

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE NOUMÉA**

N° 10/00115

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Brigitte LAPORTE

Jugement du 27 mars 2012

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEUR :

M. X,
Nationalité : Française
Demeurant : - 98800 NOUMEA

comparant par la SELARL DUMONS & ASSOCIES, société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'une part,

DÉFENDERESSE :

SOCIETE Y
dont le siège social est : ... NOUMEA CEDEX,
représentée par son gérant en exercice,

comparant par la SELARL CALEXIS, société d'avocats au barreau de NOUMEA

d'autre part

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

M. X a été embauché à compter du 11 février 2008, en qualité de directeur général moyennant un salaire mensuel brut de 900.000 francs CFP sur 13 mois selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 2 octobre 2007 par la société Y.

Le 16 novembre 2009 M.X recevait une lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé le 23 novembre.

Par courrier recommandé en date du 9 décembre reçu le 11 décembre, il était licencié par son employeur, pour motif économique.

Par requête introductive d'instance déposée le 17 mai 2010, au greffe de ce tribunal, et complétée par des conclusions postérieures, M.X a fait convoquer la société Y devant ce tribunal aux fins suivantes :

-Dire et juger que la société Y n'a pas respecté la procédure de licenciement de salarié protégé dont il avait la qualité.

-La condamner sous le bénéfice de l'exécution provisoire à lui payer les sommes suivantes:

* 31.108.000 FCFP pour violation de son statut protecteur.

* 8.519.000 FCFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement illicite.

A TITRE SUBSIDIAIRE,

- Dire et juger que M. X a fait l'objet d'un licenciement économique dépourvu de cause réelle et sérieuse, faute de réel motif économique et de non respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

- Condamner la société Y à lui payer la somme de 12.162.000 F.CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement illégitime et celle de 9.729.600 F.CFP au titre de licenciement brutal et vexatoire outre celle de 500.000 FCFP au titre de l'indemnité de voyage.

Il sollicite le versement de la somme de 300.000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

Il fait valoir qu'alors qu'il avait eu l'accord de son directeur général (...) dont la société Y est une filiale) pour présenter sa candidature aux fonctions d'assesseur du tribunal du travail et que sa candidature avait été retenue selon courrier du premier président de la COUR d'APPEL de NOUMEA en date du 5 novembre 2009, il a été licencié sans que soit sollicitée l'autorisation administrative prévue lors du licenciement d'un salarié protégé.

Il indique qu'en tout état de cause son préavis se terminait le 11 MARS et qu'il a prêté serment le 5 mars et qu'il a donc été licencié alors que son mandat d'assesseur avait commencé.

Il considère donc que son licenciement est irrégulier et nul et qu'il doit donc percevoir l'indemnité prévue en cas de non respect du statut protecteur du salarié protégé outre des dommages-intérêts pour licenciement illicite.

A titre subsidiaire,

Il soutient que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse car les difficultés économiques de l'entreprise qui justifient la mesure de licenciement ne sont pas réelles et que son licenciement est motivé par le seul fait qu'il était assesseur au tribunal du travail.

Il indique, qu'en tout état de cause, la défenderesse n'a pas respecté les règles applicables en matière de reclassement lors d'un licenciement économique, en ne recherchant pas une telle mesure au sein des sociétés (...) et (...) du groupe, limitant sa recherche de reclassement aux seules sociétés Y, (...), (...) et (...).

Il estime par ailleurs son licenciement brutal et vexatoire compte tenu du contexte et considère donc ses demandes de dommages-intérêts parfaitement justifiées compte tenu de son ancienneté et de son préjudice.

La société Y s'oppose à la demande en faisant valoir qu'elle n'avait pas eu connaissance de la désignation de M. X en qualité d'assesseur au tribunal du travail, aucune publicité de la liste des candidats n'étant prévue par les dispositions du code de procédure civile de CALEDONIE.

Elle fait valoir par ailleurs que M. X n'a jamais informé de cette désignation en qualité d'assesseur au tribunal du travail en date du 5 novembre, le président de la société Y qui est la société (...) dont le président est la société (...) dont le représentant permanent est Mme Z, sous l'autorité de laquelle il exerçait ses fonctions, et qu'il a été licencié avant la publication au JONC en février de la liste des assesseurs retenus.

Pour elle en tout état de cause, il ne pouvait être considéré exercer son mandat qu'à compter de sa prestation de serment et n'avait donc pas à la date du licenciement le statut de salarié protégé.

Elle considère qu'en conséquence, elle n'avait pas sollicité l'autorisation de l'inspection du travail avant de diligenter la procédure de licenciement.

Elle soutient par ailleurs qu'elle a parfaitement rempli son obligation de reclassement et que le poste de M. X a été supprimé en raison des difficultés économiques rencontrées par la société et qui sont, selon elle justifiées par les pièces produites au débat.

Elle fait valoir que les pièces comptables produites par le requérant sont tronquées et n'ont aucune valeur probante.

Elle conclut donc au débouté des demandes et à titre subsidiaire sollicite la réduction des demandes indemnitaires.

Elle sollicite le versement de la somme de 300.000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

- Sur la rupture de son contrat de travail du fait de sa qualité d'assesseur au tribunal du travail.

