

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

N° 10/00240

---

Présidente : Mme ANDRE

---

Greffier : Brigitte LAPORTE

---

**Jugement du 13 mars 2012**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDEUR :**

M. X  
Nationalité : Française  
Demeurant : - 98890 PAITA

comparant par Maître ROBERTSON, avocat au barreau de NOUMEA,

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

SARL Y  
Société à responsabilité limitée, dont le siège social est à Nouméa, représentée par son représentant légal en exercice,

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

d'autre part,

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

Selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 29 octobre 2008, M. X a été embauché par la société Y en qualité d'ingénieur-Etudes à compter du 26 janvier 2009

moyennant la rémunération mensuelle brute d'un montant de 450 000FCFP, portée postérieurement à 500 000FCFP.

Par lettre en date du 19 août 2010, remise par huissier de justice le 20 août 2010 il était convoqué à un entretien préalable à licenciement fixé le 25 août et une mise à pied conservatoire lui était notifiée.

Par courrier recommandé en date du 31 août 2010, son licenciement pour faute lourde lui était notifié.

Il lui était reproché les griefs suivants:

-la violation de son obligation de fidélité et de loyauté ainsi que celles de discrétion, de réserve et d'exclusivité prévues dans son contrat de travail en ayant:

- établi deux devis de travaux de charpente et couverture pour le compte de la société A. avec le matériel de l'entreprise sur son temps de travail.

-pris une participation active dans la société concurrente A et utilisé au profit de cette société toutes les informations et la bibliothèque de prix de la société Y, notamment en permettant à cette société de répondre à un appel d'offre de la société B et d'être retenue comme moins disante alors que la société Y avait répondu à cette appel d'offre antérieurement.

-exercé une activité professionnelle concurrente pendant son temps de travail et sans autorisation.

Selon requête enregistrée le 22 octobre M. X a fait convoquer devant ce Tribunal la société Y aux fins suivantes :

- Dire que le licenciement est abusif

- Condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes:

\* 250 000FCFP au titre du rappel de salaire du fait de la mise à pied injustifiée

\* 25 000FCFP au titre des congés-payés sur le rappel de salaires.

\*1 500 000FCFP au titre de l'indemnité compensatrice de préavis;

\* 586 538FCFP au titre de l'indemnité compensatrice de congés-payés sur préavis;

\*4 000 000 F.CFP à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice causé par le caractère abusif du licenciement.

\* 500 000FCFP au titre du préjudice moral distinct

\* 200 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

Il soutient que son licenciement est dépourvu d'une cause réelle et sérieuse dans la mesure où les griefs ne sont pas établis.

Ainsi il fait valoir que contrairement à ce que soutient la société défenderesse il n'a jamais joué le moindre rôle dans l'exploitation et le développement commercial de la société A, n'étant qu'associé minoritaire et que par ailleurs son employeur était informé de sa participation dans la société A il y a un an et demi, sans qu'il n'ait émis la moindre réserve à ce sujet avant qu'il n'ait appris que celle ci avait répondu aussi à un appel d'offre de B et que celle ci avait

été retenue à sa place car, contrairement à ce que soutient la défenderesse le gérant de la société A (M. Z) avait des relations d'affaires avec le responsable projet de B;

Il conteste avoir révélé la moindre information et les prix pratiqués par la société défenderesse à la société A pour ce marché qui n'a été conclu avec cette société que le 6 septembre 2010, soit postérieurement à son licenciement et qu'en tout état de cause ces prix étaient connus par le gérant e cette société, M. Z celui ci ayant été employé durant plusieurs années par la société Y.

Il soutient, par ailleurs que le deux devis découverts dans son ordinateur postérieurement à la mise à pied ne pouvaient fonder celle-ci ni à son licenciement et qu'ils n'ont eu aucun impact sur la bonne exécution de son contrat de travail, ces devis ayant établis à l'heure du déjeuner ni n'ont causé à son employeur de préjudice;

Il soutient qu'il n'a donc jamais détourné de clients ni jamais utilisé la bibliothèque des prix et le savoir faire de la société Y et qu'en tout état de cause elle ne peut invoquer les marchés qu'il aurait conclus avec C alors qu'il était associé de cette société, ces faits n'ayant pas été établis dans la lettre de licenciement;

Il estime donc n'avoir commis aucune faute lourde et considère parfaitement justifiées ses demandes indemnitaires compte tenu du préjudice qu'il a subi et des circonstances du licenciement.

En l'état de ses dernières conclusions, la société défenderesse réplique que les griefs sont parfaitement établis.

Ainsi, selon elle, elle n'était pas informée depuis un an et demi que M. X avait des intérêts dans la société A, contrairement à ce qu'il prétend, la création de cette société datant du 6 février 2010 et soutient que la clause d'exclusivité de son contrat avait pour but d'éviter qu'il puisse travailler pour une autre société à quel que titre que ce soit.

Elle demande sur ce point d'écarter l'attestation de M. Z, ancien salarié de sa société et gérant de la société A au moment des faits qui lui sont reprochés, ces intérêts étant liés à ceux de M. X ;

Elle fait valoir qu'il résulte des statuts qu'il avait par ailleurs 30 % des parts sociales comme les autres associés et qu'il n'avait donc pas une participation minoritaire dans la société A comme il le soutient alors que par ailleurs il a été nommé gérant de cette société 15 jours après son licenciement, que son épouse est salariée de la société en qualité de secrétaire comptable ce qui démontre qu'il connaissait parfaitement le fonctionnement de cette société.

Elle précise qu'elle a, par ailleurs découvert après son licenciement qu'il avait créé une société C dans laquelle il est majoritaire avec les mêmes associés que ceux de A sans qu'elle en soit informée et conclu au nom de l'entreprise Y des prestations avec cette société à des prix élevés sans aucune négociation.

Enfin elle précise que c'est lui qui était charge d'établir le devis en cause pour le compte de la société D dans le marché B et que M. X n'a pas pu expliquer comment les prix utilisés sur les devis A (10 % moins cher que ceux de la société Y et découverts sur son poste avaient été fixés, alors que les ratios de productivité sont identiques sur les devis Y et A;

Elle soutient, par ailleurs que contrairement à ce qu'il prétend les deux devis retrouvés sur son ordinateur le 20 août n'ont pas été réalisés entre midi et deux heures mais sur son temps de travail comme elle en justifie et qu'en tout état de cause il a utilisé le matériel de son employeur pour effectuer des devis pour une entreprise concurrente, ce qui caractérise une faute justifiant le licenciement.

Elle fait aussi observer, que les deux devis retrouvés sur son ordinateur concernaient la construction d'un escalier pour un dock pour le compte de M. E et celle d'un préau à OUVEA alors qu'il reconnaît dans sa requête avoir effectués deux devis pour le compte de la société F et la G qui sont contrairement à ce qu'il soutient des clients habituels de la société Y et que par ailleurs elle a découvert des mails qui démontrent qu'il a orienté des clients sur la société A et C ;

Elle fait valoir que l'argument de M. X selon lequel ces devis ont été établis dans le cadre d'un coup de main amical ne saurait prospérer alors qu'il a des intérêts personnels dans ses sociétés et que contrairement à ce qu'il, prétend ses moyens déloyaux ont causé un préjudice certain à la société Y par la perte de marchés.

Elle considère donc que les faits qui lui sont reprochés justifient son licenciement pour faute lourde conformément à la jurisprudence en la matière.

Elle sollicite par ailleurs le remboursement des frais de voyage et de déménagement qu'elle a pris en charge pour son compte lors de son embauche par application des dispositions contractuelles.

Elle conclut donc au débouté de toutes les demandes et sollicite la somme de 200 000FCFP au titre des frais irrépétibles.

## **DISCUSSION,**

### **- 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.*

*Le licenciement peut être fondé sur une faute, qui peut être grave ou lourde, et, dans ce cas, il revêt un caractère disciplinaire, ou sur un fait ou un ensemble de fait de nature personnelle qui rend impossible le maintien de la relation de travail.*

*La faute lourde est celle commise par le salarié dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.*

*La lettre de licenciement fixe les limites du litige et doit énoncer de manière suffisamment précise les motifs invoqués par l'employeur. Il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave ou lourde d'en rapporter la preuve. A défaut, le doute profite au salarié.*

*Il convient donc d'examiner les griefs mentionnés dans la lettre de licenciement et d'apprécier s'ils sont établis et constituent la faute lourde invoquée par l'employeur*

### **-Sur la violation de l'obligation de fidélité, de loyauté et d'exclusivité**

M. X, comme tout salarié était tenu d'une obligation de loyauté à l'égard de son employeur et par ailleurs selon les dispositions de l'article 8 de son contrat de travail d'une obligation d'exclusivité qui lui *imposait de consacrer tout son temps à la société et lui interdisait d'exercer toute autre activité professionnelle, quelle qu'elle soit sans avoir préalablement obtenu, par écrit l'autorisation de la direction pendant toute la durée du contrat.*

*La jurisprudence estime que ces obligations sont renforcées lorsque le salarié est cadre et qu'elles s'appliquent même pendant les périodes de suspension du contrat et la période du préavis.*

Or il résulte des pièces produites au débat (statuts des sociétés Y Et A; devis ;attestations ) que M. X, embauché en qualité d'ingénieur Etudes a effectué deux devis pour la société A le 16 et 17 août 2010 dans laquelle il avait des intérêts financiers, puisqu'il était associé à hauteur de 30 % comme les autres associés personnes physiques depuis la création de cette société en février 2010 et que cette société était une société concurrente de la société A, son objet social étant le même, (...), (...), (...).

Contrairement à ce que M. X soutient, il résulte des éléments versés au débat (capture d'écran) non contestés par M. X que les devis ont été élaborés pendant ces heures de travail (9H 34 et 15H50) et sur l'ordinateur de l'entreprise.

Il s'ensuit que M. X a utilisé à des fins personnelles et pour le compte d'une société concurrente dans laquelle il avait des intérêts financiers au moins à deux reprises le matériel de l'entreprise, détournant ainsi des clients potentiels de la société Y qui l'employait.

Il ne saurait arguer que son employeur était au courant de sa participation financière dans la société A un an et demi avant les faits qui lui sont reprochés découverts en août 2010 alors que cette société n'a été créée qu'en février 2010.

De même l'attestation de M. Z ,ancien salarié de la société Y avec lequel il s'est associé pour créer la société A, selon laquelle le gérant était au courant du fait que M. X possédait des parts dans la société A dès avril 2010 ne saurait avoir une valeur probante alors que son auteur a des intérêts communs avec M. X dans la société A et qu'en conséquence son objectivité est contestable.

En tout état de cause, si son employeur était informé de sa participation financière dans la société A cela ne l'exonérerait pas de ses obligations de loyauté et d'exclusivité à l'égard de celui ci, qu'il a pourtant violé en effectuant des devis pour la société A pendant son temps de travail qui incontestablement était en concurrence avec la société Y, et ceci même si cette société travaillait parfois en sous-traitance pour la société Y.

Il ne saurait, par ailleurs minimiser les faits qui lui sont reprochés en faisant valoir qu'il n'a établi que deux devis alors qu'il, ne conteste pas avoir vidé la corbeille de son ordinateur le matin même de sa mise à pied, démontrant ainsi qu'il avait sur son outil informatique des

pièces qu'il a préféré détruire avant que son employeur ne fasse des investigations sur celui ci, laissant ainsi présumer la réalisation d'autres études pour A sur son temps de travail.

