

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°09/00253

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 24 Décembre 2010

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 Sophie BRIANT, Société d'Avocats au barreau de NOUMEA,
d'une part,

DÉFENDERESSE :

- La Société Y
dont le siège social est sis à NOUMEA,
comparant par son gérant en exercice,

comparante par la SELARL CALEXIS, Société d'Avocats au barreau de NOUMEA,
d'autre part

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

M. X a été engagé par la société Y suivant lettre d'engagement en date du 13 avril 1989 à compter du mois de mai 1989 en qualité d'Ingénieur Electronicien.

A compter du 1^{er} janvier 2001, M. X était nommé Cadre puis, le 1^{er} février 2006, au poste de Responsable des systèmes d'information, selon contrat de travail en date du 21 mars 2006 et, à compter du 1^{er} juillet 2008, Directeur des Systèmes d'information et des Services Généraux du Pôle Calédonien de Z selon contrat de travail du 15/04/2008.

Le 29 mai 2009, il était convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire avec mise à pied conservatoire fixé au 9 juin 2009.

Il était licencié pour faute grave sans indemnité de préavis, ni de licenciement selon une lettre de licenciement datée du 18 juin 2009, reçue le 22 juin.

Il lui était reproché : *”d'avoir mis à la disposition de M. A qui n'était pas salarié de la société Y un véhicule alors qu'en sa qualité de Cadre, il n'était pas sans savoir que ladite flotte était à l'usage exclusif de certaine catégories de salariés de la société , assurés à cette fin auprès de la Compagnie d'Assurances QBE et d'avoir transféré ce véhicule à M. B, Chef de service photogravure qui, selon la Direction, n'entrerait pas dans la catégorie des salariés pouvant bénéficier de cet avantage, sans avoir respecté les procédures dont il était le garant.”*

Par requête introductive d'instance enregistrée le 23 octobre 2009, complétée et modifiée par des conclusions postérieures, M. X a fait convoquer la société Y devant le Tribunal du Travail de NOUMEA, aux fins suivantes:

- Dire et juger le licenciement de M. X irrégulier, illégitime et abusif,
- Condamner la société Y à lui payer les sommes suivantes:
 - * La somme de 27.500.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse;
 - * 9.803.596 F CFP à titre d'indemnité de licenciement, augmentée des intérêts au taux légal à compter du 10 juillet 2009,
 - * 3.169.437 F CFP à titre d'indemnité compensatrice de préavis, augmentée des intérêts au taux légal à compter du 10 juillet 2009,
 - * 316.943 F CFP à titre d'indemnité de congés payés sur préavis, augmentée des intérêts au taux légal à compter du 10 juillet 2009,
 - * 1.000.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
 - * 5.000.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif
 - * la somme de 727 609 F CFP à titre de rappel de salaire relativement à la mise à pied, augmentée des intérêts au taux légal à compter du 10 juillet 2009.
 - *1.000.000 F CFP à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral du fait de la mise à pied.
 - *614 682 FCFP au titre de la prime variable 2009.
- Ordonner l'anatocisme sur toutes ces sommes.
- Fixer la moyenne du salaire de M. X à la somme de 1.056.479 F CFP,
- Rappeler les dispositions relatives à l'exécution provisoire de droit ;
- Ordonner l'exécution provisoire sur la totalité des condamnations y compris sur les dommages et intérêts.

Il soutient que son licenciement est irrégulier au motif que la lettre de convocation à l'entretien préalable ne portait pas la mention qu'un licenciement était envisagé et que les griefs qui lui sont reprochés sont infondés et, en tout état de cause, la sanction disproportionnée.

Ainsi, il fait valoir :

- Que la mise à disposition du véhicule au personnel et/ ou collaborateurs de l'entreprise était un usage lorsque ceux-ci « ...étaient dans le besoin... », cette appréciation lui relevant en sa qualité de responsable de la flotte automobile... ».
- Qu'il n'avait pas à informer la direction générale s'il devait prêter un véhicule à un collaborateur, ni à suivre de procédures administratives alors que le gestionnaire de la flotte est Mme C, informée téléphoniquement par lui du prêt de véhicule et qui était chargée non seulement de se faire communiquer une copie du permis de conduire de la personne concernée mais aussi de lui remettre une carte grise ainsi que les formulaires devant être signés par lesdites personnes.
- Qu'aucune distinction n'était faite entre salarié ou patenté pour bénéficier de cet avantage.
- Qu'au demeurant, il lui était strictement impossible de savoir que M. A n'était pas salarié de la société mais patenté alors qu'il l'avait été employé dans la société dans le cadre de contrats à durée déterminée et qu'il pensait qu'il avait été intégré dans l'entreprise en qualité de salarié, la direction ayant décidé de proposer à toutes les personnes patentées de passer en contrat à durée indéterminée.
- Qu'en tout état de cause, il a considéré que la demande de M. A puis de M. B était justifiée.

En effet, M. A était dans le besoin, dès lors, que son véhicule personnel était tombé en panne et il en a été de même de M. B, chef photogravure, qui venait de se faire saisir son véhicule.

Que c'était une pratique courante de prêter des véhicules aux personnes dans le besoin même si elles n'étaient pas salariés (comme les conjoints).

Il fait valoir, par ailleurs, que la Compagnie QBE a confirmé à M. X que le conducteur non salarié était aussi assuré, contrairement à ce que soutient la défenderesse, la seule sanction au niveau de l'assurance étant que la franchise est au maximum.

Il considère, en conséquence, sa mise à pied et son licenciement illégitimes, abusifs et vexatoires alors qu'il n'a jamais reçu le moindre avertissement, ni la moindre sanction et qu'il était considéré comme un salarié exemplaire par son ancien directeur.

Il fait valoir que son licenciement a été brutal et vexatoire ayant fait l'objet de chantage et que le fait que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement n'aient pas tous été évoqués lors de l'entretien préalable, confirme cette volonté de la société Y de se débarrasser de lui à tout prix et donc l'animosité de la nouvelle Direction à son égard.

Il soutient, par ailleurs, qu'il a subi un préjudice important du fait que compte tenu de son âge il lui sera difficile de retrouver un emploi équivalent alors qu'il a à sa charge une femme malade et un enfant.

Il estime donc justifiées ses demandes indemnitaires, compte tenu de son salaire moyen qui doit être fixé selon lui à la somme de 1 056 479 F.CFP, compte tenu de ses avantages en nature.

Au terme de ses conclusions, la société Y soutient que le licenciement est parfaitement régulier et légitime.

Ainsi, elle fait valoir que la lettre de convocation à l'entretien est sans équivoque dans la mesure où elle mentionne que l'entretien est préalable à une sanction disciplinaire avec mise à pied conservatoire et, qu'en conséquence, la procédure est régulière, l'erreur matérielle y figurant ne causant aucun préjudice au salarié (Art 95 de délibération de 1988 visé).

Elle soutient, par ailleurs, que la faute qui lui est reprochée doit être appréciée au regard de son rôle dans la société, celui-ci étant le "fer de lance" de la nouvelle politique de gestion qui se voulait rigoureuse.

Elle indique que la pratique de prêt ponctuelle de véhicule aux salariés invoquée par M. X n'avait plus cours et qu'il avait été lui-même chargé de mettre en place la procédure de gestion de prêts de véhicule de secours à certains salariés de la société comme en atteste la charte qu'elle produit au débat en juin 2008.

Elle soutient, qu'en prêtant un véhicule à M. A du 5 janvier au mois de février 2009 qui n'était pas salarié de l'entreprise mais prestataire-patenté, sans remplir le formulaire adéquat et le bon de transfert et sans produire une copie de son permis de conduire, il a enfreint le règlement concernant le prêt de véhicules. Elle précise que son comportement est d'autant plus grave qu'il a menti à son assistante en lui indiquant que le véhicule était pour M. B, salarié de l'entreprise.

Elle précise que M. X ne pouvait pas ne pas savoir que M. A était patenté, celui-ci lui ayant facturé, pour les mois de janvier et mars 2009, des prestations.

Elle fait valoir que le contrat d'assurance prévoyait, qu'en cas de chauffeur non salarié, une franchise de 250 000 FCFP était appliquée et que la garantie "dommages, vol, incendie" était alors inopérante, ce qui démontre, qu'en cas d'accident, le prêt du véhicule à un non salarié pouvait avoir de lourdes conséquences pour la société Y.

Elle considère donc que les faits qui sont reprochés sont particulièrement graves et justifiaient la mise à pied immédiate ainsi que licenciement pour faute grave.

Elle conteste avoir fait chanter le salarié comme celui-ci le prétend et avoir entravé sa recherche d'emploi, en intervenant notamment auprès de l'IRD et fait valoir qu'il n'a présenté aucun préjudice moral.

Elle conclut donc au débouté de ses demandes.

Subsidiairement, elle demande au tribunal de dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de réduire sa demande de dommages-intérêts qui est excessive, celui-ci ayant retrouvé un emploi.

En ce qui concerne la prime variable, elle soutient qu'elle n'est pas due M. X n'ayant pas atteint les objectifs qualitatifs et quantitatifs sur l'excédent brut d'exploitation.

Elle sollicite le versement de la somme de 400 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

DISCUSSION,

- Sur la régularité de la procédure :

Il résulte des dispositions de l'Art LP 122-4 du code du travail que l'employeur, qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge et que cette lettre indique l'objet de la convocation.

Il est de jurisprudence constante que l'objet mentionné dans la lettre de convocation doit être sans équivoque, le licenciement envisagé pour permettre au salarié d'y réfléchir et de recourir éventuellement à l'assistance autorisée d'un tiers.

Ainsi, n'est pas conforme au texte légal une convocation à un entretien à une sanction disciplinaire (Cass.Soc.18 janv 2000, N°97-44.953).

Or, en l'espèce, la lettre de convocation à l'entretien préalable se borne à mentionner "convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire avec mise à pied conservatoire."

Contrairement à ce que soutient l'employeur, s'il peut être admis que la mise à pied conservatoire induisait une faute grave, elle n'impliquait pas de facto que l'employeur envisageait un licenciement, la faute grave pouvant être sanctionnée par d'autres sanctions que le licenciement, telle que la mise à pied.

Dès lors, l'objet de la convocation n'étant pas sans équivoque, la procédure doit être déclarée irrégulière par application de la jurisprudence constante en la matière.

- 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 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, dès lors, d'examiner si les griefs invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et justifient le licenciement pour faute grave.

Il est constant qu'à compter de Juin 2008, M..X, en sa qualité de directeur du système d'information et des services généraux du pôle calédonien, avait mis en place une procédure de gestion de la flotte automobile et, notamment, une charte selon laquelle la société mettait à la disposition de ses collaborateurs un véhicule pour ses déplacements clientèles (Cf. note interne en date du 13 juin 2008 concernant la gestion du par automobile rédigée par M. X et charte remise à l'utilisateur concerné) et qui imposait au collaborateur de remplir un formulaire de charte d'utilisation du véhicule et de fournir une copie de son permis de conduire au moment de la prise du véhicule.

Il résulte de cette note interne, qu'effectivement, le prêt de véhicule ne concernait que les salariés de l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions, la notion de collaborateur étant le terme utilisé pour désigner l'employé et, en aucun cas, un tiers à l'entreprise dont la mission serait de travailler dans la cadre de prestations pour son compte.

Ainsi, il est formellement indiqué que cet avantage sera supprimé en cas de mutation dans un autre service ou une autre société du pôle qui ne bénéficie pas de ce type d'avantage.

