

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°09/00138

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 7 Mai 2010

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR :

- M. X
né le ...,
de nationalité française,
demeurant sur la Commune de DUMBEA,

comparant par Maître François-Régis DUMONS, avocat au barreau de NOUMÉA, désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision N°2008/001074 en date du 12 décembre 2008,

d'une part,

DÉFENDERESSE :

- LA SOCIETE Y
dont le siège social est sis à NOUMEA,
prise en la personne de son représentant légal en exercice,

comparante par la SELARL TEHIO, Société d'Avocats au barreau de NOUMEA,

d'une part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES,

M. X a été recruté le 15 octobre 2007 selon contrat à durée déterminée à temps partiel en date du 12 novembre 2007 en qualité d'employé de nettoyage pour une durée de 4 mois.

La relation contractuelle se poursuivait au delà du terme du contrat.

Aucun avenant contractuel n'était signé entre les parties.

L'employeur adressait à la CAFAT une déclaration de débauchage, le 8 août 2008.

Selon requête enregistrée le 8 juin 2009, complétée par conclusions postérieures, M. X a fait convoquer devant ce Tribunal la SARL Y aux fins suivantes :

- Constater que la relation contractuelle à durée déterminée de 4 mois s'est poursuivie au-delà du terme du contrat fixé au 29 février 2008.

- Constater que le contrat de travail à temps partiel ne précise par le nombre d'heures hebdomadaire de travail.

- Constater que la SARL Y est à l'origine de la rupture du contrat de travail.

- En conséquence,

- Dire et Juger que le salaire réel brut mensuel moyen de M. X était de 125 000 XPF.

- Requalifier le contrat de travail à durée déterminée à temps partiel de M. X en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

- Constater que la rupture du contrat de travail de M. X s'analyse en un licenciement illégitime accompagné de procédés vexatoires;

- Condamner la société Y à régler au requérant les sommes suivantes de :

* 66 417 XPF au titre des arriérés de salaire à compter de novembre 2007,

* 125 000 XPF au titre du préavis non réalisé,

* 12 500 XPF au titre des congés payés dus sur le préavis,

* 500 000 XPF au titre du licenciement illégitime,

* 500 000 XPF au titre des procédés vexatoires entourant la rupture du contrat et les conséquences financières y attachées.

* 300 000 XPF au titre du préjudice financier subi du fait du refus de la CAFAT de verser au demandeur des allocations chômage.

- Dire et Juger que les intérêts légaux sont dus à compter de la date d'enregistrement de la requête, avec anatocisme, ce conformément aux articles 1153, 1154 du Code Civil.

- Ordonner, l'exécution provisoire en sus de celle droit.

- Fixer le nombre d'unités de valeur dues à Me DUMONS, avocat, intervenant au titre de l'aide judiciaire.

Il expose, qu'alors qu'il devait reprendre son travail le 4 août 2008, après des congés, il a obtenu deux jours supplémentaires pour aller à l'enterrement du mari de sa nièce et que les 6 août et 7 août 2008, son employeur n'est pas venu le chercher comme prévu pour aller travailler sur le chantier de la société.

Il soutient que son employeur lui a fait signer un papier, en lui précisant qu'il s'agissait de régulariser ses congés et que, ne sachant pas lire, il a signé le document qui s'avérait être un solde de tout compte.

Il indique que le gérant de la société Y avait indiqué à son épouse qu'il avait démissionné, ce qu'il a immédiatement contesté auprès de son employeur mais en vain.

Il fait valoir que son contrat à durée déterminée à temps partiel doit être requalifié en contrat à durée indéterminée à temps complet, celui-ci s'étant poursuivi au delà du terme et le contrat ne mentionnant pas la durée hebdomadaire ou le cas échéant mensuel du travail ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Il soutient, par ailleurs, que la rupture du contrat est imputable à l'employeur qui n'a pas diligencé la procédure de licenciement alors que son contrat était devenu à durée indéterminée et que cette rupture doit donc s'analyser en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il estime donc toutes ses demandes justifiées et sollicite que son salaire soit fixé sur le SMG, soit la somme de 125 000 F.CFP.

Il considère, par ailleurs, qu'il a subi un préjudice moral compte tenu des circonstances vexatoires de la rupture.