Il résulte des dispositions de l'article L 932-15 du code de l'organisation judiciaire des territoires d'Outre - mer que le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions d'assesseur au tribunal du travail ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue pour le licenciement des délégués syndicaux.

Il en résulte que par application des dispositions de l'article Lp. 351 -1 du code du travail son licenciement est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

En Nouvelle Calédonie, les assesseurs du tribunal du travail ne sont pas élus comme le sont les Conseillers Prud'homaux en métropole mais sont nommés par les membres de l'assemblée générale de la Cour D'appel pour une durée de deux ans et aucun texte applicable ne prévoit la publication au JONC de la liste des assesseurs retenus.

Pour pallier ce vide juridique le président du tribunal du travail publie au JONC le nom des assesseurs retenus avant la prestation de serment.

Par ailleurs l'article L 932-13 du code de l'organisation judiciaire prévoit expressément que le serment qui doit être prêté devant le tribunal de première instance.

Ainsi un assesseur désigné par les magistrats de la Cour d'Appel, n'exercera pas ses fonctions d'assesseur s'il n'a pas prêté serment.

Compte tenu de dispositions spécifiques en Nouvelle Calédonie, la jurisprudence métropolitaine selon laquelle la protection des conseillers prud'homaux court à compter de la proclamation des résultats de l'élection, le lendemain du scrutin, indépendamment de la publication au recueil des actes administratifs de la préfecture du département (CAS SOC 22 SEPTEMBRE2010, n°0940.969) ne peut donc s'appliquer.

Il convient donc de se référer à la jurisprudence applicable concernant les salariés protégés dont l'investiture est comparable aux assesseurs du tribunal du travail.

Ainsi, en ce qui concerne les salariés inscrits sur la liste des conseillers chargés d'assister les salariés à l'entretien préalable qui est dressé par le préfet et publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture, la jurisprudence fixe désormais le point de départ de la protection contre le licenciement des conseillers du salarié au jour où la liste des conseillers est arrêtée par le préfet indépendamment des formalités de publicité prévues (CASS 22 sept 2010 n°09-41.173) et le bénéfice de la protection est indépendante de l'accomplissement effectif de la mission (CASS SOC 14 janvier 2003, n°00-45.883, bull civ V n°4)

Il s'ensuit qu'il apparaît au vu de cette jurisprudence, que la protection d'assesseur du tribunal du travail court à compter du jour où la liste est arrêtée par la Cour d'appel, soit le 26 octobre 2009 en l'espèce.

Par ailleurs, la jurisprudence considère :

-que la protection commence dès la notification à l'employeur de la candidature du salarié et même à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la candidature du salarié, si ce dernier en rapporte la preuve.

-qu'elle s'applique, peu important l'ignorance par l'employeur du mandat (SOC CASS 16 février 2011, N°10 10592)

En l'espèce, il résulte des mails échangés entre M. X et M. A, directeur général de (...) dont la société défenderesse est une filiale, que M. X avait eu l'accord de la direction du groupe pour qu'il dépose sa candidature.

Dans ces conditions, la protection de M. X courrait à compter du 27 août 2009 et en tout état de cause était effective depuis la décision de la Cour d'appel le désignant assesseur au tribunal du travail.

Il s'ensuit que la défenderesse devait solliciter l'autorisation de l'inspection du travail préalablement à son licenciement prononcé le 9 décembre 2009 et dont la procédure a été diligentée le 16 novembre 2009.

Le licenciement doit donc être déclaré nul.

Sur l'indemnisation

Il est de jurisprudence constante que le salarié protégé illégalement licencié qui ne demande pas sa réintégration a le droit à une indemnisation égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de la période de protection en cours, peu important qu'il ne soit pas resté à la disposition de l'employeur .

Les fonctions d'assesseurs devant cesser le 26 octobre 2011, il convient de fixer la rémunération à la somme de 1 217 000 F.CFP, non contesté par la défenderesse et qu'il devra percevoir de la fin du préavis en date du 11 mars 2010 jusqu'au 26 octobre 2011, correspondant à 19 mois de salaires.

Ainsi il lui est dû à ce titre la somme de 23.123.000 F.CFP

Par ailleurs le salarié protégé licencié en violation du statut protecteur peut prétendre, en plus de cette indemnité à la réparation intégrale du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à 6 mois de salaire. (CASS SOC 12 juin 2001, N°99-41.695)

Il convient d'allouer à M. X à ce titre la somme de 7.302.000 FCFP.

- Sur l'exécution provisoire :

Elle sera prononcée en ce qui concerne les dommages-intérêts alloués, à hauteur de 50 % compte tenu de la nature de la demande.

-Sur les frais irrépétibles

Il serait inéquitable de laisser à la charge du demandeur les frais irrépétibles dont il a pu faire l'avance. Une somme de 130.000 FCFP lui sera allouée 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, statuant publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

ANNULE le licenciement prononcé par la société Y à l'encontre de M. X.

En conséquence,

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

- * VINGT TROIS MILLIONS CENT VINGT TROIS MILLE (23.123.000) FCFP à titre
dommages-intérêts pour non respect du statut de salarié protégé,

- * SEPT MILLIONS TROIS CENT DEUX MILLE (7.302.000) FCFP au titre de l'indemnité
pour licenciement illicite.

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,