Son explication d'avoir vidé tout son ordinateur et sa corbeille juste après la notification des faits qui lui étaient reprochés concernant le marché B parce qu'il allait quitter l'entreprise n'est pas pertinente alors qu'il n'avait pas encore été licencié ni n'avait donné sa démission.

Par ailleurs le fait que ces deux devis aient été découverts au cours de l'entretien préalable et non au préalable peuvent légitimer le licenciement dans la mesure où ils sont repris dans la lettre de licenciement conformément à une jurisprudence constante (CASS SOC 16 nov 2005).

Dans ces conditions, il sera retenu que M. X n'a pas respecté son obligation de loyauté et d'exclusivité à l'égard de son employeur, ce qui constitue un manquement d'autant plus grave à ses obligations contractuelles, qu'il a agi au bénéfice de l'entreprise A dans laquelle il avait des intérêts financiers, donc dans un but personnel.

### **- Sur la violation de son obligation de discrétion et de réserve**

*Selon les dispositions de l'article 7 de son contrat de travail M. X était tenu indépendamment d'une obligation de réserve et de secret professionnel à une obligation absolue de discrétion concernant toute information ou renseignement à caractère confidentiel dont il avait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou du fait de son appartenance au personnel de la société.*

*Selon la jurisprudence, pour les salariés ayant des responsabilités particulières et notamment les cadres la diffusion d'informations confidentielles nuisant à l'entreprise est une faute grave et peut parfois caractériser la faute lourde (CASS SOC 30 JUIN 1982, N°80-41.114bull civ V,N°425),lorsque le salarié agi délibérément dans l'intention de nuire à son employeur.*

En l'espèce, il est constant que la société Y a répondu à une offre de B par l'intermédiaire de la société E le 16 août 2010 et que c'est M. X qui a effectué le devis pour ce marché pour un montant de 38 369 520FCFP. (Pièce N°2 de la défenderesse).

M. X ne conteste pas que la société A, dont il est associé à 30 %, a produit deux jours après celui transmis par la société Y, le 18 août un devis d'un montant de 33 970 328FCFP (pièce N°5 du requérant et pièce N°12 de la défenderesse), soit inférieur de 10% à celui de la défenderesse et reconnaît dans ses conclusions que le devis qu'il avait établi pour son employeur doublait le tarif appliqué normalement pour ce genre de travaux.

Il s'ensuit que si la société A avait respecté les prix habituels du marché son devis aurait dû être au moins 50% moins cher que celui de la société Y, ce qui tend à démontrer que la société A connaissait manifestement le montant de l'offre de la société Y, en proposant un devis seulement 10% moins cher que celui de Y.

Il n'est pas contesté par M. X que M. Z, gérant de la société A lors de l'établissement du devis et qui selon M. X connaissait les prix de la société Y, avait quitté la société depuis 4 mois lors de l'élaboration du marché.

Par ailleurs le fait que M. Z ait travaillé en sous-traitance avec la société Y n'implique pas que la société A connaissait les prix pratiqués par la société Y.

Dés lors le gérant de la société A ne pouvait pas connaître précisément les prix de chaque poste et matériel pratiqué par la société Y en août 2010 alors qu'il apparaît, par ailleurs que les ratios de productivité (fabrication et pose) sont strictement les mêmes sur les deux devis.

Dans ces conditions, M.X qui a élaboré le devis de l'entreprise Y pour le compte de la société D, agissant elle même pour l'entreprise B et qui avait de surcroît des intérêts financiers dans la société A et des relations privilégiées avec son gérant, M. Z, a manifestement transmis à la société A les prix qu'il avait pratiqué pour le marché B, permettant à celle ci de proposer un devis moins cher.

Peu importe, que par la suite la société A ait obtenu le marché en modifiant les prestations, ce qui est reproché à M. X étant la violation de son obligation de discrétion et de réserve.

Par ailleurs, il résulte de la comparaison des deux devis que la présentation des devis (Y et A) est similaire dans les éléments chiffrés au point même que les colonnes sont identiques dans leurs dimensions.

Ces éléments de similitudes de forme apparaissent aussi sur les deux autres devis A retrouvés sur son ordinateur :

Ainsi la présentation du devis préau à OUVEA (pour un montant de 5 801 000FCFP) est le même que celui qu'il a effectué pour un devis élaboré pour le compte de l'entreprise Y ainsi que le type et la couleur de la police pour chaque poste.

De même les informations qui ne sont pas adressées au client apparaissent avec la même structure de sous détails et au même coût unitaire et ratios de productivité.

Dés lors il est parfaitement établi que M. X utilisait les informations (notamment bibliothèque des prix) qu'il détenait de son employeur, au profit de la société A qui est une société concurrente, violant ainsi délibérément son obligation de discrétion et de réserve.

Ces faits sont avérés sans qu'il y ait lieu d'examiner ceux découverts postérieurement à son licenciement et qui en tout état de cause ne peuvent justifier celui ci mais seulement éventuellement les corroborer.

La violation par un ingénieur d'études de son obligation de loyauté et d'exclusivité, de réserve et de discrétion à l'égard de son employeur dans un secteur aussi concurrentiel que la construction alors qu'il est intéressé financièrement personnellement dans l'entreprise concurrente au profit de laquelle il a agi, constitue un manquement d'autant plus grave à ses obligations contractuelles, que ces faits n'ont pas été ponctuels et sont portés sur plusieurs marchés (B,F et G) et des clients habituels de la société Y, créant un préjudice certain financier à l'entreprise.

Ces faits délibérés, réitérés et portant sur des marchés de plusieurs millions de francs ayant pour seul but de prendre des marchés à son employeur dans l'intérêt de la société dans laquelle il a une participation financière importante, caractérise son intention de nuire à celui ci .

Dans ces conditions la mise à pied conservatoire qui a été prise suite aux faits concernant le devis B et le licenciement pour faute lourde sont justifiés.

Le requérant sera donc débouté de ses demandes salariales et indemnitaires.

#### **- Sur le caractère vexatoire du licenciement**

*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 le requérant ne rapporte aucun élément objectif de nature à démontrer que les circonstances du licenciement sont vexatoires et qu'il a subi un préjudice moral distinct de celui causé par le licenciement.

Il sera donc débouté de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral;

#### **- Sur le remboursement des sommes au titre des frais de voyage et de déménagement**

Il résulte de l'article 9 du contrat de travail de M. X que les dépenses de billets d'avion et de déménagement prises en charge par la société Y ne sont définitivement acquises qu'au bout de 24 mois de présence dans l'entreprise;

Il résulte du détail de sommes engagées à ce titre que ces dépenses s'élèvent à la somme de 1 073 405 FCFP, ce qui n'est pas contesté.

M. X ayant été licencié moins de deux ans après son embauche pour faute lourde, sera donc condamné à rembourser ces sommes à la société Y.

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

Il serait inéquitable compte tenu des circonstances de l'espèce de laisser à la charge de la défenderesse les frais irrépétibles qu'elle a engagés.

Il convient de condamner M. X à lui payer la somme de 130 000FCFP 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.



**DE C I S I O N,**

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

DIT que le licenciement de M. X pour faute lourde est justifié.

DIT que le licenciement n'est pas vexatoire.

En conséquence ;

DEBOUTE M. X de toutes ses demandes indemnitaires et salariales à l'encontre de la  
Société Y.

Condamne M. X à payer à la société Y la somme de UN MILLION SOIXANTE TREIZE  
MILLE QUATRE CENT CINQ (1.073. 405) FCFP au titre des frais de voyage pris en charge  
par l'employeur et celle 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,