Par ailleurs, M. X n'établit pas que la pratique de prêts ponctuels ou de secours, telle qu'elle se pratiquait avant 2008 selon les attestations qu'il produit, avait été reconduite en parallèle à la charte rigoureuse qu'il avait mise en place. Au contraire, il résulte des termes de l'attestation de M. D que cette pratique de prêts de véhicules à l'ensemble des salariés et à des tiers comme les conjoints ou compagnes avait existé sous la direction précédente, ce qui induit qu'elle n'avait donc plus cours depuis le changement de direction en 2008.

Dès lors que M. X a reconnu avoir prêté un véhicule (...) de la société à M. A, en janvier et février 2009, dont il est justifié qu'il n'était pas salarié de l'entreprise, il est établi que M. X a violé le règlement intérieur qu'il avait mis en place et qu'il était chargé d'exécuter à compter de juin 2008.

Contrairement à ce qu'il soutient, il ne pouvait pas ne pas savoir que M. A n'était pas salarié de l'entreprise alors qu'il résulte des factures produites au débat qu'il avait recouru à ce prestataire de service.

En tout état de cause, il lui appartenait, avant de prêter le véhicule à celui-ci, de vérifier sa qualité et de respecter la procédure adéquate en lui faisant remplir un imprimé de charte d'utilisation (Cf. mail en date du 26 novembre de M. X) ou en donnant les ordres à son assistante de direction pour exécuter la procédure. Or, il résulte de l'attestation claire, précise et circonstanciée de celle-ci, à laquelle est joint le bon de transfert, qu'elle n'a pas été en mesure de remettre le formulaire de prêt au bénéficiaire (charte d'utilisation) le 5 janvier lorsque M. X lui a demandé les clefs du véhicule, celui-ci ne lui ayant pas donné, alors, le nom de l'emprunteur et ne lui ayant indiqué, que le 14 janvier, que c'était M. B qui utilisait le véhicule, celui-ci ne lui ayant remis une copie de son permis de conduire que plusieurs jours après cette date.

Il s'ensuit que M. X n'a pas suivi la procédure qu'il avait mise en place, non seulement en prêtant le véhicule à un non salarié mais encore a violé les règles de prêts de véhicule qu'il avait instaurées au sein de l'entreprise (pas de formulaire de charte d'utilisation remplie ni de remise de la copie du permis de conduire).

Enfin, il résulte de l'attestation de M. B que le véhicule avait été mis à la disposition de son frère en janvier et février, ce qui tend à établir, qu'en fait, le véhicule a été conduit par son frère A, pendant cette période, à l'insu du superviseur et de Mme C, son assistante, qui était chargée d'assurer la gestion administrative du parc auto, celle-ci ayant récupéré le permis de conduire de M. B et non celui de M.A, sur les indications de M. X.

En ce qui concerne les faits reprochés à M. X, à l'égard de M. B, ils sont aussi établis.

Il ne conteste pas qu'il faisait partie des salariés pour lesquels le prêt de véhicule n'était pas possible mais soutient qu'il pouvait lui remettre ponctuellement un véhicule de secours, en cas de besoin, comme à tous les salariés et qu'il n'avait pas à suivre de procédure.

Cependant, il ne produit aucun élément tendant à établir qu'il avait l'autorisation, en sa qualité de gestionnaire technique du parc automobile, de prêter un véhicule à des salariés dans le besoin et selon sa propre appréciation. Il ne produit aucune note de service de 2008 ni aucun procès-verbal ou compte-rendu de Comité de Direction de 2008 en ce sens, alors qu'il apparaît invraisemblable que la direction mette en place une procédure de rigoureuse de prêt de véhicule pour ses collaborateurs, tout en tolérant le prêt d'un véhicule de secours sans aucune procédure administrative et de contrôle.

