

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N° 09/00193

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 22 Avril 2011

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDERESSE :

Mme X
née le...
Nationalité : Française
demeurant - 98800 NOUMEA

comparante par la SELARLJURISCAL, société d'avocats au barreau de NOUMEA,
d'une part,

DÉFENDERESSE :

LA SOCIETE Y
société à responsabilité limitée, dont le siège social est - 98845 NOUMEA CEDEX, représentée
par Mme W, suivant pouvoir en date du 29 août 2009,

comparante par la SELARL BRIANT, société d'avocats au barreau de NOUMEA
d'autre part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES,

Par contrat de travail en date du 8 décembre 2006, Mme X a été embauchée par la SARL Y en qualité d'employée de service location moyennant un salaire brut mensuel pour 69 heures d'un montant de 183 634 FCFP.

Par lettre en date du 29 août 2007, elle était convoquée à un entretien préalable à licenciement.

A la suite de cet entretien fixé le 6 septembre 2007 elle était licenciée selon lettre remise contre décharge en date du 19 septembre 2007, selon les termes suivants :

« Malgré nos différentes demandes écrites et verbales, il s'avère que vous ne respectez toujours pas les consignes qui vous sont données, vous répondez toujours évasivement et votre attitude ne vous permet pas d'avancer.

De ce fait, vous désorganisez complètement votre service en vous déchargeant des tâches qui vous incombent, vos collègues se retrouvent donc obligés de palier à votre manquement, souvent dans l'urgence, ce qui occasionne des litiges aussi bien avec nos locataires, que nos propriétaires. »

« Une de vos tâches est la prospection hebdomadaire ; à ce jour, vous n'avez jamais daigné fournir de document. »

« Le montage des dossiers est de votre ressort ; or Il est assuré par la secrétaire de l'accueil. »

Selon requête enregistrée le 20 août 2009, complétée par des conclusions postérieures Mme X a fait convoquer devant ce Tribunal la SARL Y aux fins suivantes :

Dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

Condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes:

*183 634 FCFP au titre du licenciement irrégulier,

*1 500 000 F.CFP à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice causé par le caractère abusif du licenciement,

* 120 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles,

Ordonner l'exécution provisoire à hauteur de 50% des sommes allouées.

Elle soutient que son licenciement est irrégulier pour ne pas lui avoir été notifié conformément aux dispositions légales par lettre recommandée et qu'il est dépourvu d'une cause réelle et sérieuse dans la mesure où les motifs invoqués ne sont donc pas suffisamment précis, ni suffisamment factuels pour justifier la décision de licenciement et qu'ils relèvent d'une appréciation purement subjective.

Elle demande par ailleurs d'écarter les attestations de Mme A, secrétaire et de la directrice, Mme W, compte tenu de l'existence d'un lien de subordination entre elle et ses personnes et conteste les faits relatés dans les attestations.

Elle conteste, par ailleurs l'inaptitude qui lui est reprochée et nie avoir eu des objectifs en matière de prospection, contrairement à ce que soutient la défenderesse.

Elle soutient qu'elle ne peut pas être sanctionnée pour les faits qui ont déjà fait l'objet de la mise au point.

Elle soutient que l'organisation de l'agence ne lui permettait pas de faire face à ses tâches et que la direction a licencié plusieurs personnes dans le service de location suite à une réorganisation.

Elle estime donc parfaitement justifiées ses demandes indemnitaires.

En l'état de ses dernières conclusions, la société défenderesse réplique que la procédure est régulière, la jurisprudence admettant la notification du licenciement par lettre remise contre décharge et soutient qu'elle rapporte la preuve que le licenciement est parfaitement fondé sur des insuffisances professionnelles de la salariée qui avait fait l'objet d'une lettre de mise au point dès le mois de juillet 2007, celle-ci ayant fait preuve d'insuffisances dans son travail de prospection.

Elle précise que ses fonctions lui avaient été rappelées par la note de service N°1/2007 et conteste avoir licencié plusieurs personnes dans le service location dans le temps du licenciement de la requérante.

Elle considère donc que son licenciement est parfaitement fondé et conclut au débouté de toutes les demandes.

Elle sollicite, par ailleurs, le versement de la somme de 100 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

-Sur la régularité du licenciement

Il résulte des dispositions de la délibération N°281 du 24 février 1988 (codifiée art LP 122-5 du code du travail) que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie par lettre recommandée avec avis de réception.

La notification du licenciement par lettre recommandée n'étant qu'un moyen de prévenir toute contestation sur la date de la rupture, la Jurisprudence a cependant admis que le licenciement puisse être notifié par la remise d'une lettre en mains propres contre décharge. (Cass Soc 15 décembre 1999, N°97-44.431; Cass. Soc. 16/ 06/2009 n°08-40.722).

En l'espèce, tel a bien été le cas comme le prouve la mention manuscrite apposée sur la lettre de licenciement.

Dans ces conditions, la procédure est parfaitement régulière.

- 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.

Contrairement aux autres motifs de licenciement pour lesquels la lettre de licenciement doit être circonstanciée, il suffit à l'employeur d'invoquer le grief d'insuffisance professionnelle, motif matériellement vérifiable pour que la lettre soit dûment motivée (Cass.Soc. 29 octobre 1997, N°95-44 °).

Si l'appréciation des aptitudes professionnelles et de l'adaptation à l'emploi relève du pouvoir patronal, l'incompétence alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut être fondée sur une appréciation subjective.

En l'espèce, contrairement à ce que soutient la requérante les griefs de non respect des consignes, de décharge de ses tâches sur les autres, de défaut de remise du rapport hebdomadaire concernant la prospection, d'absence aux réunions qui lui sont reprochés dans la lettre de licenciement constituent des faits matériellement vérifiables.

Il résulte des pièces produites au débat (courrier contresigné par Mme X en date du 16 mai 200, note de service du 4 janvier 2007 et de mise au point) que Mme X étaient parfaitement informée de ces missions et notamment que de ce que son employeur attachait une particulière importance à sa mission de prospection et à sa présence aux réunions hebdomadaires, ce qui lui avait été rappelé par courriers en date du 16 mai et dans le courrier de mise au point qui lui avait été notifié le 17 juin.

Les attestations précises et concordantes de Mesdames A de W, respectivement secrétaire et directrice salarié du Cabinet Y ne sauraient être écartées des débats du seul fait de leur qualité de salariées de la défenderesse alors qu'aucun élément objectif est de nature à mettre en doute leur sincérité et surtout , qu'elles sont corroborées par les autres pièces produites et notamment la lettre de mise au point du mois de juillet 2007 qui lui reprochait notamment une insuffisance dans son travail de prospection, n'ayant rentré en deux mois, que deux mandants (B et C) ainsi que son non respect des consignes et son absence aux réunions hebdomadaires.

Or, selon Mme A, secrétaire, elle était obligée de traiter les dossiers qui auraient dû être fait par Mme X (constitution de dossier locatif complet) et devait en conséquence faire face à une surcharge de travail.

Elle précise : "Je me trouvais face à des clients qui ne connaissaient pas les conditions d'obtention de logement. A plusieurs reprises, les clients étaient très mécontents et désagréables."

Mme W, Directrice et salariée de l'entreprise déclare quant à elle :

« ...A plusieurs reprises j'ai dû convoquer Mme X, étant sa responsable pour lui rappeler les tâches qu'elle devait faire et la manière de travailler du Cabinet Y. Mme X avait pour habitude de se décharger sur le personnel et notamment sur la secrétaire. Après une visite d'un appartement avec Mme X, le locataire arrivait à l'Agence sans connaître les conditions pour l'attribution d'un logement (pièces à fournir, documents, les montants dont il devait s'acquitter), il appartenait donc à la secrétaire de le faire. J'ai dû intervenir plusieurs fois car le futur locataire était agressif avec la secrétaire car, Mme X lui avait dit de venir à l'Agence. Il croyait qu'il avait d'office le logement qu'il venait de visiter... ».

Elle poursuit : « .Lorsque Mme X n'avait pas envie de répondre au téléphone, elle renvoyait les appels sur l'Agence. La secrétaire devait prendre le message et le lui retransmettre. Mme X faisait de la résistance aux réunions du lundi matin. Ces réunions avaient pour but de faire le point avec la Direction, le secrétariat, les travaux. Cette communication était très importante. Sans même nous prévenir, Mme X ne venait pas à la réunion.

Lorsque je l'interrogeais, elle avait pris un rendez-vous toute la semaine qui suivait, elle n'était pas au courant des départs, des travaux. Dès que je disais à Mme X que ces réunions étaient importantes, que j'y tenais, elle me donnait une excuse et entraînait en colère ou se braquait. Il n'y avait alors plus aucun dialogue. Elle disait « ce n'est pas à mon âge qu'on va m'apprendre à travailler ou changer ma façon de faire ».

Contrairement à ce qu'elle soutient la production par la requérante de son agenda qui émane d'elle même et dont la valeur probante est donc contestable, n'est pas suffisant pour contredire ces attestations précises et circonstanciées corroborées par le courrier du 16 mai et la lettre de mise au point du 17 juillet qu'elle n'a jamais contestée;

Quant à l'attestation de Mme D selon laquelle Mme W dénigrait et critiquait sans cesse Mme X à laquelle il était reproché son absence de prospection et son manque d'organisation notamment, produite au débat par la requérante, elle est d'autant plus sujet à caution que Mme D est en conflit avec son employeur (cf courriers échangés entre Mme D et la défenderesse produits, attestations d'anciens employés) et que les faits qu'elle dénonce de "harcèlement" dépassent largement ce dont faisait état la requérante dans sa requête qui n'indiquait alors aucun fait de cette nature;

En tout état de cause, les termes de cette attestation n'établissent nullement l'inexactitude des manquements professionnels qui sont reprochés à Mme X.

Il ne saurait être reproché, par ailleurs à l'employeur d'avoir considéré que ces manquements perturbaient la bonne marche de l'entreprise alors qu'elle ne comptait au service de location que trois personnes, Mme X, M. E et Mme F.

Enfin contrairement à ce que soutient la requérante, la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle n'étant pas une procédure disciplinaire, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir sanctionné la requérante une deuxième fois suite à la mise au point.

En tout état de cause, conformément à la jurisprudence constante en la matière la poursuite par un salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir de faits similaires, y compris ceux ayant été sanctionnés, pour caractériser une faute grave.(Cass Soc 30 septembre 2004, n°02-44.030,bull civ n°243).

Dans ces conditions, il apparaît que les insuffisances professionnelles non contestées par la requérante lors de la mise au point et à la suite de son licenciement en 2007 sont caractérisées et que, dès lors, le licenciement est pourvu d'une cause réelle et sérieuse

La requérante sera donc déboutée de ses demandes indemnitaires.

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

Il serait inéquitable, compte tenu de la nature de la procédure de laisser à la charge de la SARL Y les frais irrépétibles qu'elle a engagés.

Il convient de condamner Mme X à payer à celle ci la somme de 100 000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

- 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 le licenciement de Mme X est régulier et fondé sur une cause réelle et sérieuse.

En conséquence ;

DEBOUTE Mme X de toutes ses demandes indemnitaires à l'encontre de la SARL Y.

LA CONDAMNE à payer la somme de CENT MILLE (100.000) Francs CFP au titre des frais irrépétibles;

DIT n'y avoir lieu à dépens.

Jugement signé par le président et le greffier et mis à disposition au greffe de la juridiction

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT,