

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

**N° 10/00255**

---

Présidente : Mme ANDRE

---

Greffier : Brigitte LAPORTE

---

**Jugement du 17 avril 2012**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDEUR :**

M. X,  
Nationalité : Française  
Demeurant : - 98810 MONT-DORE

comparant par Maître Pierre Henri LOUAULT, avocat au barreau de NOUMEA, désigné au titre de l'aide judiciaire totale, suivant décision n°2010/000596 en date du 20/08/2010.

d'une part,

**DÉFENDEUR :**

Y,  
Association de type loi 1901  
représenté par sa présidente en exercice,

comparant en personne

d'autre part

## **FAITS, DEMANDES ET MOYENS DE PARTIES.**

Selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 18 novembre 2009, M. X a été embauché par Y, représenté par son représentant en exercice M. A en qualité de secrétaire juridique comptable avec la qualification professionnelle niveau V, 2<sup>ème</sup> échelon de la CONVENTION collective COMMERCE et divers, moyennant un salaire mensuel brut d'un montant de 250.000 FCFP.

Par courrier en date du 9 février 2010 informait le président provisoire de Y, M. B des difficultés financières, administratives de gestion et de fonctionnement de l'association et par courrier en date du 11 février de l'agression dont il avait été victime le 11 février par le directeur technique de Y.

Il en adressait une copie au président et au (...), au directeur de la (...) à la secrétaire Générale adjointe de la province NORD et à la présidente de la (...).

Il précisait dans son courrier du 11 février qu'il exercerait son droit de retrait suite à son agression et ne travaillerait pas le vendredi 12 février.

Le 15 février 2010 il mettait en demeure son employeur de lui payer son salaire du mois de janvier.

Le 22 février 2010 il recevait une convocation à un entretien préalable de licenciement fixé le 24 février à 18H 30.

Le premier mars 2010, son licenciement pour faute grave lui était notifié par la remise en main propre d'un courrier en date du 25 février.

Il lui était reproché les faits suivants :

- refus de rédiger la lettre de licenciement de Mme C malgré l'ordre direct du Président du (...);
- diffamations contre les techniciens;
- divulgaration d'informations sur les affaires privées de Y (lettre relative à l'incident du 11 février 2010),
- certaines absences injustifiées,
- d'avoir gardé les clés d'un bureau empêchant l'accès aux techniciens à l'ordinateur, les clés de la boîte aux lettres et le chéquier de Y, mettant en difficultés le fonctionnement de celui ci.

Il contestait la légitimité de son licenciement et sollicitait le paiement de son salaire du mois de janvier par acte d'huissier en date du 18 mai puis saisissait le juge des référés d'une demande de condamnation de son employeur à lui payer la somme de 105.952 FCFP, représentant le solde de son salaire et des congés-payés qui lui étaient dus pour le mois de janvier.

Le 4 février 2008, une lettre de convocation en date du 1<sup>er</sup> février pour un entretien préalable de licenciement fixé le 6 février ainsi qu'une mise à pied conservatoire dans l'attente du licenciement à intervenir lui était remise en mains propres contre décharge.

Selon requête enregistrée le 25 novembre 2008, complétée par des conclusions postérieures, M. X fait convoquer devant ce Tribunal Y aux fins suivantes :

- Dire et juger irrégulier et sans cause réelle et sérieuse son licenciement intervenu le 11 février 2008.

- Le condamner, en conséquence, à lui payer les sommes suivantes :

* préavis :	125.000 FCFP
* congés sur préavis :	12.500 FCFP
* indemnité légale de licenciement :	250.000 FCFP
* rappel de salaires :	74.321 FCFP
* dommages-intérêts pour licenciement abusif et abusif 1.	500.000 FCFP
* dommages-intérêts pour préjudice distinct :	500.000 FCFP
* frais irrépétibles :	120.000 FCFP

Il soutient in limine litis que les conclusions en date du 15 septembre sont irrecevables faute de mention du nom et de signature lisible de la présidente en exercice et de l'absence de la production d'un pouvoir spéciale de la présidente l'habilitant à agir en justice par l'assemblée générale, celle ci n'étant pas à habilité en justice par le statuts.

A titre subsidiaire, il soutient que la procédure de licenciement dont il a fait l'objet est irrégulière au motif que son employeur n'a pas respecté le délai raisonnable de cinq jours exigé par la Cour de Cassation entre la date de la convocation à l'entretien préalable et cet entretien et du fait que l'entretien ne s'est pas tenu alors qu'il avait prévenu son employeur de son impossibilité de se rendre à cet entretien suite au vol et à l'incendie de son véhicule le 18 février.

Il fait valoir, par ailleurs que le président du (...) n'avait aucune compétence pour engager la procédure de licenciement au regard des statuts de Y, ce qui rend le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, conformément à la jurisprudence.

Il fait valoir, par ailleurs, que le licenciement est aussi dépourvu de cause réelle et sérieuse dans la mesure où l'employeur n'établit pas les faits qui lui sont reprochés et notamment le caractère diffamatoire des faits relatés lors de l'incident avec M.D qui n'est pas contesté.

