

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°09/00013

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 12 Mars 2010

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR :

- M. X
né le...à ...
de nationalité Vanuatuanne,
demeurant à NOUMEA,

comparant par Maître Pierre-Louis VILLAUME, avocat au barreau de NOUMÉA, désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision N°2009/0153 en date du 24 avril 2009,

d'une part,

DÉFENDERESSE :

- LA SOCIETE ANONYME Y
dont le siège social est sis sur à NOUMEA,
prise en la personne de son Directeur Général en exercice,

comparante et concluant par personne habilitée,

d'autre part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DE PARTIES,

Aux termes d'un contrat à durée déterminée en date du 3 septembre 2001, M. X de nationalité Vanuatuane a été employé par la Société Y en qualité de serveur polyvalent puis selon contrat à durée indéterminée à temps partiel pour exercer les mêmes fonctions à compter du 20 mars 2002.

Dans les faits, M. X occupait un emploi de réceptionniste de nuit de 22 heures à 6 heures du matin moyennant un salaire mensuel brut d'un montant 172.214 F.CFP.

A la suite d'un contrôle, la Police Aux Frontières constatait, le 4 août 2008, que le titre de travail de M. X était expiré depuis le 20 MARS 2007 et en avisait l'employeur.

Le 5 août 2008, par voie d'huissier de justice, la Société Y a remis à M. X une convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement pour faute grave et lui était notifiée une mise à pied conservatoire.

Par arrêté n° 2008.3769/GNC en date du 12 août 2008, M. X a bénéficié d'une autorisation de travail expirant le 3 mai 2014.

Le 12 août 2008 par voie d'huissier de justice, l'employeur notifiait à M. X son licenciement pour faute grave sans indemnité de préavis et de licenciement, au motif qu'il appartenait, à lui seul, de demander le renouvellement de son autorisation de travail et, qu'en ne l'ayant pas effectué, il lui faisait encourir des sanctions pénales et que dès lors, peu importait qu'il ait sollicité sa régularisation de son autorisation de travail.

Par requête introductive d'instance enregistrée le 14 janvier 2009, complétée et modifiées par des conclusions ultérieures M. X a fait convoquer la société Y devant le Tribunal du travail de NOUMEA, afin de voir :

- dire et juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes :
 - 120 550 F.CFP à titre d'indemnité de licenciement,
 - 344 428 F.CFP au titre du préavis,
 - 4 133 136 F.CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 172 214 F.CFP au titre d'indemnité de congés-payés,
- donner acte à la société Y de ce qu'elle a versé en cours de procédure la somme de 362 038 F.CFP,
- Fixer les Unités de Valeur à Maître VUILLAUME, avocat agissant au titre de l'Aide judiciaire.

Il soutient, à l'appui de ses prétentions, que, lors de son embauche au sein de la Société Y, M. X a bénéficié d'un titre de travail et que c'est par négligence et en raison de ses obligations professionnelles qu'il n'a pas effectué les formalités nécessaires pour assurer le renouvellement de son titre de travail.

Il précise que son titre de séjour était valable et que ce n'est pas de façon intentionnelle et dans le but de nuire à son employeur qu'il n'a pas procédé aux formalités de renouvellement de son titre de travail.

Il indique que la Police Aux Frontières a parfaitement apprécié la situation puisqu'il n'a pas fait l'objet d'une mesure de reconduite à la frontière ou d'expulsion ni de poursuites pénales, étant mis en demeure seulement de régulariser sa situation.

Il fait valoir que son employeur n'a pas fait l'objet de poursuites pénales et qu'il l'avait informé qu'il avait entrepris les démarches pour régulariser, lors de l'entretien préalable au licenciement, alors qu'il ne l'avait jamais, auparavant, sollicité de justifier de la régularité de sa situation bien qu'il en avait l'obligation puisqu'il encourrait des poursuites en cas de situation irrégulière du salarié.

Il considère que l'employeur, n'ayant subi aucun trouble et sa situation étant régularisée à compter du 12 août 2008 jusqu'au 3 mai 2014, son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse de licenciement ; ces faits devant être appréciés au regard de son ancienneté, de son sérieux et de leur caractère isolé puisqu'il n'a jamais fait l'objet d'un avertissement.

Il estime donc ses demandes financières parfaitement justifiées, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise, de son âge 50 ans et de ses charges financières (7 enfants à charge).

Au terme de ses conclusions, la société Y, soutient en défense, qu'elle n'avait pas d'autre choix que de le licencier pour faute grave dans la mesure où il est interdit à un employeur de conserver un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité en Nouvelle Calédonie et qu'elle encourrait, pour de tels faits, une contravention de cinquième classe.

Elle indique qu'il n'a fait aucune démarche jusqu'à son licenciement alors qu'il avait été averti par la Police des Frontières en mai 2008.

Elle estime donc que les faits commis constituent une faute grave justifiant le licenciement et conclut donc au rejet de la demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Elle soutient que le requérant ne pouvait pas exercer son préavis compte tenu de sa situation irrégulière au regard de la législation du droit du travail et qu'en conséquence il ne peut réclamer l'indemnité de préavis.

Elle a versé, en cours de procédure, les sommes suivantes :

- 120 547 F.CFP à titre d'indemnité de licenciement,
- 65 480 F.CFP correspondant à son salaire du mois d'août 2008, (9 août)
- 79 200 F.CFP à titre de prime de fin d'année
- 133 962 F.CFP au titre d'indemnité de congés-payés.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

- Sur le 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 pour faute grave a nécessairement un caractère disciplinaire mais le licenciement peut être légitime même si la faute n'est pas qualifiée de grave. Il faut et il suffit qu'elle ne permette plus la poursuite de la relation de travail.

Le juge doit apprécier l'existence et la gravité de la faute et ce, même en cas d'aveu de la part du salarié.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations, résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La faute lourde est définie comme celle commise par le salarié dans l'intention de nuire à l'employeur.

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 ou lourde 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 ou toute autre faute légitimant le licenciement.

En l'espèce, la lettre de licenciement reproche au salarié des faits qualifiés par l'employeur de faute grave, rendant impossible la poursuite de la relation salariée, qui consistent à ne pas avoir renouvelé les formalités d'autorisation de travailler en Nouvelle Calédonie alors que son autorisation de travailler était expiré depuis mai 2007.

Il est constant que ce fait a été découvert lors d'un voyage de M. X au VANUATU et que celui-ci n'a pas volontairement omis d'effectuer ces formalités.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme la société Y, il lui appartenait de vérifier que son salarié détenait un titre d'autorisation de travail puisqu'elle avait l'obligation en sa qualité d'employeur d'un salarié étranger de ne pas conserver au sein de sa société un salarié non titulaire de cette autorisation.

Or, il apparaît qu'elle n'a fait aucune vérification en ce sens et n'avait donc pas averti son salarié qu'il devait régulariser, comme elle en avait l'obligation, de sorte qu'elle était en situation irrégulière au regard de la législation du travail depuis le 20 mars 2007.

Il s'ensuit qu'elle était en mesure d'être poursuivie pour ces faits depuis cette date.

Elle ne peut donc invoquer cette raison pour justifier un licenciement immédiat sans préavis, pour faute grave, alors qu'elle avait toléré cette situation pendant un an et que surtout M. X l'avait informée, au cours de son entretien, qu'il avait entrepris les démarches pour obtenir son autorisation de renouvellement de travail, autorisation qui ne pouvait qu'être acceptée compte tenu de l'ancienneté du contrat de travail dont était titulaire le requérant.

Il est évident qu'à partir du moment où M. X avait entrepris les démarches pour régulariser sa situation, ce qu'elle pouvait vérifier en sa qualité d'employeur auprès du service compétent, elle n'encourrait pas plus de risques d'être poursuivie qu'antérieurement, pour la période où elle avait toléré cette situation.

Elle n'établit pas avoir subi un quelconque préjudice et, en tout état de cause, nullement avoir été entendue par la police ou l'Inspection du Travail pour ces faits.

Si les faits reprochés au salarié constituent incontestablement une négligence blâmable de sa part ils auraient été évités si la société Y s'était conformée à ses obligations d'employeur, en vérifiant régulièrement la situation de ses salariés étrangers comme l'exige la loi.

Dès lors, en l'absence d'avertissement de la part de l'employeur à son salarié et de vérification de sa part, ces faits isolés et en cours de régularisation lors de l'entretien préalable ne constituent pas une violation des obligations résultant du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Par ailleurs, aucune intention de nuire à la société n'est établie puisque M. X avait entrepris les démarches pour régulariser sa situation dans les meilleurs délais et que sa situation a d'ailleurs été régularisée le jour de la notification de son licenciement.

En l'absence de précédents disciplinaires, de préjudice pour l'entreprise, du laxisme avéré de l'employeur pendant plusieurs mois qui n'avait opéré aucune vérification de la situation administrative de son salariée, de la nature du grief, les faits reprochés au salarié ne justifiaient pas un licenciement alors que M. X avait entrepris les démarches pour régulariser et que son employeur en avait été avisé lors de l'entretien préalable.

Il y a lieu, dès lors, de déclarer cette mesure sans cause réelle et sérieuse.

- Sur les conséquences de l'absence de cause réelle et sérieuse :

** Lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, les articles 33 et 34 alinéa 2 de la délibération n°281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail (article LP prévoient le versement au salarié d'une indemnisation égale à au moins six mois de salaire lorsque son ancienneté était d'au moins deux années et égale au préjudice subi.*

Compte tenu de son ancienneté (7 ans), des circonstances de la rupture, de la jurisprudence locale, le demandeur est fondé à réclamer à ce titre la somme de 1 890 000 F.CFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de son ancienneté, par application des dispositions de articles Lp122-22 et Lp122-23 du code du travail de Nouvelle Calédonie, le demandeur est fondé à réclamer à une indemnité compensatrice de préavis, représentant deux mois de salaire soit la somme de 344 428 F.CFP outre ses congés payés restant (27 jours).

Contrairement au calcul effectué par l'employeur, les primes de nuit, de responsabilité, de caisse et d'assiduité qui ne sont pas des primes exceptionnelles mais se rattachent aux servitudes permanentes de l'emploi et doivent donc être incluses dans l'assiette du salaire de base pour le calcul des congés payés; il lui est donc dû, à ce titre, la somme de 186 000 F.CFP.

Le tribunal ne pouvant accorder au requérant plus que ce qu'il demande, il lui sera alloué au titre des congés-payés la somme réclamée d'un montant de 172 214 F.CFP.

- Sur l'indemnité de licenciement :

Par application des dispositions 88 de l'Accord professionnel territorial le requérant peut prétendre à une indemnité spéciale de licenciement correspondant à 1/10ème de mois de salaire par année de service.

M. X a exercé ses fonctions pendant 7 années.

Il peut donc prétendre à la somme suivante, calculée comme suit :

$$172.214 \text{ FCFP} \times 0,7 = 120.550 \text{ F.CFP}$$

- Sur l'exécution provisoire :

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

Il convient, par ailleurs, compte tenu de la nature de l'affaire, d'ordonner l'exécution provisoire à hauteur de l'intégralité de la somme allouée au titre des dommages-intérêts.

- 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 le licenciement de M. X est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la société SARL Y à lui payer les sommes suivantes:

- CENT VINGT MILLE CINQ CENT CINQUANTE (120 550) FRANCS CFP à titre d'indemnité légale de licenciement,
- TROIS CENT QUARANTE-QUATRE MILLE QUATRE CENT VINGT-HUIT (344 428) FRANCS CFP au titre de l'indemnité de préavis,
- CENT SOIXANTE-DOUZE MILLE DEUX CENT QUATORZE (172.214) FRANCS CFP au titre de l'indemnité de congés-payés,
- UN MILLION HUIT CENT QUATRE-VINGT-DIX MILLE (1 890 000) FRANCS CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONSTATE que la société Y a versé en cours de procédure la somme de TROIS CENT SOIXANTE-DEUX MILLE TRENTE-HUIT (362 038) FRANCS CFP au titre des créances salariales dont la somme de CENT VINGT MILLE CINQ CENT QUARANTE-SEPT (120.547) FRANCS CFP à titre d'indemnité de licenciement et celle de CENT TRENTE-TROIS MILLE NEUF CENT SOIXANTE-DEUX (133 962) FRANCS CFP au titre des congés payés..

DIT que cette somme viendra en déduction des sommes allouées par le tribunal à ce titre.

FIXE le salaire moyen des trois derniers mois à la somme de CENT SOIXANTE-DOUZE MILLE DEUX CENT QUATORZE (172 214) FRANCS CFP.

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 CALEDONIE.

ORDONNE l'exécution provisoire à hauteur de l'intégralité de la somme allouée au titre des dommages-intérêts.

REJETTE toutes demandes plus amples ou contraires.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

FIXE à QUATRE (4) unités de valeur la rémunération de Maître VILLAUME, désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision en date du 24 avril 2009 n°2009/00153.

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT