

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMEA

RG 05/212

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Lecture du 23 août 2005

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

FAITS DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

Selon requête enregistrée le 23 août 2005, Mlle L. a fait convoquer devant ce Tribunal la société A. Nouvelle-Calédonie aux fins de :

- voir dire que la rupture de son contrat s'analyse en un licenciement abusif,
- obtenir le paiement des sommes suivantes :
 - dommages-intérêts : 2 523 640 F
 - préjudice moral : 3 000 000 F
 - rappel de salaires : 113 681 F
 - congés payés y afférents : 11 368 F
 - au-titre-de-la-clause-de non-concurrence : 6 056 736 F
 - frais irrépétibles : 200 000 F

Elle sollicite en outre la production des documents permettant le calcul des commissions dues pour les mois de novembre et décembre 2004.

Elle expose avoir été engagée par la défenderesse à compter du 25 février 2003 en qualité d'Assistante Recrutement junior moyennant paiement d'un salaire fixe pendant les six premiers mois, qui pourrait être modifié et assorti d'une commission à compter de septembre 2003.

Elle prétend avoir été victime du harcèlement de son employeur qui n'acceptait pas sa grossesse, et que les conditions de sa rémunération ont été changées en mai 2004 et ce, malgré

son refus, entraînant une baisse de salaire, le calcul de la commission étant modifié ainsi que les conditions de son attribution.

Elle soutient que cette situation l'a contrainte à donner sa démission par courrier du 24 novembre 2004, dans lequel elle indiquait qu'elle informerait l'employeur des causes de cette rupture à la fin de son préavis.

Le 25 novembre, elle a déposé chez un huissier un courrier explicatif qui a été remis à la société A. le 29 décembre 2004 dans lequel elle indique que sa démission est fondée sur le harcèlement subi ainsi que sur la baisse de sa rémunération. Selon elle, cette démission donnée sous la pression de l'employeur qui n'a pas respecté ses obligations contractuelles doit s'analyser en un licenciement abusif, les raisons invoquées dans la lettre remise le 29 décembre devant être prises en compte.

Elle prétend que la modification du calcul du commissionnement a entraîné une perte de salaire pour les mois de juin à octobre 2004 qu'elle a chiffrée à la somme réclamée. Elle indique que la clause de non-concurrence inscrite à son contrat prévoit le paiement d'une contre partie financière dans le cas de rupture à l'initiative de l'employeur, ce qui est le cas, son montant étant équivalent à celui prévu en cas de non respect de la clause par le salarié.

La société A. soutient que seuls les faits invoqués au moment de la rupture doivent être examinés, la lettre de prise d'acte de la rupture fixant les termes du litige.

Or, constatant que la lettre du 24 novembre 2004 ne contient aucune motivation, elle en conclut que la rupture est parfaite à compter de cette date et s'analyse en une démission claire et non équivoque.

Subsidiairement, elle conteste les reproches énoncés, précisant que la partie variable du salaire n'était qu'une possibilité pour elle, alors qu'un objectif devait être fixé, ce qui relève de son pouvoir; elle nie avoir exercé une quelconque pression sur la demanderesse.

Elle sollicite le paiement d'une somme de 150 000 F au titre des frais irrépétibles.

DISCUSSION

1/ Sur le rappel de salaire :

Les dispositions du contrat de travail signé le 25 février 2003 prévoient le paiement d'un salaire fixe de 160 100 F les trois premiers mois, de 171 585 , les trois mois suivants, puis à compter du 1er septembre 2003, d'un "salaire de base qui pourra être modifié et assorti d'une commission sur objectif atteint", lequel sera communiqué mensuellement, trimestriellement ou annuellement; à titre informatif, il est précisé que pour l'année 2003 l'objectif est fixé à 8 000 000 F de chiffre d'affaires mensuel avec une marge de 24 %.

Il en résulte ainsi que le seul salaire garanti contractuellement est le salaire fixe, qui en l'espèce n'est pas inférieur au minimum conventionnel, le contrat ne prévoyant aucun droit à paiement d'une partie variable puisque celle-ci n'est qu'une possibilité accordée au surplus en fonction d'objectifs précis à réaliser, de sorte que la modification de la base de calcul de cette partie variable ne saurait constituer une modification du contrat de travail de Mlle L.

Par ailleurs, il résulte des bulletins de salaire versés aux débats qu'en octobre 2003, le salaire fixe est resté à la somme de 171 585 F pour passer, à compter de novembre, à celle de 181 585 F, auquel une prime de résultat s'ajoutait d'un montant variable selon les mois, voire disparaissait, tel qu'en janvier, février et de juillet à octobre 2004, de sorte que le salaire moyen perçu entre avril et décembre 2004 (période postérieure à la prétendue modification du salaire) s'est établi à la somme de 221 172 F, alors qu'il était de 219 122 F en moyenne pour la période antérieure (d'octobre 2003 à mars 2004).

Enfin, Mlle L. ne présente aucun décompte détaillé de sa réclamation ne permettant ainsi aucune vérification de son calcul de la somme réclamée à ce titre.

Ainsi, cette demande, injustifiée, ne saurait être accueillie.

2/ Sur la rupture :

Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission, notamment lorsque les faits reprochés ne présentent pas un caractère de gravité suffisant.

L'écrit par lequel un salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige; dès lors, le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, y compris en cours d'instance, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit. (Cassation Sociale 29 juin 2005).

En l'espèce Mlle-L. a donné sa démission par courrier du 24 novembre 2004, y annonçant qu'elle en donnerait les raisons à la fin de son préavis.

La société ADECCO était destinataire le 29 décembre de la lettre explicative annoncée rédigée le 24 novembre. Il convient donc d'examiner chacun des griefs énoncés.

* Sur le harcèlement :

Mlle L. reproche à son employeur de s'être immiscée dans sa privée en lui reprochant son projet de grossesse et la menaçant si elle n'en tenait pas compte. Force est de constater qu'aucun élément du dossier ne permet de confirmer la réalité de ce reproche. En effet, l'attestation de M. V. ne concerne pas la situation de Mlle L., mais d'une autre salariée.

Celle de Mme F. ne précise pas comment l'information relative à la grossesse de la demanderesse a été portée à sa connaissance; elle n'indique pas avoir été témoin direct des propos tenus par l'employeur. Le caractère excessif du témoignage de Mme B. permet de douter de sa sincérité. L'attestation de Mlle T. n'est pas versée aux débats.

Ainsi, ce grief n'est pas réel.

* Sur la modification du contrat de travail :

Ainsi que cela vient d'être dit, il n'est pas établi que l'employeur ait modifié de façon unilatérale le contrat de travail de Mlle L. en ce qui concerne sa rémunération, le paiement d'une commission n'étant pas contractuellement garanti.

*Sur l'absence de délégués du personnel

Mlle L. prétend que cette absence lui aurait porté préjudice, l'empêchant d'être assistée et représentée correctement face aux abus de la direction.

D'une part, il n'est-nullement justifié que la société A. ait un effectif suffisant lui imposant l'élection de délégués du personnel.

D'autre part, l'existence d'un préjudice personnel et direct subi par Mlle L. n'est pas établi.

Ainsi, faute d'être justifiés, les faits invoqués par Mlle L. pour expliquer sa démission ne constituent pas des fautes imputables à l'employeur, de sorte qu'elle sera déboutée de ses demandes sur ce point, la rupture lui étant imputable.

3/ Sur la clause de non concurrence :

Si le contrat de travail a prévu l'existence d'une contrepartie financière, force est de constater qu'elle n'a pas été chiffrée; dans ces conditions, cette clause est nulle.

Mlle L. ne justifie pas l'avoir respectée depuis la rupture du contrat de travail, de sorte qu'elle n'a subi aucun préjudice susceptible d'être indemnisé.

Il ne serait pas inéquitable de laisser à la charge des parties les frais irrépétibles dont elles ont pu faire l'avance, ces demandes seront rejetées.

Il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens.

DECISION

Le Tribunal statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

Dit que la rupture du contrat de travail de Mlle L. lui est imputable.

Annule la clause de non-concurrence prévue au contrat.

Déboute Mlle L. de toutes ses demandes

Déboute la société A. Nouvelle-Calédonie de sa demande présentée au titre des frais irrépétibles.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience de ce jour.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT