

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

N° 10/00111

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Présidente : Mme ANDRE

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Greffier : Brigitte LAPORTE

---

**Jugement du 27 mars 2012**

---

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDEUR :**

**M. X**

Nationalité : Française  
demeurant -98803 NOUMEA CEDEX

comparant par LA SELARL AGUILA/MORESCO, société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

**SOCIETE Y,**

dont le siège social est (...), représentée par son représentant légal en exercice,

comparant par LA SELARL REUTER/DE RAISSAC, société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'autre part,

**FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES**

Selon contrat de travail à durée indéterminée pour la durée du chantier en date du 26 janvier 2006, M. X a été embauché par la société Y moyennant un salaire mensuel brut de 350.000 FCFP pour un poste de « Conseiller Ressources Humaines-Recrutement » et une qualification professionnelle d'« Agent de Maîtrise Assimilé Cadre AM6 » (Accord collectif industrie).

Le contrat de travail indiquait qu'il « n'aura plus de raison d'être quand Y entrera en phase d'opération à compter de la fin du second semestre 2007 ».

Le contrat de travail de M. X était prolongé de deux ans par rapport à la durée initialement prévue, jusqu'au 7 septembre 2009, date à laquelle il était licencié pour fin de chantier.

**Par requête déposée au greffe le 10 mai 2010 complétée par des conclusions postérieures, M. X a fait convoquer la Société Y devant le Tribunal du Travail aux fins suivantes :**

- constater le caractère discriminatoire de la différence de salaire entre le sien et celui de M. A qui exerçait les mêmes fonctions que lui.

- requalifier la relation contractuelle de travail entre les parties en contrat à durée indéterminée.

- constater qu'il a fait l'objet d'un licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société défenderesse à lui verser les sommes suivantes:

- \* 4.376.388 FCFP au titre de l'indemnité pour licenciement illégitime,
- \* 1.150.000 FCFP au titre de réajustement de salaires,
- \* 500.000 FCFP à titre de dommages-intérêts pour refus abusif de CDI,
- \* 145.880 FCFP au titre de l'indemnité de licenciement,
- \* 200.000 FCFP au titre des frais irrépétibles ainsi qu'aux dépens.

Il, soutient que son contrat de travail doit être requalifié en contrat à durée indéterminée au motif que l'employeur n'a pas respecté les dispositions concernant les contrats de chantiers du code du travail selon lesquelles le contrat de chantier ne doit prendre fin qu'à l'issue du chantier alors qu'en l'espèce l'entrée en production et donc la fin du recrutement n'était pas effective à la date de son licenciement le 10 août 2009.

Il estime aussi que la défenderesse a utilisé abusivement le contrat de chantier au lieu et place d'un véritable contrat à durée indéterminée alors qu'elle a prolongé son contrat de plus de deux ans par rapport à la date initialement prévue.

Il fait valoir, qu'en conséquence par application des règles régissant les contrats à durée indéterminée la rupture doit s'analyser en un licenciement irrégulier et abusif et que ses demandes indemnitaires sont donc justifiées, compte tenu du préjudice qu'il a subi du fait de sa précarité.

Il soutient, par ailleurs qu'il a sollicité à plusieurs reprises le réajustement de son salaire sur celui de M. A qui était payé 50 000 FCFP de plus que lui mensuellement alors qu'il avait été recruté postérieurement avec les mêmes fonctions malgré qu'il soit moins diplômé que lui et que son expérience soit moins importante que la sienne.

Selon lui, il a été licencié et n'a pas été embauché dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée au motif qu'il gênait l'entreprise du fait de ses revendications salariales et qu'il a été volontairement placardiser afin de le contraindre à démissionner.

Il estime aussi avoir fait l'objet de discrimination dans la mesure où il a été proposé un contrat à durée indéterminée à M. A à la fin de son contrat de chantier.

La Société Y s'oppose à la requalification du contrat, en faisant valoir que le requérant était recruté pour assurer le traitement des dossiers de recrutement sous sa responsabilité jusqu'à la finalisation et la clôture des dits dossiers et qu'elle ne pouvait pas savoir la date précise d'entrée en production au moment de la signature du contrat, la date mentionnée dans le contrat n'étant qu'une date prévisible dans le cadre d'une activité aléatoire de construction d'usine.

Elle soutient, par ailleurs que le fait que son poste soit lié à la production de l'usine, ne signifie pas pour autant que son contrat ne pouvait pas arrivé à son terme avant la date d'entrée en phase de production de l'usine alors que les missions qui lui avaient été attribuées et notamment dans son département services techniques et laboratoire étaient terminées.

Elle fait valoir aussi que M. X avait manifesté clairement en juillet 2008 le souhait de terminer son contrat fin 2008 et qu'il n'a jamais contesté que ses missions étaient terminées, se plaignant même de ne pas avoir assez de travail pendant son préavis qui a été écourté pour cette raison.

Elle estime en conséquence son licenciement légitime.

Elle soutient qu'elle n'a pas fait preuve de discrimination dans les salaires en expliquant que le salaire de M. A était le fruit d'une négociation lors de son embauche et que par ailleurs il avait une expérience de recrutement en Nouvelle-Calédonie plus importante que celle de M. X et qu'en conséquence la différence de salaire qui est minime selon elle, compte tenu de l'ensemble des avantages et accessoires payées à M. X, est justifiée.

Elle conteste aussi avoir fait preuve de discrimination en embauchant à compter du premier janvier 2009, M. A en contrat à durée indéterminée pour occuper les fonctions de conseiller recrutement et développement organisationnel en faisant valoir qu'elle n'a pas proposé le poste à M. X dans la mesure où il avait manifesté le souhait de partir pour des raisons personnelles et familiales et qu'il n'avait pas les dispositions relationnelles attendues pour prendre un tel poste.

Ainsi elle soutient qu'il n'a pas hésité a provoqué un incident avec la responsable du recrutement, Mme B qu'il a menacé devant des collègues de travail et qu'il a fait preuve de manque de sérieux dans les dernier mois de son activité.

Elle conclut donc au rejet de toutes les demandes et fait observer qu'il ne justifie pas de son préjudice concernant sa demande de crédit ni du comportement discriminatoire de son employeur, en précisant qu'il a perçu lors de son départ une prime de performance de 417 662 FCFP.

Elle demande la condamnation du requérant à lui verser la somme de 200 000 XPF au titre des frais irrépétibles.



## DISCUSSION.

### - Sur la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée :

Il est de jurisprudence constante que sauf à ce qu'il soit conclu dans les cas énumérés à l'article LP 123-2 du code du travail de nouvelle Calédonie (qui énumère les cas de recours limitatifs au CDD) le contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier est un contrat à durée indéterminée, la mention dans le contrat de la durée prévisible n'affecte pas cette qualification (SOC 7MARS 2007JSL 2007, n°212-4).

En l'espèce, l'employeur ne conteste pas que le contrat était à contrat à durée indéterminée mais soutient qu'il était conclu que pour la durée du chantier et qu'en conséquence le report du contrat était légitime la cause du prolongement du terme du chantier étant lié à des aléas extérieurs de l'employeur.

Cependant, l'utilisation de ce type de contrat qui est dérogatoire au contrat habituel qu'est le contrat à durée indéterminée doit être exceptionnelle et ne doit pas avoir pour finalité de déroger aux règles du licenciement des contrats indéterminés et maintenir le salarié dans une situation de précarité selon le bon vouloir de l'employeur.

En l'espèce, il résulte des pièces produites au débat que le contrat énonçait clairement que *“le poste est spécifiquement relié à la période de construction de (...) et n'aura plus de raison d'être quand Y entrera en phase d'opération à compter de la fin du second trimestre .La SAS Y devra donc procéder à cette période à la rupture du contrat de travail la liant à M. X”*.

Il précisait que *“ la raison d'être du poste générale était d'assurer le traitement des dossiers de recrutement sous sa responsabilité jusqu'à la finalisation et la clôture des dossiers”*.

Or, la société défenderesse ne rapporte nullement la preuve que le chantier jusqu'à la phase d'opération était terminé à la date du licenciement et la date à laquelle la mission de recrutement de M. X a pris fin.

Par ailleurs il apparaît qu'il a été a mis fin au contrat de travail de M. X de façon discrétionnaire en septembre 2009.

Ainsi il résulte d'un mail en date du 17 juin 2009 émanant de la responsable de recrutement, Mme B qu'elle avait demandé que son contrat prenne **fin dès décembre 2008**, ce qui établit que celui ci a été maintenu dans son contrat alors qu'il n'avait plus de missions et ce alors même qu'il avait alors manifesté le souhait de partir auprès de la direction dans la mesure où aucun contrat à durée indéterminée ne lui était proposé à cette même période.

Le tribunal constate ainsi que l'employeur ne justifie pas que le salarié avait plus de tâches en décembre 2008 qu'en septembre 2009 date de son licenciement.

Il s'ensuit que l'employeur a manifestement conservé le salarié au delà de sa mission abusivement, ce qui a eu pour effet de maintenir M. X dans une situation de précarité dans la mesure où il ne lui a pas proposé un reclassement pendant cette période et qu'il a arbitrairement pris la décision de le licencier suite à un incident au cours duquel M. X demandait des éclaircissements sur sa situation le 17 juin 2009.

Il résulte par ailleurs des dernières conclusions de l'employeur que le contrat de M. X pouvait être rompu avant la date d'entrée de production qui était pourtant le terme contractuellement prévu dans le contrat dès lors qu'il avait traité la quasi totalité des dossiers de recrutement qui lui avaient été confiés

Dans ces conditions, il apparaît que le choix de la date de son licenciement était arbitraire, l'employeur appréciant seul le moment à laquelle les dossiers de recrutement étaient terminés.

En tout état de cause, il apparaît que la fin du contrat était indépendante de la date de la fin du chantier.

Selon la jurisprudence constante en la matière, l'utilisation abusive du contrat de chantier constitue un abus de droit.

Tel est le cas en l'espèce, le contrat ayant été prolongé pendant deux ans selon le bon vouloir de l'employeur alors qu'il aurait pu manifestement mettre fin aux relations contractuelles dès décembre 2008.

Il convient dès lors de requalifier le contrat de fin de chantier de M. X en contrat à durée indéterminée.

### **Sur la rupture abusive du contrat**

La requalification du contrat en contrat à durée indéterminée conduit à appliquer à la rupture du contrat les règles régissant le licenciement (CASS .SOC 13 nov 1986, N°84-44.744,bullcivV p392.

*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.*

En l'espèce il est constant que la défenderesse n'invoque dans la lettre de licenciement aucun grief à l'encontre du salarié.

Dès lors il apparaît que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il doit donc être considéré abusif ;

### **Sur l'indemnisation pour licenciement abusif**

*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.*

Conformément aux dispositions de l'article Lp 122-35 du code du travail, de la jurisprudence de la Cour de cassation et de l'AIT, au vu des pièces produites (bulletins de salaire et contrat de travail), de son ancienneté de plus deux ans (3 ans et 9 mois), de son âge (45 ans), du préjudice subi, des circonstances de la rupture, il lui sera alloué sur la base d'un salaire moyen de 364.699 FCFP la somme 2.550.000 FCFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif outre celle de 145.880 FCFP au titre de l'indemnité de licenciement dont le montant n'est pas contesté.

### **Sur les dommages-intérêts pour recours abusif au contrat de fin de chantier au lieu d'un contrat à durée indéterminée.**

Il est constant que M. X qui avait été embauché au départ pour une durée prévisible de deux ans est resté pendant 2 ans supplémentaires dans les liens d'un contrat précaire dont le terme a été décidé finalement par l'employeur sans aucun préavis.

Contrairement à ce que soutient la défenderesse, il n'est pas établi qu'à la date de la rupture M. X souhaitait quitter l'entreprise.

En effet, il résulte des termes de l'entretien de performance de fin 2008 invoqué par la défenderesse que son souhait de départ en décembre 2008 était lié au fait que la défenderesse ne lui proposait pas de contrat à durée indéterminée et ne faisait droit à sa demande de réajustement de salaire.

La défenderesse ne produit aucune pièce établissant que M. X souhaitait partir en JUIN 2009 en métropole, l'attestation de M A étant particulièrement imprécise sur la date à ce sujet.

L'expectative dans laquelle le salarié a été tenu ainsi que la précarité qu'il a connu ont incontestablement créé un préjudice moral au requérant qu'il convient de réparer par l'octroi d'une somme de 365.000 FCFP

### **Sur la discrimination salariale**

*L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération à tous les salariés pour autant que ces salariés soient placés dans une situation identique, la différence de traitement devant reposer sur des éléments objectifs et pertinents dont la preuve incombe à l'employeur (CASS 21 janvier 2009 CASS n°07-4352 SOC 20 juin 2001, n°99-43.905)*

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, constituent des éléments objectifs et pertinents de nature à justifier des différences de salaires ou de rang hiérarchique:

- L'ancienneté ( Cass.Soc.20 juin 2001 n°99-43.905);
- l'expérience et les diplômes si ils sont en relation avec les exigences du poste (Cass.Soc.17 mars 2010 n°08-43.088; CASS SOC 15 nov 2006, n°03-47.924)
- des fonctions différentes ou un niveau de responsabilité différent,
- l'existence d'un travail spécifique ou d'une contrainte supplémentaire.

En l'espèce, il résulte des pièces produites par le demandeur ( fiches de postes) que les deux salariés, M. X et M. A, occupaient le même poste de conseiller ressources humaines dans le même département, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée de chantier, avaient les mêmes attributions et le même niveau de responsabilité, jusqu'au premier janvier 2009 date à laquelle un contrat à durée indéterminée a été proposé à M. A.

Cependant, M. A a été recruté postérieurement à M. X le 20 novembre 2007, moyennant un salaire brut de 400 000FCFP alors que M. X a été recruté le 6 février 2006 moyennant un salaire brut de 350 000 FCFP qui s'élevait à la date de l'embauche de M. A à la somme de 365 211 FCFP, les primes octroyées aux deux salariés étant équivalentes.

Contrairement à ce que soutient la défenderesse, la différence entre les salaires des deux employés n'est pas de 6.657 FCFP par mois pour l'année 2008 mais est significative, la différence étant de 49.497 FCFP par mois.

En effet, il résulte du bulletin de salaire du mois de Janvier 2008 que M. X a reçu une prime de performance (514.080F) parce qu'il a travaillé en 2007 et que cette prime que n'a donc pas perçu M. A eu égard à la date de son embauche FIN 2007, ne doit pas être pris en considération pour la comparaison des salaires, M. A touchant lui aussi cette prime en 2009 pour son travail en 2008.

Si la différence de la situation du marché du travail (rareté des offres) au moment de son embauche pouvait justifier que la société défenderesse accepte les prétentions de M. A de 400 000 FCFP, elle n'établit nullement en janvier 2008 d'éléments objectifs et pertinents pour justifier le maintien de la différence de salaire entre celui de M. X et celui de M. A.

Ainsi, le tribunal constate que, M. X, qui justifie de diplômes supérieurs maîtrise en communication et de communication organisationnelle développement ressources humaines et formation entreprises en lien direct avec son activité alors que M. A n'a pas de diplôme de l'enseignement supérieur, avait en 2008 une expérience de 4 ans dans le recrutement 1998 - 2002 à laquelle s'ajoutait celle de deux ans au service de Y (JANVIER 2006-janvier 2008).

Or à la seule vue du CV de M. A non vérifié par les attestations de travail qui n'ont pas été produites par la défenderesse, ce dernier ne justifiait que deux -trois ans maximum d'expérience en recrutement (un an chez ..., et 2 ans chez ...), ces autres emplois étant des emplois de commerciaux, comme M. X.

Il s'ensuit que la défenderesse ne produit aucun élément objectif et pertinent de nature à justifier le maintien de la différence de rémunérations entre les deux salariés au premier janvier 2008.

Il convient dès lors de la condamner à payer à M. X la somme de 1.150.000 FCFP correspondant au titre de réajustement de son salaire de janvier 2008 au 6 décembre 2009, date de la fin du contrat de travail.

**- Sur l'exécution provisoire :**

Il sera rappelé que l'exécution provisoire est de plein droit sur les créances salariales dans la limite des dispositions de l'article du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

Elle sera ordonnée en ce qui concerne le surplus des demandes à hauteur de 50% compte tenu du caractère incontestable de la demande.

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

Il n'est pas équitable de laisser à la charge du requérant les frais irrépétibles qu'il a engagés.

La société défenderesse sera condamnée à lui verser la somme de 130.000 FCFP à ce titre.

**- 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, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

REQUALIFIE le contrat à durée indéterminée de CHANTIER en contrat à durée indéterminée.

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

CONSTATE la différence injustifiée de salaire entre M. X et M. A.

CONDAMNE la Société Y à lui payer les sommes suivantes:

\* DEUX MILLIONS DEUX CENT CINQUANTE MILLE (2.250.000) FCFP au titre de l'indemnité pour licenciement abusif,

\* UN MILLION CENT CINQUANTE MILLE (1.150.000) FCFP au titre de réajustement de salaires,

\* TROIS CENT SOIXANTE CINQ MILLE (365.000) FCFP à titre de dommages-intérêts pour refus de conclure un CDI,

\* CENT QUARANTE CINQ MILLE HUIT CENT QUATRE VINGT (145.880) FCFP au titre de l'indemnité de licenciement.

-DIT que les sommes produiront un intérêt au taux légal, avec capitalisation en vertu de l'article 1154 du code civil à compter du jugement à venir s'agissant des créances indemnitaires et de la requête pour les créances salariales.

DEBOUTE M. X du surplus de ses demandes.

FIXE à TROIS CENT SOIXANTE QUATRE MILLE SIX CENT QUATRE VINGT DIX NEUF (364.699) FCFP la moyenne des trois derniers mois de salaire.

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales 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 à hauteur de 50% des sommes allouées au titre des dommages-intérêts.

CONDAMNE la société Y à payer à M. X la somme de CENT TRENTE MILLE (130.000)  
FCFP 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,