

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA**

**N° 10/00216**

---

Présidente : Mme ANDRE

---

Greffier : Brigitte LAPORTE

---

**Jugement du 10 Juillet 2012**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDEUR :**

M. X  
Nationalité : Française  
demeurant : 98810 MONT-DORE

comparant par Maître Laure CHATAIN, avocate au barreau de NOUMEA, désignée au titre de l'aide judiciaire totale, suivant décision n° 2009/001112 du 11/12/2009.

d'une part,

**DÉFENDERESSE :**

SOCIETE Y  
Exerçant sous l'enseigne Z,  
Société à responsabilité limitée, dont le siège social est - 98800 NOUMEA - représentée par son gérant en exercice,

comparante en personne,

d'autre part

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

Selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 16 août 2006, M. X a été embauché par la société Y, en qualité d'ouvrier, niveau 1, échelon 1, moyennant un salaire mensuel brut d'un montant de 115.000 FCFP pour 169 heures mensuelles.

Le 31 octobre 2007, la société Y le convoquait à un entretien préalable fixé le 5 novembre 2007 et il était licencié pour avoir commis les faits suivants:

- non respect du matériel de la société,
- non respect des consignes et de demandes de la direction,
- conduite sans respect des règles de sécurité,
- non intégration avec le personnel,
- utilisation d'un compte de la société pour des achats personnels.

Il bénéficiait d'un mois de préavis dont il était dispensé.

Selon requête enregistrée le 19 septembre 2010, M. X a fait convoquer devant ce Tribunal la société Y aux fins suivantes :

- Condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes:

\*62.200 FCFP à titre de rappel de salaires et 108.374 FCFP au titre des heures supplémentaires impayées.

\* 900.000 FCFP au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

\*150.000 FCFP à titre du licenciement irrégulier

- Fixer le nombre d'unités de valeur du à son avocat

Il soutient qu'il a exercé les fonctions de chauffeur poids-lourd depuis décembre 2006 et qu'il aurait donc dû bénéficier de la classification niveau II échelon III.

Selon lui en conséquence, sa rémunération aurait dû être d'un montant de 131.000 FCFP à compter du premier janvier 2007 au lieu de 120.000 FCFP en janvier et février 2007.

Il fait valoir par ailleurs que la société Y ne lui a pas réglé l'intégralité des heures supplémentaires qu'il a effectuées et qu'il ne saurait lui être imputée la responsabilité de la mauvaise marche de l'entreprise qui entraînait parfois de longues attentes pour le déchargement et donc des heures supplémentaires;

Enfin, il conteste les griefs qui lui sont reprochés et fait valoir que certains faits sont imprécis de telle sorte qu'il ignore ce qu'il lui a vraiment reproché notamment en ce qui concerne la non intégration avec le personnel.

En ce qui concerne le grief selon lequel il aurait utilisé à des fins personnelles le compte de la société il précise qu'il a acheté un paquet de cigarettes qu'il a immédiatement remboursé.

Il conteste par ailleurs avoir commis lors d'un accident un délit de fuite et soutient que l'accident matériel a été réglé avec l'assureur.

Il demande donc au tribunal de faire droit à ses demandes salariales et à déclarer son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

La société défenderesse réplique que M. X n'a été chauffeur qu'à compter du mois d'avril 2007 et occasionnellement et qu'en conséquence sa demande de rappel de salaire n'est pas justifiée.

Elle fait valoir qu'il était devenu agressif lorsqu'il lui avait été fait des remarques sur sa conduite dangereuse et son manque d'honnêteté sur les heures supplémentaires qu'il réclamait.

Elle conteste les heures supplémentaires réclamées par le requérant en faisant valoir qu'il ne les justifie que par ses propres fiches de pointage qui ne sont pas signées par la direction et qui n'ont donc aucune valeur probante.

Elle soutient que le 11 octobre 2007 il a provoqué un accrochage avec un camion dont le chauffeur a été blessé dans l'accident et qu'il a pris la fuite puis s'en est pris le lendemain au salarié qui avait dénoncé sa conduite dangereuse.

Elle fait valoir que M. X n'était pas respectueux des consignes de la direction et était très souvent menaçant ce qui l'empêchait d'avoir de bonnes relations avec ses collègues de travail.

Selon elle le licenciement est parfaitement justifié par l'ensemble de ces faits.  
Elle indique par ailleurs qu'il n'a jamais dénoncé son solde de tout compte.

Elle conclut donc au débouté de la demande en paiement de l'indemnité de préavis et sollicite le paiement de la somme de 250.000 FCFP au titre des frais irrépétibles.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION,**

### **- Sur la non dénonciation du solde de tout compte**

*Il résulte des dispositions de l'article LP 122-32 et R 122-6 du code du travail de Nouvelle Calédonie que le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les deux mois de la signature.*

*La forclusion ne peut être opposée au salarié si la mention n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature et si le reçu ne porte pas mention en caractère très apparents du délai de forclusion.*

*Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.*

Si effectivement les nouvelles dispositions de la loi du 17 janvier 2002 selon lesquelles le reçu pour compte n'a valeur que de reçu ne sont applicables qu'en métropole il n'en demeure pas moins que la jurisprudence antérieure à cette loi a défini des règles applicables en Nouvelle Calédonie.

*Ainsi le reçu pour solde de tout compte ne saurait avoir d'effet libératoire en ce qui concerne les sommes dont le montant n'est pas déterminé ni connu lors de sa signature (SOC 29 janvier 1997) et lorsque ,rédigé en termes généraux il détaille les sommes allouées il n'a d'effet libératoire que pour ces sommes.(SOC 9 avril 1996)*

En l'espèce l'employeur ne justifie pas que le salarié a porté de sa main la mention légale sur le document concernant le solde de tout compte, la forclusion ne peut donc lui être opposée.

Par ailleurs le requérant reconnaît recevoir pour solde de tout compte la somme de "548 517XPF "en paiement des accessoires du salaire, remboursement des frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de son contrat de travail".

Par application de la jurisprudence le reçu de solde de tout compte rédigé en terme généraux n'a valeur libératoire que pour la somme de 548 517 FCFP.

Elle ne saurait comprendre les sommes dont l'employeur peut être redevable en raison d'une rupture abusive du contrat dont entend se prévaloir le salarié.

Dés lors les demandes tant salariales qu'indemnitaires de M. X ne sont pas forcloses.

#### **- Sur les rappels de salaire**

M. X soutient qu'il est chauffeur poids lourd depuis le premier janvier 2007 sans en rapporter la preuve.

Il ne produit aucune pièce (attestation, bons de livraisons comportant sa signature) établissant qu'il conduisait alors que par ailleurs il ne sollicite des heures supplémentaires à l'occasion de cette fonction qu'à compter du mois d'avril 2007.

Il sera donc aussi débouté de cette demande.

#### **- Sur les heures supplémentaires**

*La loi du 31 décembre 1992, au terme de laquelle en cas de litige, il appartient à l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, n'étant pas applicable en NOUVELLE CALEDONIE, il appartient à ce dernier qui revendique l'exécution d'heures supplémentaires d'en apporter la preuve, conformément au droit commun et à la jurisprudence sociale en la matière, antérieure à la loi précitée.*

Force est de constater qu'en l'espèce, M. X ne justifie pas avoir effectué les heures supplémentaires qu'il revendique se bornant à produire les fiches de pointage qu'il a rédigées lui même et contredites par celles contresignées par la direction .

Le tribunal constate par ailleurs, qu'il réclame des heures supplémentaires qu'il aurait effectuées en avril, mai juin, juillet 2007 et qu'il ne justifie nullement en avoir réclamé le paiement avant la procédure de licenciement.

Il sera débouté donc de cette demande.

### **-Sur l'irrégularité de la procédure**

*Il résulte des dispositions de l'article LP 122-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie que 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 ;*

En l'espèce contrairement à ce que soutient le salarié l'employeur justifie avoir notifié le licenciement, non pas le 5 novembre mais le 7 novembre 2007 soit plus d'un jour franc après l'entretien préalable.

La procédure est donc régulière.

### **- Sur l'illégitimité 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.*

*La lettre de licenciement fixe les limites du litige et doit énoncer de manière suffisamment précise les motifs invoqués par l'employeur.*

Sur les motifs de non respect des consignes et de demandes de la direction, de non intégration avec le personnel d'utilisation d'un compte de la société pour des achats personnels.

Le requérant conteste formellement ces griefs imprécis qui ne sont étayés par aucune pièce de part de l'employeur.

Ils ne peuvent donc être retenus pour justifier le licenciement.

### **- Sur le non respect du matériel de la société et la conduite sans respect des règles de sécurité**

L'employeur motive ce grief par l'accident qu'a causé M. X le 11 octobre 2007 à 14 heures au MONT DORE au cours duquel un véhicule de l'entreprise (...) a été percuté.

Contrairement à ce qu'il soutient il résulte du recto du constat amiable produit au débat qu'il n'y a eu que des dégâts matériels et que le délit de fuite n'est pas caractérisé.

La société défenderesse ne produit aucune pièce selon laquelle M. X aurait cherché à fuir sa responsabilité, alors que celui ci indique ne pas avoir entendu de choc lors de l'accrochage, ce qui n'est pas invraisemblable compte tenu de la longueur du véhicule qu'il conduisait et de l'impact du choc situé sur le côté arrière de son véhicule.

Les circonstances de l'accident au vu de la première page du constat (Seule produite) ne démontrent pas que M. X a commis une faute de conduite d'une très grande gravité alors qu'il n'a fait que percuter l'engin des entreprises (...) qui était garé dans le virage et empiétait sur la chaussée, selon la page du constat amiable produit.

En l'absence d'avertissements antérieurs justifiés de tels faits ne sauraient justifier un licenciement.

Cette mesure apparaît disproportionnée aux faits alors que le préjudice matériel pour l'entreprise qui était assuré n'est pas justifié.

*Le licenciement est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.*

### **-Sur l'indemnisation**

*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.*

Compte tenu de l'ancienneté du salarié (12 mois) du montant de son salaire et de son préjudice, il lui sera alloué la somme de 500 000FCFP en réparation de son préjudice.

### **- Sur l'exécution provisoire :**

Il sera rappelé que l'exécution provisoire est de plein droit sur les créances salariales dans la limite des dispositions de l'article du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie.

Elle sera ordonnée en ce qui concerne la somme allouée à titre de dommages-intérêts compte tenu du caractère incontestable de la demande.

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

En l'espèce, il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la défenderesse les frais irrépétibles qu'elle a engagés.

### **- 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,

DEBOUTE M. X de ses demandes de rappels de salaire et d'heures supplémentaires.

DIT que M. X fait l'objet d'un licenciement régulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la société Y à lui payer la somme de CINQ CENT MILLE (500.000) FCFP à titre de dommages-intérêts.

LE DEBOUTE de sa demande de dommages-intérêts pour procédure irrégulière ;

DIT n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

DIT n'y avoir lieu aux dépens.

Jugement signé par le président et le greffier et mis à disposition au greffe de la juridiction

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT,