

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

N° 11/00117

---

Présidente : Mme ANDRE

---

Greffier : Brigitte LAPORTE

---

**Jugement du 02 mai 2012**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDEUR :**

M. X  
Nationalité : Française  
Demeurant : - 98835 DUMBEA

Comparant en personne,

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

SOCIETE Y,  
Société à responsabilité limitée dont le siège social est à NOUMEA, Représentée par son  
gérant en exercice,

comparante par LA SELARL JURISCAL, société d'avocats au barreau de NOUMEA,

d'autre part

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

Selon contrat à durée déterminée en date du 8 février 2011 M. X était embauché par la société Y, en qualité de responsable de vendeur, à compter du 10 février 2011 pour une durée de un mois moyennant un salaire brut forfaitaire d'un montant de 250.000 FCFP.

Le contrat de travail prévoyait une période d'essai de 4 jours.

Selon contrat en date du 9 mars 2011 la société Y renouvelait le contrat de M. X sous les mêmes conditions et pour une durée indéterminée avec une période d'essai d'un mois dont la fin était fixée au 10 avril renouvelable une fois d'accord partie et par écrit.

Par courrier en date du 8 avril la société Y mettait fin au contrat au motif que la période d'essai n'avait pas été concluante et fixait son départ au 16 avril 2011.

Par requête introductive d'instance enregistrée le 13 mai 2011, complétée par des conclusions ultérieures, M. X a fait convoquer la société Y devant le Tribunal du travail de NOUMEA, afin de voir :

- dire et juger son licenciement dépourvu d'une cause réelle et sérieuse

- condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes :

\* 1.500.000 FCFP à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive,

\* 125.000 FCFP au titre du préavis non effectué et non payé

\* 250.000 FCFP pour non respect de la procédure.

\* 150.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

- ordonner l'exécution provisoire sur la totalité des sommes allouées.

Il expose que son employeur lui a remis la lettre en date du 8 avril lui notifiant la rupture du contrat le 15 avril et qu'il a porté cette mention de remise lorsqu'il s'est rendu compte que la date de remise n'avait pas été précisée.

Il précise que cette rupture inattendue et injustifiée lui a causé un préjudice financier important, ayant de difficultés à retrouver un emploi.

Il soutient que la jurisprudence considère que la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée est illicite le contrat ayant été conclu pour pourvoir le même emploi.

Il en conclut donc que son licenciement est irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'employeur d'avoir respecté la procédure de licenciement et de l'avoir convoqué dans les formes légales et sans lui adresser une lettre de licenciement.

Il demande, donc, au tribunal de dire que le licenciement est abusif et de condamner son employeur à lui verser les indemnités légales prévues par la loi.

Au terme de ses conclusions, la société Y soutient en défense :

- Qu'il résulte des dispositions de l'article LP 123-7 du code du travail qu'il est parfaitement possible de prévoir une période d'essai dans le nouveau contrat
- qu'il est par ailleurs de jurisprudence constante que toutes les périodes d'absences prolongent d'autant la période d'essai.

Ainsi, selon elle par application de ces principes alors qu'il était prévu une période d'essai de 1 mois renouvelable soit deux mois que, compte tenu de ses absences la période d'essai qui pouvait lui être imposée était de un mois et une semaine soit jusqu'au 16 avril 2011.

Elle considère donc que le contrat de travail a bien été rompu pendant la période d'essai et qu'en conséquence la rupture n'est pas abusive.

Elle conclut donc, à titre principal, au rejet de toutes les demandes financières de M. X et à titre subsidiaire de dire qu'il ne peut cumuler les dommages-intérêts pour procédure irrégulière et l'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Elle sollicite par ailleurs la réduction dans de notables proportions les demandes manifestement exorbitantes du requérant eu égard à son ancienneté et à son préjudice réellement subi.

En tout état de cause, elle sollicite le versement de la somme de 120.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION,**

### **- Sur la période de la rupture :**

*Il résulte des dispositions de l'article LP 123-17 du code du travail de Nouvelle-Calédonie que lorsqu'un contrat à durée déterminée se poursuit en contrat à durée indéterminée, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.*

*Il résulte de cette disposition*

*- que c'est la durée du contrat à durée déterminée qui doit être déduite de la période d'essai, soit en l'espèce 1 mois peu importe que la période d'essai aurait dû être prolongée en raison d'absences du salarié*

*- que par ailleurs cette durée d'un mois doit être déduite de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat, soit en l'espèce un mois, le renouvellement de la période d'essai n'étant pas acquis au moment de la conclusion du contrat et supposant l'accord des parties au moment du renouvellement.*

Dès lors, la période d'essai doit donc être considérée comme réduite à néant, le législateur ayant alors considéré la période de contrat à durée à déterminée comme une période probatoire.

Dans ces conditions, la rupture du contrat de travail de M. X a été effectuée en dehors de toute période d'essai au mépris de la procédure légale du licenciement.

### **- Sur le licenciement :**

En l'espèce, il est constant que la procédure de licenciement n'a pas été suivie et que M. X a été licencié sans être convoqué à un entretien préalable et pour un motif erroné dans la mesure où il lui a été notifié que la période d'essai n'était pas concluante alors que cette la période d'essai avait été absorbée par le contrat à durée déterminée.

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de Cassation le licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse

M. X est donc fondé à demander, à ce titre, des dommages intérêts.

### **- Sur les sommes réclamées :**

*Par application des dispositions des dispositions de l'article LP 122-35, 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 en fonction du préjudice subi et qui peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.*

En l'espèce, il est clairement établi que l'employeur n'a pas respecté la procédure applicable en cas de licenciement. Aucune convocation à un entretien préalable de licenciement n'a été adressée dans les formes légales à la salariée qui n'a pas été informée des possibilités d'assistance pour cet entretien. La procédure est donc irrégulière.

Cependant le licenciement étant survenu pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, la demanderesse n'est pas fondée 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.

Il lui sera donc allouée eu égard au préjudice subi, à son ancienneté de 2 mois et des circonstances brutales de la rupture la somme de 500.000 FCFP à titre de dommages-intérêts, outre celle de 125.000 FCFP au titre du préavis.

### **Sur l'exécution provisoire :**

Compte tenu de la nature de l'affaire et de la situation précaire du demandeur, il convient d'ordonner l'exécution provisoire à hauteur de l'intégralité de la somme allouée au titre des dommages-intérêts.

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

DIT que M. X a été licencié en dehors de la période d'essai.

CONSTATE que la procédure de licenciement légale n'a pas été suivie.

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

CONDAMNE SARL Y à lui payer les sommes suivantes :

- CINQ CENT MILLE (500.000) FRANCS CFP à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

- CENT VINGT CINQ MILLE (125. 000) FCFP au titre du préavis.

FIXE le salaire moyen des trois derniers mois à la somme de DEUX CENT CINQUANTE MILLE (250.000) FRANCS CFP.

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales dans les conditions prévues par l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la Nouvelle-Calédonie.

ORDONNE l'exécution provisoire à hauteur de l'intégralité de la somme allouée au titre des dommages-intérêts.

REJETTE toutes demandes plus amples ou contraires.

CONDAMNE SARL 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,