Il y a lieu, par ailleurs, de noter que le procès-verbal de compte -rendu du 13 août 2007, qu'il vise dans ses conclusions, n'établit pas que M X, avant 2008, pouvait prêter de sa propre initiative n'importe quel véhicule à un salarié de l'entreprise puisqu'il est précisé que le «...» est placé en véhicule de réserve en appoint pour les déplacements brousse de la rédaction et de secours pour tous, ce qui veut dire que ce véhicule particulier était d'abord réservé aux salariés de la rédaction en appoint et de secours pour les salariés qui ne faisaient pas partie de la rédaction.

En tout état de cause, ce compte rendu est insuffisant pour établir qu'il n'y avait aucune procédure administrative à suivre en cas de prêts de véhicule de secours, même en 2007, comme il le soutient.

Enfin, il y a lieu de constater que M. X ne produit aucun élément établissant que M.B avait besoin d'un véhicule de secours, qu'il a donné des instructions pour qu'une charte d'utilisation du véhicule lui soit remise et qu'une copie de son permis soit enregistrée auprès de son assistante, dès la remise du véhicule.

Il apparaît qu'il a donc violé délibérément les dispositions relatives à la gestion des véhicules des collaborateurs tels que l'employeur le lui reproche dans la lettre de licenciement.

Les faits reprochés à M. X sont donc établis tant à l'égard de M. A que de M. B.

Il sont particulièrement graves, dans la mesure où, contrairement à ce qu'il soutient, il résulte des polices d'assurance (Cf. contrat d'assurance 2007, 2008, 2009), qu'en cas d'accident qui impliquait un chauffeur non salarié de l'entreprise, contrairement à ce qu'il soutient, l'assureur ne pouvait pas garantir les "dommages" du véhicule, ainsi que les risques "vol et incendie" de celui-ci, outre le fait qu'une franchise de 250 000 F.CFP était à la charge de l'employeur en cas d'un conducteur non salarié.

Enfin, compte tenu de sa position élevée dans la hiérarchie et proche de l'employeur, un tel comportement, remettant en cause les décisions prises par la direction et dont il était en partie à l'origine, est inacceptable, compte tenu de ses incidences objectives tant sur la politique mise en place par la direction que sur le fonctionnement de l'équipe managériale.

Ainsi, la violation délibérée de sa part de la politique de gestion du parc automobile mise en place mettait en cause la crédibilité des décisions de la direction et compromettait la confiance réciproque qui doit exister entre les membres du comité de direction dont il faisait partie.

Compte tenu de ces éléments, la nature des faits rendait donc impossible le maintien de la relation contractuelle.

La faute grave apparaît, dès lors, caractérisée et la mise à pied justifiée.

M. X sera donc débouté de ses demandes indemnitaires pour mise à pied et licenciement abusifs.

- Sur les dommages-intérêts pour procédure irrégulière :

Par application des dispositions des dispositions de l'article Lp 122-35 du Code du Travail de Nouvelle-Calédonie, si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, en cas de deux ans ou plus d'ancienneté. Lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à deux ans, dans ce cas de licenciement pour cause non réelle et sérieuse, l'indemnité octroyée par le juge est fonction du préjudice subi et peut, de ce fait, être inférieure aux salaires de six derniers mois.

En l'espèce, il a été démontré que la procédure est irrégulière et le licenciement pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

M. X peut donc prétendre à une indemnité pour le préjudice subi du fait de l'irrégularité de la procédure.

Compte tenu des éléments produits au débat (bulletins de salaire), il convient de lui allouer à ce titre la somme de 850 000 F.CFP.

- Sur le préjudice distinct pour licenciement vexatoire et préjudice moral:

Il est de jurisprudence constante qu'un licenciement, même justifié par une cause réelle et sérieuse, ne doit pas être vexatoire et, qu'à défaut, l'employeur peut être condamné à payer au salarié des dommages-intérêts.

En l'espèce, M. X ne démontre pas que son employeur lui a fait du chantage et a entravé ses recherches de travail.

Au contraire, il produit une lettre de recommandation de M. E, Directeur du groupe Z en NC du 1^{er} juin 2004 à 30 juillet 2008.

Aucun préjudice moral du fait d'une faute de l'employeur n'est établi en l'espèce.

Les circonstances du licenciement n'apparaissant pas vexatoires, il sera donc débouté de sa demande de dommages-intérêts, à ce titre, ainsi que de celle au titre de son préjudice moral.

- Sur la prime variable :

Au terme de l'article 9 du contrat de travail de M. X, il était prévu une rémunération variable annuelle selon une annexe.

En 2008, elle était calculée, d'une part, en fonction du résultat d'exploitation des sociétés du pôle calédonien et, d'autre part, en fonction d'objectifs qualitatifs particuliers au salarié dont les modalités étaient définies dans une annexe qui lui avait été soumise, le 15 avril 2008, et qu'il avait retourné signée.

Ainsi, M. X a perçu pour l'année 2008, en avril 2009, la somme de 819.580 F.CFP.

L'annexe, signée en 2008, prévoyait que les modalités de rémunération variable étaient révisables chaque année.

La défenderesse soutient qu'elle a soumis à M. X une annexe concernant les modalités de la rémunération variable 2009, le 15 avril 2009, mais que celui-ci n'a pas approuvé celle-ci dans la mesure où il ne l'a pas signée.

Cependant, la défenderesse ne rapporte pas la preuve qu'elle a adressé cette annexe fixant la part variable de la rémunération à M. X et que celui-ci a donc donné son accord sur les nouvelles modalités de la part variable de sa rémunération.

Dès lors, il sera considéré que les objectifs des résultats, qui fixent la rémunération variable, prévue au contrat n'ont pas été déterminés.

Celle-ci sera donc fixée par référence à celle perçue antérieurement en 2008, conformément à la jurisprudence en la matière.

Il n'est pas contesté qu'il était prévu dans l'annexe 2008 que la rémunération variable devait être perçue prorata temporis.

Dès lors, il est dû à M. X, au titre de cette prime, la somme de 409.789 F.CFP (819 580 /12/6).

- Sur l'exécution provisoire:

Il sera rappelé que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales dans les conditions prévues par l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la NOUVELLE CALEDONIE.

Il convient de l'ordonner sur les dommages-intérêts pour procédure irrégulière, compte tenu de la nature de la demande.

- Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle Calédonie :

En l'espèce, il apparaît inéquitable de laisser à la charge du requérant les frais irrépétibles dont il a pu faire l'avance.

La défenderesse sera condamnée à lui verser la somme de 120 000 F.CFP à ce titre.

Il n'est pas opportun de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile la défenderesse n'ayant pas respecté la procédure de licenciement et son obligation de payer la rémunération variable du salarié.

Elle sera donc déboutée de sa demande de ce chef.

- 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 que la procédure de licenciement à l'encontre de M. X est irrégulière.

DIT que le licenciement est fondé sur une faute grave.

CONDAMNE la société Y à payer à M. X les sommes suivantes :

- HUIT CENT CINQUANTE MILLE (850 000) FRANCS CFP au titre du licenciement irrégulier,

- QUATRE CENT NEUF MILLE SEPT CENT QUATRE-VINGT-NEUF (409.789) FRANCS
CFP au titre de la prime variable.

- CENT VINGT MILLE (120 000) FRANCS au titre des frais irrépétibles.

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales dans les conditions prévues par l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la Nouvelle-Calédonie.

FIXE à HUIT CENT QUARANTE-SIX MILLE QUATRE CENT SOIXANET-DIX-NEUF (846
479) FRANCS CFP la moyenne des trois derniers mois de salaires.

ORDONNE l'exécution provisoire sur la somme allouée au titre de la procédure irrégulière.

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

Jugement remis au greffe le 24 DECEMBRE 2010 et signé par le président et le greffier présent
lors de la remise.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,