La société Y soutient que M. X a pris des congés à compter du 28 juillet 2008, sans son accord, à la suite de reproches que lui a fait son employeur sur son travail le 25 juillet puis a indiqué verbalement à son employeur qu'il démissionnait le 7 août 2008, en réclamant les documents légaux de fin de contrat.

Elle estime donc que, contrairement à ce que soutient le requérant, la rupture lui est imputable et précise, qu'en tout état de cause, si le tribunal considérait qu'il y a licenciement irrégulier, il est justifié par les manquements graves du salarié qui n'exécutait pas correctement ses tâches et emmenait sur son lieu de travail sa famille.

Elle conclut donc au débouté des demandes concernant les rappels de salaires.

Elle reconnaît, cependant, qu'effectivement, le contrat de travail s'est poursuivi à compter du 28 février 2008 et doit s'analyser en un contrat à durée indéterminée et à temps complet.

Elle fait valoir, cependant, que son contrat à durée déterminée était à temps partiel et qu'il a été rempli de l'intégralité de ses droits à ce titre ainsi qu'à compter du mois de mars 2008, M. X ayant été réglé à temps complet sur la base de 169 heures à compter du 1er mars.

Elle conclut donc au débouté des demandes concernant les rappels de salaire ainsi que les dommages-intérêts.

Elle sollicite le versement d'une somme de 367.500 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

1°) Sur la nature du contrat signé le 12 novembre 2007 :

Il résulte des dispositions de l'article LP 223-10 du code du travail de Nouvelle-Calédonie que le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit qui comporte notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail et la répartition du travail entre les jours de la semaine.

Il est constant en l'espèce que M. X a été embauché par contrat à durée déterminée selon contrat du 12 novembre 2007, à compter du 15 octobre 2007, pour quatre mois.

Le contrat signé ne comporte pas la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue entre les parties.

La société défenderesse ne rapporte pas non plus la preuve que le salarié avait été mis dans la possibilité de connaître chaque mois le rythme de son travail et qu'il n'était pas dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur, comme l'exige la jurisprudence (Cass.Soc. 12 novembre 1997, n°95-41.746).

Le contrat de travail sera donc considéré à temps complet, en l'absence des mentions obligatoires sur la durée du travail dans le contrat écrit.

2°) Sur la nature du contrat à compter du premier mars 2008 :

Il résulte des dispositions de l'article Lp 123-7 du Code du Travail de Nouvelle-Calédonie que lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit, après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Il est constant, en l'espèce, que le contrat à durée déterminée, conclu entre les parties à compter du 15 octobre 2007, a été prolongé à compter du 1^{er} mars 2008, sans qu'aucun avenant ne soit signé.

Il s'ensuit que le contrat s'est transformé en Contrat à Durée Indéterminée.

Il résulte des bulletins de salaire du requérant que celui-ci travaillait à temps complet à compter du 1^{er} mars 2008, ce qu'admet la défenderesse.

3°) Sur les rappels de salaires :

Compte tenu du montant du SMG au 1^{er} novembre 2007 (120 864 F.CFP pour 169 heures), il est dû à M. X la différence entre 109 421 F.CFP (salaire perçu) et la somme de 120 864 F.CFP, soit la somme de 11 443 F.CFP.

En décembre 2007 et janvier 2008, il a perçu un salaire à temps plein de 120 864 F.CFP, correspondant au SMG en vigueur.

En février 2008, il a perçu un salaire d'un montant de 113 998 F.CFP, alors qu'il aurait dû percevoir la somme de 120 864 F.CFP, il lui reste donc du 6.866 F.CFP.

En mars, avril et mai 2008, le salarié a été rempli de ses droits, son salaire étant respectivement de 121 721 F.CFP, 122 584 F.CFP et 123 541 F.CFP, ce qui était le montant à ces dates du SMG.

En juin 2008, le montant du SMG était de 123 540 F.CFP et il a perçu la somme de 102 049 F.CFP, une somme de 35 527 F.CFP lui ayant été retirée pour maladie (54 heures).

Cependant, il résulte des dispositions de l'AIT (article 76) qu'un salarié, ayant plus de 6 mois d'ancienneté, doit percevoir son salaire lors du premier arrêt de travail dans la limite de 30 jours.

Au vu des éléments produits, l'employeur lui est donc redevable de la différence entre 123 540 F.CFP et 102 049 F.CFP, soit la somme de 21 491 F.CFP.

Au total, la défenderesse est donc redevable au salarié de la somme de 39.800 F.CFP brute.

