

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°09/00121

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 9 Avril 2010

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,

comparante par Maître François-Régis DUMONS, avocat au barreau de NOUMÉA, désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision N°2009/00357 en date du 12 juin 2009,

d'une part,

DÉFENDEUR :

- M. Y
né le...à ...,
de nationalité française,
demeurant sur la Commune de PAITA,

comparante par la SELARL BERQUET, Société d'avocat au barreau de NOUMÉA,

d'autre part

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DE PARTIES,

M. Y et M. X ont signé le 4 janvier 2009, une lettre "d'agrément entre parties" selon laquelle "à compter du 5 janvier 2009, l'entrepreneur (M. X) fournit au client (M. Y) le service d'entretien général de la propriété et des équipements dans la mesure de ses capacités pour une somme forfaitaire mensuelle de 100 000 F.CFP. Le présent agrément est soumis à une période de désistement de 1 mois de part et d'autre. "

Aux termes de cette lettre, M. Y mettait à la disposition de M. X l'outillage et les équipements nécessaires aux travaux d'entretien et un logement destiné à son usage exclusif et à sa famille.

Suivant courrier en date du 27 janvier 2009, au nom de M. Y, remis en mains propres le 29 janvier à M. X, il lui était notifié que la prestation de service n'était pas à la hauteur de ses attentes et qu'en conséquence, il appliquait la clause de désistement à compter du 1er février 2009 et lui demandait de quitter le logement mis à sa disposition au plus tard le 1^{er} mars.

M. X, s'étant maintenu dans les lieux au-delà du délai fixé, M. Y l'assignait en référé pour obtenir son expulsion devant M. le Président du Tribunal de Première Instance de Nouméa, par acte en date du 3 septembre 2009.

Par ordonnance en date du 14 octobre 2009, le juge des référés ordonnait l'expulsion de M. X, en lui accordant un délai de deux mois à compter de la signification de ladite ordonnance.

Selon requête enregistrée le 11 mai 2009, M. X a fait convoquer devant ce Tribunal M. Y aux fins suivantes :

- Voir constater qu'il était lié à ce dernier par un contrat de travail à durée indéterminée.
- Dire qu'il a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et vexatoire.
- Obtenir le paiement des sommes suivantes :
 - * 71 500 XPF au titre de l'indemnité de préavis et de congés payés,
 - * 21 667 XPF à titre de règlement des congés payés,
 - * 520 000 XPF à titre de dommages et intérêts pour licenciement illégitime,
 - * 390 000 XPF à titre de dommages et intérêts pour les procédés vexatoires ayant accompagnés le licenciement.
- Fixer les unités de valeur de son avocat, intervenant au titre de l'aide judiciaire.
- Assortir ces sommes des intérêts légaux, à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, avec anatocisme.
- Ordonner la régularisation de sa situation pour les cotisations salariales et patronales, à ses entiers frais, et lui remettre son certificat de travail ainsi que l'ensemble des bulletins de salaires, sous 30 jours, à compter de la notification du jugement à intervenir et ce, sous peine d'astreinte de 30.000 XPF par jour de retard.
- Ordonner l'exécution provisoire du jugement en sus de celle de droit et prononcer la condamnation du défendeur aux entiers dépens.

Il expose qu'il exerçait son activité d'entretien de la propriété décrite suivant les directives et le contrôle de M. Y, aux jours déterminés exclusivement dans la lettre d'engagement (du lundi au samedi).

Il soutient que preuve en est rapportée par le fait que le défendeur reconnaît dans ses conclusions que son épouse lui a interdit d'utiliser le tracteur mis à sa disposition et de réaliser un quelconque travail au motif qu'il serait trop vieux et incompetent.

Il fait valoir, aussi, que le défendeur mettait à sa disposition un logement de fonction qu'il a pu rénover en partie et lui fournissait du matériel pour les besoins de son activité et, notamment, un tracteur dont il prenait à sa charge le coût d'entretien.

Il considère donc qu'il exécutait son travail sous le contrôle et les directives de M. Y et, qu'en conséquence, leurs relations doivent être requalifiées en contrat de travail à durée indéterminée.

Il estime que la rupture de la relation contractuelle qui lui a été notifiée, par lettre en date du 27 janvier 2009, par une personne qui n'avait pas qualité pour le faire, ne peut être considérée avoir été valablement effectuée durant la période d'essai et qu'aucune procédure de licenciement n'ayant été mise en œuvre, postérieurement, la rupture verbale des relations contractuelles doit donc s'analyser en un licenciement abusif.

Il soutient, par ailleurs, que les circonstances du licenciement sont vexatoires puisque le défendeur a proféré des menaces contre lui.

Il considère donc que ses demandes indemnitaires, sur la base d'un salaire de 130 000 F.CFP brut (100 000 F.CFP + logement), conformes aux dispositions du code du travail et proportionnées au préjudice subi, sont parfaitement justifiées.

M. Y s'oppose aux demandes, en faisant valoir qu'aucun contrat de travail n'a existé entre les parties, M. X étant titulaire de deux patentes, l'une relative à l'entretien des jardins et l'autre relative au maraîchage.

Il fait valoir que les relations contractuelles entre les parties constituaient un contrat commutatif régi par les dispositions de l'article 1104 du Code civil et qu'en aucun cas, les parties étaient liés par un contrat de travail.

Il soutient qu'il résulte des termes de la lettre d'entente qu'aucun lien de subordination n'existait entre les deux parties, celle-ci ne spécifiant aucun horaire, laissant M. X totalement libre d'organiser sa prestation et n'exigeant aucune présence sur les lieux.

Il précise que le requérant ne peut prétendre qu'il agissait sous le contrôle du défendeur puisqu'il était absent du 5 janvier au 14 mars 2009 et qu'en conséquence, il ne pouvait opérer aucun contrôle.

Il fait valoir que, très rapidement, l'incompétence du requérant a été décelée, celui-ci ne travaillant pas régulièrement, s'arrêtant pour boire et fumer dans la journée et s'absentant dans la journée.

Il soutient qu'il n'a jamais utilisé de procédés vexatoires pour le faire partir et conteste l'avoir menacé.

Il demande donc au tribunal de constater que la relation entre les parties n'avait aucun caractère salarial et de débouter M. X de sa requête en requalification de la relation entre les parties en contrat de travail ainsi que de toutes ses demandes accessoires y afférentes, la rupture de la lettre d'entente ne pouvant dès lors être assimilée à un licenciement, ni justifier l'allocation de dommages et intérêts.

Il sollicite, en outre, le versement d'une somme de 200 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

- Sur l'existence d'un contrat de travail :

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve.

Il y a contrat de travail lorsqu'une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre, moyennant rémunération.

Le lien de subordination, élément essentiel de cette définition, est caractérisé par l'exécution d'un travail, dans un service organisé, sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

La qualification donnée par les parties à leur relation ne saurait s'imposer au juge qui doit rechercher l'existence du lien de subordination à partir des conditions réelles d'exercice de l'activité.

En l'espèce, il est constant que M. X s'est engagé à assurer l'entretien de la propriété de M. Y avec le matériel de M. Y, moyennant une rémunération mensuelle fixe et l'attribution d'un logement.

M. X était donc sous la dépendance économique du défendeur.

Par ailleurs, si M. X pouvait s'organiser librement dans son travail, il n'en demeure pas moins qu'il devait travailler du lundi au samedi, et surtout exerçait l'entretien de la propriété sous le contrôle de M. Y, qui était son seul client.

Ainsi, il résulte des termes même du défendeur qu'il n'était pas d'accord qu'il utilise le tracteur à la place du gyrobroyeur pour certaines tâches et que son épouse, pendant son absence, avait, à ce sujet, donné des ordres à M. X et l'avait même sanctionné puisqu'elle lui avait interdit d'utiliser le tracteur puis retiré les clés car elle estimait qu'il était incompetent pour ce travail.

Peu importe, que M. Y soit parti en voyage pendant un mois, dans la mesure où il résulte des faits, tels qu'il les expose dans ses conclusions, qu'il avait délégué son pouvoir d'autorité et de contrôle à son épouse.

Dès lors, il résulte des conditions d'exercice de l'activité professionnelle de M. X, qu'il travaillait sous la subordination et l'autorité de M. Y.

Dans ces conditions, les relations contractuelles entre les parties seront qualifiées de contrat de travail.

- Sur la rupture des relations contractuelles :

Il résulte du contrat conclu entre les parties qu'une période d'essai d'un mois avait été prévu pendant laquelle les parties pouvaient résilier le contrat sans préavis ni indemnité d'aucune sorte.

Cette clause est conforme aux dispositions de l'article 38 de l'AIT.

Contrairement à ce que qu'il soutient, le demandeur n'établit pas que la lettre de résiliation, rédigée au nom de M. Y, qu'il a acceptée en portant de sa main la mention reçu le 29 janvier 2009, n'a pas été signée par M. Y.

En tout état de cause, il ne rapporte pas la preuve que la personne qui l'aurait signée n'avait pas de pouvoir pour le faire.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'il soutient aucun formalisme n'est exigé pour la résiliation du contrat en période d'essai (Cass.Soc. 9 décembre 1998 n°97-42.858).

Dès lors, la résiliation est régulière et doit donc produire ses effets.

M. X sera donc débouté de toutes ses demandes indemnitaires.

- Sur la production d'un bulletin de salaire et d'un certificat de travail:

Il a été démontré que le demandeur était lié par le défendeur par un contrat de travail. Le défendeur devra donc régulariser la situation de celui-ci pour sa période d'activité du 5 janvier jusqu'au 1^{er} février 2009, auprès des organismes sociaux et lui présenter un bulletin de salaire ainsi qu'un certificat de travail, comme l'exige les dispositions légales, dans un délai d'un mois à compter de la notification du présent jugement et ce, passé ce délai, sous astreinte de 5 000 F.CFP par jour de retard.

- Sur les frais irrépétibles :

Il n'est pas inéquitable de laisser à la charge du défendeur ses frais irrépétibles. Cette demande 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.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

CONSTATE que les parties étaient liées par un contrat de travail.

CONSTATE, cependant, que le contrat a été résilié régulièrement pendant la période d'essai.

DEBOUTE M. X de ses demandes indemnitaires

ORDONNE à M. Y de régulariser auprès des organismes sociaux sa situation de salarié et de produire à M. X son bulletin de salaire afférent à sa période d'activité outre un certificat de travail, dans le délai d'UN (1) MOIS à compter de la notification de la présente décision et ce sous astreinte de CINQ MILLE (5 000) FRANCS CFP par jour de retard passé ce délai.

DEBOUTE M. Y de sa demande de frais irrépétibles.

FIXE à QUATRE (4) unités de valeur la rémunération de Maître François-Régis DUMONS désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision en date du 12 juin 2009 2008 n°2009/00357.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,