

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE NOUMÉA**

N° 10/00208

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 : 98800 NOUMEA

comparant par Maître DEBRUYNE, avocate au barreau de NOUMEA, désignée au titre de l'aide judiciaire totale, par décision n° 2009/001023 en date du 11/12/2009,

d'une part,

DÉFENDERESSE :

- Y

Comparante par la SELARL BOISSERY/DI-LUCCIO, société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'autre part,

EN PRESENCE DE :

- L'ETAT FRANCAIS
Représenté par l' Agent Judiciaire du Trésor
4, rue Monchovet Immeuble "Waruna" Bât.1 BP.E4- 98848 NOUMEA CEDEX

Appelée en intervention forcée,

comparant par la SCP MANSION, société d'avocats au société au barreau de NOUMEA,

encore d'une part,

FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

A compter du 27 juin 2002, M. X a été affecté en qualité de (...) auprès de Y du 27 juin 2002 au 4 février 2003 au collègue (...) à Nouméa, du 19 février 2003 au 17 février 2004 au collègue (...) à Nouméa, du 18 février 2004 au 22 février 2005 et du 23 février 2005 au 25 décembre 2005 au Collège (...).

Suite à un conflit avec la direction et le syndicat (...) auquel il appartenait, un protocole de départ négocié était signé entre Y, M. X et le syndicat le 21 octobre 2005 par lequel les parties prenaient acte de la rupture du contrat de travail de M. X au 25 septembre 2005, Y s'engageant à lui verser une contre partie financière d'un montant de 2 000 000 FCFP à titre de solde de tout compte.

Au terme de ce protocole les parties renonçaient réciproquement à toute procédure devant le tribunal du travail.

Selon requête enregistrée le 3 septembre 2010, complétée par conclusions postérieures M. X a fait convoquer devant ce Tribunal Y et a assigné en intervention forcée L'ETAT français représenté par l'agent judiciaire du trésor aux fins suivantes:

~ DIRE ET JUGER que le Tribunal du travail de NOUMEA est compétent;

~ DIRE ET JUGER que le contrat de travail de M. X doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée;

~ DIRE ET JUGER que le protocole de départ négocié n'est pas valable et nul;

~ DIRE ET JUGER que la rupture de son contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse;

EN CONSEQUENCE,

~ CONDAMNER solidairement Y et l'Etat français pris en la personne du Vice-Rectorat représenté par l'Agent judiciaire du trésor pris en la personne du Trésorier payeur général à lui payer les sommes suivantes:

*106.191 FCFP au titre de l'indemnité de licenciement;

*19.604.580 FCFP à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse;

* 326.743 FCFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier;

*653.486 FCFP à titre de dommages et intérêts compte tenu des conditions vexatoires de la rupture;

* 980.229 FCFP au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et la somme 98.022 F CFP correspondant aux congés- payés y afférents;

~ ORDONNER l'exécution provisoire du jugement à intervenir;

~ FIXER les unités de valeur revenant à son avocat, désigné au titre de l'aide judiciaire.

Il fait valoir que le tribunal du travail est compétent par application de la jurisprudence du tribunal des conflits (décision du 19 février 1996) qui a considéré que les maîtres-auxiliaires n'appartiennent à aucun corps de la fonction publique et que leur situation administrative n'a pas pour effet de les soumettre à un statut de droit public.

Ainsi selon lui, la loi CENSI du 5 janvier 2005 qui a élaboré un statut de droit public des maîtres auxiliaires et qui a été étendue à la Nouvelle-Calédonie par la loi du pays n°2007-5 du 13 avril 2007 n'est pas applicable en l'espèce, la rupture des relations contractuelles datant de septembre 2005 et étant antérieure à l'application des dispositions législatives en Nouvelle Calédonie.

Il soutient que son contrat de travail doit être requalifié en contrat à durée indéterminée dans la mesure où selon lui il était affecté à compter du 23 février 2005 à un emploi lié à l'activité normale et permanente du collège (...) où il était affecté et qu'en tout état de cause les relations contractuelles n'ont pas été prises dans les formes requises par les dispositions de l'article LP 123-3 du code du travail relatives au contrat à durée déterminée.

Il fait valoir que le protocole d'accord n'est pas valable dans la mesure où il formalise une rupture à la suite d'un conflit au sein de l'établissement et une transaction alors que par ailleurs son consentement a été vicié, Y n'ayant pas respecté son engagement à le reprendre à la rentrée prochaine dans le cadre du protocole.

Selon lui son licenciement est donc irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse aucune procédure n'ayant été diligentée dans les formes légales et notamment sans lettre de licenciement motivée.

Il estime donc justifiées ses demandes indemnitaires et souligne le préjudice important qu'il a subi, se retrouvant sans emploi du jour au lendemain avec huit enfants à charge.

Il soutient par ailleurs que les circonstances de la rupture sont vexatoires dans la mesure où il a dû quitter son poste en raison de son appartenance syndicale et sous la pression de son employeur qui souhaitait satisfaire les parents d'élèves.

En l'état de ses dernières conclusions L'Agent Judiciaire du Trésor, intervenant volontairement à la procédure, soutient que la loi CENSI ne s'applique pas en l'espèce et que dès lors l'employeur de M. X, seul concerné par sa demande, est Y alors que l'état, qu'il représente n'est que le payeur;

Il sollicite donc sa mise hors de cause.

Y expose que depuis son engagement M. X a fait preuve de lacunes importantes dans l'exercice de ses fonctions dès 2003 mais surtout en juin et juillet 2005, ayant donné lieu à des plaintes des parents d'élèves et qu'il a manqué de respect à sa hiérarchie en lui reprochant publiquement un harcèlement moral par tract diffusé par son syndicat, courant juin 2005.

Elle faire valoir que la situation s'étant aggravée elle a accepté de négocier le départ de M. X.

Elle demande in limine litis au tribunal de se déclarer incompétent pour statuer sur les demandes relatives à l'indemnité de préavis et de congés-payés en se fondant sur un arrêt de la Cour d'appel de NOUMEA du 15 juillet 2009 selon lequel le tribunal administratif est compétent s'agissant de la rémunération des maîtres auxiliaires.

Elle soutient que M. X n'occupait pas un poste permanent mais un poste temporaire de remplaçant de sorte qu'il n'était lié à Y que par un contrat à durée déterminée et qu'il n'a pas été licencié, son contrat ayant été rompu d'un commun accord entre les parties et librement avec le syndicat.

Estimant qu'il a renoncé ainsi dans le cadre de cet accord à toute action en justice, elle conclut donc au débouté de toutes les demandes.

Elle sollicite le versement d'une somme de 150.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

DISCUSSION :

Sur la compétence du tribunal du travail

Il résulte de la loi dite Censi du 5 janvier 2005 étendue et adaptée à la Nouvelle-Calédonie par la loi du pays n°2007-5 du 13 avril 2007 ainsi que des débats parlementaires qui ont conduit à son élaboration que la situation juridique du maître auxiliaire ressort désormais du droit public, tant dans ses rapports avec l'Etat que dans ses rapports avec l'établissement dans lequel il travaille.

Cependant en l'absence de dispositions transitoires sur son application aux contrats conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi en Nouvelle CALEDONIE, il y a lieu de faire application du régime en vigueur antérieurement défini par la jurisprudence du tribunal des Conflits (19 février 1996) selon laquelle le maître auxiliaire n'appartient pas à un corps de la fonction publique et n'est pas soumis à un statut de droit public de sorte que le tribunal du travail est compétent pour connaître des litiges entre le salarié et Y.

En effet en l'espèce il n'est pas contesté ni contestable que les relations contractuelles et la rupture du contrat de travail en septembre 2005 sont antérieures à l'entrée en vigueur en Nouvelle Calédonie de la loi CENSI précitée.

L'arrêt de la Cour d'appel du 15 juillet 2009 cité par Y n'est pas applicable en l'espèce, celui ci concernant un maître auxiliaire dont la rupture du contrat était intervenue postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi CENSI précitée, soit le 14 août 2007.

Il s'ensuit que l'employeur de M. X n'est pas l'Etat mais Y et que le tribunal du travail est compétent pour connaître du litige.

L'agent judiciaire du trésor qui représente l'état sera donc mis hors de cause.

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

En application des dispositions de l'article Lp 123-2 et Lp123-3 du code du travail le contrat de travail à durée déterminée doit être conclu que dans les cas expressément énumérés par l'article LP 123-2 et comporter un terme fixé dès sa conclusion et la définition précise de son motif .A défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, il résulte des dispositions de l'article l'article Lp123-4 du code du travail local qu'un exemplaire du contrat à durée déterminée signé par les parties du contrat de travail est remis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivants l'embauche.

Selon la jurisprudence, le défaut de signature du contrat à durée déterminée par le salarié vaut absence d'écrit et entraîne donc la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (CAS SOC 22 octobre 1996, N°95-40.266)

Il en résulte que l'employeur doit être en mesure de justifier d'un contrat écrit signé des parties et que la conclusion d'un contrat à durée déterminée correspond à l'un des cas visés par ce texte.

Ainsi lorsque le contrat a pour cause le remplacement d'un salarié le nom de la personne remplacée doit être mentionné dans le contrat.

Or en l'espèce aucun contrat écrit n'a été conclu entre les parties et les relations contractuelles résultent d'arrêtés successifs sur lesquels est portée la mention selon laquelle M. X était affecté sur un poste vacant sans autre précision.

Contrairement à ce que soutient Y, il ne remplaçait donc pas un enseignant absent mais permettait à l'employeur de pourvoir durablement un emploi normal et permanent de professeur.

Dans ces conditions les relations contractuelles seront requalifiées en contrat à durée indéterminée par application des dispositions de l'article Lp 123-18 du code du travail local et de la jurisprudence précitée.

Sur la nullité du protocole d'accord

Il résulte des dispositions des articles LP 122-1 et suivants du code du travail de Nouvelle Calédonie que la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée en dehors de la période d'essai ne peut résulter que d'un licenciement pour motif personnel ou économique ou de la démission du salarié.

La jurisprudence admet cependant la rupture négociée d'un commun accord à condition qu'elle soit indépendante de tout litige (CASS SOC 11 février 2009, N°0 8-40.095) et dans le cadre d'un licenciement économique qu'elle intervienne, en outre à la demande expresse du salarié.

En l'espèce il résulte des conclusions de l'employeur qu'il existait un litige avec le salarié puisqu'il lui reprochait un comportement incompatible avec les fonctions d'enseignants et d'avoir perturbé le bon fonctionnement de l'établissement où il était affecté par la diffusion de tracts syndicaux mettant en cause la direction.

Par ailleurs, Y reconnaît qu'elle n'entendait pas proposer un poste d'enseignant à celui-ci lors de la prochaine rentrée.

Enfin, le protocole stipule que la concession de Y est d'allouer une indemnité transactionnelle de licenciement.

Il en résulte *que transaction ne pouvait être conclue qu'une fois la rupture devenue définitive.* (CASS 29 MAI 1996 n^o 92-45.115, bull civ n^o 125) *après que la lettre de licenciement ait été effectivement retirée par le salarié.* (CASS SOC 14 juin 2006, N^o 04 -43.123, bull civ V n^o 215)

Or il est constant qu'aucune lettre de licenciement fixant les motifs de la rupture, n'a été remise à M. X par Y avant la signature de la transaction.

Il convient, dès lors, de constater que la transaction signée entre les parties est nulle, conformément à la jurisprudence en la matière.

2°) Sur le caractère irrégulier dépourvu de cause réelle et sérieuse de la rupture

Il résulte des dispositions des articles LP122-4 et LP 122-5 du code du travail de Nouvelle Calédonie (art 149 du recueil de textes relatifs au droit du travail en Nouvelle Calédonie codifié) que l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque avant toute décision à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

Par ailleurs la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué/

Il appartenait donc au défendeur de mettre en place la procédure disciplinaire de licenciement en convoquant la salariée dans les formes prévues aux dispositions des articles Lp 132-3 du code du travail à un entretien et en lui notifiant par écrit les griefs retenus contre elle.

En l'absence de la mise en œuvre de la procédure de licenciement, la mesure est irrégulière.

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.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige et doit énoncer de manière suffisamment précise les motifs invoqués par l'employeur. L'absence de motif ou leur imprécision ôte au licenciement tout caractère réel et sérieux.

En l'espèce, il est constant qu'aucune lettre de licenciement n'a été adressée au requérant de sorte que le licenciement n'est pas motivé.

Dans ces conditions, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse conformément à la jurisprudence. (CASS SOC 12 nov 2002, 00-45.676).

Il n'y a donc pas lieu d'examiner les motifs invoqués à postériori au cours de la procédure, seule la lettre de licenciement fixant les limites du litige.

3°) sur les sommes réclamées :

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.

En l'espèce, il a été démontré que la procédure est irrégulière.

Cependant, le licenciement étant survenu pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le demandeur n'est pas fondé à réclamer l'indemnité pour procédure irrégulière par application des dispositions précitées, cette indemnité n'étant pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Conformément aux dispositions des article LP 122-22 ,LP 122-24 ,LP 122-27, Lp122-35 et au vu des pièces produites (bulletins de salaire et contrat de travail), de son ancienneté de(4 ans et 4 mois), de son âge au moment de la rupture (32 ans), des sommes déjà versées, il lui sera alloué les sommes suivantes :

* préavis :	980.229 FCFP
* congés-payés sur préavis	98.022 FCFP
* indemnité de licenciement :	106.191 FCFP
* dommages-intérêts pour licenciement abusif :	2.300.000 FCFP

Il n'est pas établi, par les pièces produites au débat que la mise en œuvre de la rupture s'est effectuée dans des circonstances vexatoires et brutales ayant entraîné pour le requérant un préjudice moral distinct du préjudice subi du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse, compte tenu du contexte particulier de la rupture.

M. X sera débouté de sa demande à ce titre.

Sur l'exécution provisoire :

Il sera rappelé 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-Calédonie.

Elle sera prononcée à concurrence de 50 % de la somme allouée à titre de dommages-intérêts alloués compte-tenu de la nature de la demande et de la situation financière du salarié.

4°) 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,

SE DECLARE COMPETENT,

MET hors de cause l'ETAT FRANCAIS, représenté par l'AGENT Judiciaire du TRESOR.

REQUALIFIE le contrat de travail de M. X en contrat à durée indéterminée.

CONSTATE que la transaction (protocole d'accord de départ négocié) est nulle.

DIT que la rupture du contrat de travail de M. X s'analyse en licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

CONDAMNE Y à lui payer les sommes suivantes :

* Préavis : NEUF CENT QUATRE VINGT MILLE DEUX CENT VINGT NEUF (980.229)
FCFP,

* Congés-payés sur préavis : QUATRE VINGT DIX HUIT MILLE VINGT DEUX (98. 022)
FCFP,

* indemnité de licenciement : CENT SIX MILLE CENT QUATRE VINGT ONZE (106.191)
FCFP,

* dommages-intérêts pour licenciement abusif : DEUX MILLIONS TROIS CENT MILLE
(2.300.000) FCFP.

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 VINGT SIX MILLE SEPT CENT QUARANTE TROIS (326. 743)
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.

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,