4°) Sur la démission :

Il est de jurisprudence constante que la démission ne se présume pas.

En l'espèce, la société défenderesse n'établit nullement que le demandeur a abandonné son poste à compter du 28 juillet 2008 et a démissionné le 7 août, comme elle le soutient.

Il appartenait à l'employeur de mettre en demeure M. X de reprendre son poste et, en cas de refus, de mettre en place la procédure de licenciement.

La déclaration de débauchage en date du 6 août 2008, qui mentionne le 31 juillet comme date de débauchage, est en contradiction avec les déclarations de l'employeur qui soutient que le salarié lui a dit qu'il démissionnait le 7 août 2008.

Dès lors, il sera considéré, en l'absence de preuve de la démission du salarié, que celui-ci a été licencié.

5°) Sur le licenciement :

- SUR L'ABSENCE DE CAUSE REELLE ET SERIEUSE :

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 en résulte, qu'en absence de lettre de licenciement, le tribunal est dans l'impossibilité d'apprécier la cause réelle et sérieuse du licenciement invoquée à posteriori au cours de la procédure par l'employeur.

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de Cassation (Cass.Soc. 22 mai 2001 n° 99486, Cass.Soc.12 nov 2002 n°00-45-676) le licenciement verbal est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dès lors, il y a lieu de constater que le licenciement de M. X est dépourvu de cause réelle et sérieuse et est donc abusif.

- SUR LES SOMMES RECLAMEES :

Par application 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.

Conformément aux dispositions de l'article Lp.122-35 et suivantes du code du travail et au vu des pièces produites (bulletins de salaire et contrat de travail), de son ancienneté de moins de deux ans (9 mois), de son âge (46 ans), du préjudice subi en l'absence de cause réelle et sérieuse, il lui sera alloué les sommes suivantes :

* préavis :	123 541 F.CFP
* congés payés sur préavis :	12 354 F.CFP
* dommages-intérêts pour licenciement (en réparation du préjudice subi) :	280 000 F.CFP

Il est établi, par les pièces produites au débat que la mise en œuvre de la rupture s'est effectuée dans des circonstances brutales ayant entraîné pour M. X un préjudice moral distinct du préjudice subi du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse que la défenderesse doit réparer par l'octroi de dommages-intérêts d'un montant de 125 000 F.CFP.

6°) Sur les frais irrépétibles :

Il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la défenderesse les frais irrépétibles non inclus dans les dépens.

Il convient de débouter la défenderesse de ses demandes à ce titre.

7°) Sur l'exécution provisoire :

Il sera rappelé que l'exécution provisoire est de droit dans les limites prévues à l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la Nouvelle-Calédonie.

Elle sera prononcée en ce qui concerne les dommages-intérêts alloués compte-tenu de la nature de la demande.

8°) 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,

DIT que M. X a fait l'objet d'un licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

CONDAMNE la société Y à lui payer les sommes suivantes :

* TRENTE-NEUF MILLE HUIT CENTS (39. 800) FRANCS CFP brute au titre des arriérés de salaire à compter de novembre 2007,

* CENT VINGT-TROIS MILLE QUATRE-CENT CINQUANTE-ET-UN (123.451) FRANCS CFP au titre du préavis,

* DOUZE MILLE TROIS CENT QUARANTE-CINQ (12 345) FRANCS CFP au titre des congés payés sur préavis,

* DEUX CENT QUATRE-VINGT MILLE (280 000) FRANCS CFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif (en réparation du préjudice subi),

* CENT VINGT-CINQ MILLE (125 000) FRANCS CFP à titre de dommages-intérêts pour rupture brutale.

DIRE que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la date d'enregistrement de la requête, pour les créances salariales et à compter du jugement pour les dommages-intérêts avec anatocisme, ce conformément aux articles 1153, 1154 du Code Civil.

FIXE à la somme de CENT VINGT-TROIS MILLE QUATRE CENT CINQUANTE-ET-UN (123 451) FRANCS CFP la moyenne des trois derniers mois de salaire.

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit dans les limites prévues à l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la NOUVELLE CALEDONIE.

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision en ce qui concerne les dommages-intérêts alloués.

DÉBOUTE les parties du surplus de leur demande.

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 décembre 2008 n°2008/001074.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

Jugement remis au greffe le 7 MAI 2010 et signé par le président et le greffier présent lors de la remise.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,