Il précise par ailleurs qu'il n'a divulgué cet incident concernant son agression par celui ci qu'à cause de l'inertie et de la carence tant du président que du secrétaire général de la FEDERATION (...), face au comportement répétitif inacceptable du technicien qui avait précédemment agressé une autre salariée, Mme C.

Il soutient, par ailleurs que ces absences ont toujours été autorisées verbalement par le président en l'absence de procédure écrite d'autorisation et que ces absences du 15 au 19 février étaient justifiées par le climat violent au quel il était confronté et le fait qu'il n'était plus payé.

Il précise que l'employeur lui a du reste, réglé ces jours d'absences qui lui sont reprochés.

Il fait valoir, par ailleurs qu'il n'a jamais reçu de consignes lui interdisant de garder les clés et le chéquier alors que ses fonctions justifiaient qu'il soit en possession de ces objets et qu'il n'a pas été en mesure de les restituer suite à l'incendie de son véhicule volé.

Il considère que, dès lors, son employeur n'apporte pas la preuve de la faute grave qui lui est reprochée et, qu'en conséquence, son licenciement est abusif

Il estime donc l'intégralité de ses demandes justifiées compte tenu de son ancienneté et du préjudice moral et financier qui en est résulté.

Le défendeur réplique:

- que les conclusions sont parfaitement recevables au motif que Mme E ayant été désignée présidente de l'association, elle est autorisée à représenter celle ci régulièrement devant les tribunaux.

-que le président du (...) avait qualité et pouvoir pour licencier le requérant dans la mesure où le licenciement constitue la gestion des affaires courantes.

-que la procédure est parfaitement régulière, le délai de 5 jours entre la convocation et l'entretien n'étant pas applicable en Nouvelle -Calédonie et aucun texte ne l'obligeant à le reconvoquer à l'entretien, en cas d'absence à celui ci.

Il estime, par ailleurs, que, contrairement à ce que soutient le demandeur, les faits d'insubordination et de diffamations sont avérés et qu'il a violé son obligation de discrétion en relatant ses agressions aux autorités de tutelle.

Il conclut donc au débouté de toutes les demandes et sollicite le paiement de la somme de 210.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION,**

### **-Sur la recevabilité des conclusions**

Il est établi par les pièces produites au débat que la présidente de l'association est Mme E depuis le 21 novembre 2010 et du règlement intérieur qu'elle avait pouvoir de représenter le défendeur.

En l'absence de dispositions précises sur son pouvoir d'ester en justice, il sera fait application de la jurisprudence qui considère que le président d'une association a le pouvoir d'ester en justice en son nom, faute de dispositions contraires.

Les conclusions initiales ont été reprises par des conclusions postérieures signées de la présidente de l'association défenderesse ainsi qu'à l'audience, elles sont donc recevables, la procédure étant orale devant le tribunal du travail.

### **- Sur le pouvoir de licencier**

En l'absence de désignation de la personne détenant le pouvoir de licencier dans les statuts et le règlement intérieur d'une association, la jurisprudence considère que c'est le président qui représentant l'association a qualité pour exercer les prérogatives de l'employeur et assumer les responsabilités qui en découlent (CASS SOC ,4 avril 2006,N°04-47.677).

En l'espèce, le licenciement n'a pas été effectué par le président de L'ASSOCIATION mais par le président du (...), désigné par la (...) à titre transitoire dont les seules prérogatives limitées expressément concernaient les décisions concernant l'objet de l'association (Organiser les compétitions de ..., assurer la formation des cadres, contrôler les rencontres amicales;..) mais nullement celles concernant le personnel de l'association.

Par ailleurs il résulte de que le rôle du Président du (...) était d'assurer la gestion des affaires courantes jusqu'à la prochaine assemblée extraordinaire.

Contrairement à ce que soutient le défendeur, le licenciement n'est pas une mesure de gestion courante, l'arrêt de la Cour de CASSATION du 3 octobre 1980 invoqué par le défendeur n'affirme pas le contraire, alors que le cas qu'il traite ne concerne pas celui d'un président d'une instance transitoire comme c'est le cas en l'espèce mais du bureau du comité d'une fédération qui de surcroît avait engagé lui même le salarié qu'il a licencié, ce qui est complètement différent pour M. X qui a été embauché par le président de l'association de l'époque et non pas par le président du (...).

Dans ces conditions, il appartenait au président du (...) de convoquer une assemblée générale afin que soit statué sur le cas de M. X ou à tout le moins que lui soit délégué expressément le pouvoir de le licencier, qui n'entraînait nullement dans ses attributions.

L'absence de pouvoir du président du (...), (M. B) prive ce licenciement de cause réelle et sérieuse (CASS SOC 30 septembre 2010,N°09-40.114)sans qu'il y ait lieu d'examiner les causes invoquées dans la lettre de licenciement.

### **- Sur la régularité de la procédure :**

*Il résulte des dispositions de l'article 149 du recueil de textes relatifs au droit du travail en nouvelle Calédonie(ART LP 122-4 du code du travail de Nouvelle Calédonie)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.*

Il résulte de ce texte qu'aucun délai précis n'est imparti entre la convocation et la tenue de l'entretien.

La loi métropolitaine du 18 janvier 1991 et l'ordonnance du 4 juin 2004, imposant un délai de 5 jours entre la convocation et l'entretien ne sont pas applicables en Nouvelle-Calédonie.

Il convient donc de se référer à la jurisprudence antérieure à ces textes qui n'exigeait qu'un délai raisonnable.

Selon la Cour de Cassation le délai raisonnable est celui qui est suffisant pour permettre au salarié de préparer l'entretien et de recourir éventuellement à l'assistance d'un membre du personnel et non pas 5 jours comme le soutient le demandeur, en citant la jurisprudence métropolitaine postérieure à la loi de 1991 qui ne s'applique pas en Nouvelle Calédonie.

En l'espèce à peine 48 heures se sont écoulées entre la remise en mains propres de la lettre de convocation et la tenue de l'entretien alors qu'il est constant que M. X était à NOUMEA et occupé à effectuer des démarches administratives suite au vol et l'incendie de son véhicule.

Compte tenu du contexte et des faits qui lui sont reprochés, le délai entre la convocation et l'entretien n'apparaît pas suffisant pour lui permettre de préparer sa défense.

La procédure sera donc jugée irrégulière.

### **- Sur les conséquences du licenciement :**

#### **Sur l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse :**

*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.*

Il résulte de ce texte qu'en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, les dommages-intérêts alloués à ce titre ne se cumulent pas avec l'indemnité pour procédure irrégulière.

Compte-tenu de son ancienneté dans l'entreprise du salarié et du montant de son salaire et de la jurisprudence de ce tribunal, il convient de lui allouer la somme 750 000 FCFP au titre de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

#### **Sur le préavis :**

En cas d'inexécution par le salarié du préavis, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice lorsque cette inexécution lui est imputable.

Par application de l'article de l'Accord interprofessionnel territorial applicable en Nouvelle-Calédonie, la durée de ce préavis est de 15 jours, compte tenu de l'ancienneté du salarié de moins de 6 mois, soit la somme de 125.000 FCFP outre celle de 12.500 FCFP au titre des congés-payés y afférents.

### **Sur l'indemnité de licenciement**

Par application des dispositions des articles R.122-4 et LP 27 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie, le salarié peut prétendre à «l'indemnité égale à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, sur la base d'un dixième de mois pour les salariés rémunérés au mois.» en cas de deux ans d'ancienneté ininterrompue.

En l'espèce M. X ne justifie pas d'une telle ancienneté.

Il convient donc de le débouter de cette demande.

### **Sur les dommages-intérêts pour licenciement vexatoire**

*Il est de jurisprudence constante qu'un licenciement même justifié par une cause réelle et sérieuse ne doit pas être vexatoire et qu'à défaut l'employeur peut être condamné à payer au salarié des dommages-intérêts.*

En l'espèce, les circonstances brutales du licenciement de surcroît par un organe qui n'était pas titulaire du pouvoir de le licencier ont causé incontestablement au requérant un préjudice distinct de celui causé par la rupture qu'il convient de réparer par l'octroi d'une somme d'un montant de 250.000FCFP à dommages-intérêts ;

### **- Sur l'exécution provisoire**

Conformément aux dispositions de l'article 886-2 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie, il convient de rappeler que sont de droit exécutoires à titre provisoire les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités, dans la limite maximum de 9 mois de salaire calculée sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Concernant les autres sommes allouées il y a lieu d'appliquer l'article 515 du Code de Procédure Civile qui prévoit que le juge peut ordonner l'exécution provisoire lorsqu'elle est nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Compte tenu de la situation de la salariée, il convient d'ordonner l'exécution provisoire à hauteur de 50% des sommes allouées à titre de dommages-intérêts;

### **- Sur les frais irrépétibles**

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la requérante les frais irrépétibles dont il a pu faire l'avance.

Une somme de 130.000 F 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.

**DECISION,**

LE TRIBUNAL statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DIT que le licenciement de M. X par Y est irrégulier et sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE Y à lui payer les sommes suivantes:

\* CENT VINGT CINQ MILLE (125.000) FCFP au titre de l'indemnité de préavis.

\* DOUZE MILLE CINQ CENT (12.500) FCFP au titre des congés sur préavis.

\* SEPT CENT CINQUANTE MILLE (750.000) FCFP à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice causé par l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

\* DEUX CENT CINQUANTE MILLE (250.000) FCFP au titre des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire

\*DIT et juge que lesdites 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 à compter du dépôt de la requête en ce qui concerne les créances salariales.



FIXE à la somme de DEUX CENT CINQUANTE MILLE (250.000) FCFP la moyenne des trois derniers salaires.

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit dans les conditions prévues par 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 octroyées à titre de dommages-intérêts.

REJETTE toutes autres demandes plus amples ou contraires ;

CONDAMNE 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,