiérarchique sont particulièrement excessives outrancières et intolérables et ne peuvent entrer dans l'exercice normal de la liberté d'expression d'un salarié vis à vis de son supérieur hiérarchique.

Contrairement à ce qu'il soutient, le demandeur n'établit pas que M. Z l'agressait et le harcelait.

Les attestations produites de deux salariés de l'entreprise Y et d'un ancien employé (qui ne remplissent pas les conditions de forme requises par le Code de Procédure Civile de la Nouvelle-Calédonie) se bornent à indiquer que M. Z tenait des propos humiliants et incorrects avec le personnel sans aucune précision sur les propos et les comportements et ne rapportent aucun fait précis qu'aurait commis M. Z à l'encontre de M. X.

Par ailleurs, il y a lieu d'observer que M. X n'a pas contesté, avant sa requête introductive devant le tribunal, les trois mises en garde ainsi que l'avertissement qui lui avaient été notifiés par la direction ce qui établit qu'il ne considérait pas qu'il était harcelé par M. Z lors de ses mises en garde.

Dès lors, il ne peut être admis que le caractère de gravité des insultes et du dénigrement, particulièrement outranciers du demandeur à l'encontre M. Z, doit être atténué par un comportement agressif et de harcèlement de M. Z à son encontre.

La réitération de propos injurieux graves, diffamatoires à l'encontre d'un supérieur hiérarchique est constitutive d'une faute grave rendant impossible la relation de travail (Cass.Soc. 28 avril 1994 N°92-41.541).

Le demandeur sera donc débouté de ses demandes de dommages intérêts pour licenciement abusif et de celles d'indemnité de licenciement, de préavis, congés payés sur préavis et 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 de la Société défenderesse à ce titre, sera rejetée.

PAR CES MOTIFS

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

CONSTATE que le licenciement de M. X est motivé par une faute grave.

LE DÉBOUTE de l'intégralité de ses demandes.

DÉBOUTE la défenderesse de sa demande de paiement des frais irrépétibles.

FIXE à QUATRE (4) unités de valeur la rémunération de Maître Nicolas MILLION, désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision en date du 7 décembre 2007 n°2007/000953

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,