

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMEA**

**RG 02/098**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Madame Dominique LE TAILLANTER, Président,

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Monsieur Yves JEUDY, assesseur,  
Monsieur Charles LE CLEACH, assesseur,  
Madame Marielle BRAND, assesseur,  
Monsieur René GIROLD, assesseur

Corinne LEROUX, greffier

JUGEMENT DU 7 MARS 2003

**PARTIES EN CAUSE :**

**DEMANDEUR :**

- M. X, né à OUEGOA, de nationalité française, demeurant sur la Commune de KOUMAC,

comparant par Maître BERQUET, avocat au barreau de NOUMEA, désigné au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision N°2002/00342 en date du 20 septembre 2002,

d'une part,

**DÉFENDEUR :**

- M. Y, né à NOUMEA, exploitant minier, demeurant sur la Commune de Koumac,

comparant par la SELARL Assistance Conseil d'Entreprises "A.C.E.", avocats au barreau de NOUMEA,

d'autre part,

**PROCÉDURE :**

- Date de la réception de la demande : 16 mai 2002,

- Débats à l'audience de Jugement du 3 janvier 2003,

LE JUGEMENT CONTRADICTOIRE a été rendu par Madame Dominique LE TAILLANTER, Président, assistée de Madame Corinne GRIGIS, Greffier à l'audience publique du 7 mars 2003;

#### FAITS, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Selon requête enregistrée le 16 mai 2002, modifiée par conclusions postérieures, M. X a fait convoquer devant ce Tribunal M. Y aux fins de voir dire son licenciement irrégulier et abusif et obtenir le paiement des sommes suivantes :

|                               |                 |
|-------------------------------|-----------------|
| - indemnité de licenciement : | 187 500 F.CFP   |
| - préavis :                   | 300 000 F.CFP   |
| - dommages-intérêts :         | 5 000 000 F.CFP |

Il expose être employé par M. Y depuis le 1er juin 1990 en qualité de chauffeur d'engins.

Il indique qu'un conflit est survenu entre M. Y et les salariés de l'entreprise au motif que ceux-ci ont travaillé le 24 septembre 2001, jour férié et chômé en NOUVELLE CALEDONIE, sans en avoir reçu le paiement majoré à 75 %.

Compte tenu du refus de l'employeur de payer les sommes dues, le syndicat auquel il appartient a décidé de procéder à une "opération escargot" qui s'est déroulée fin octobre et début novembre 2001, durant quatre jours.

Le travail a repris normalement le 7 novembre.

Par lettre du 5 novembre 2001, remise par huissier le 7 novembre, il a été convoqué à un entretien préalable à licenciement pour le 6 novembre, rendant manifestement la procédure irrégulière, une mise à pied conservatoire lui a été notifiée dans le même courrier.

Son licenciement pour faute lourde lui a été notifié par lettre du 28 novembre.

Il estime cette mesure abusive, ayant été le seul, ainsi qu'un autre salarié, à être sanctionné, alors que le ralentissement de l'activité était collectif.

Il conteste avoir été le meneur de cette opération et soutient que la mesure cache le souhait de l'employeur de se débarrasser d'un représentant syndical.

Il précise avoir reçu le paiement de ses congés payés malgré la référence à la faute lourde dont il conteste l'existence, n'ayant jamais eu l'intention de nuire à son employeur et alors qu'au moment de la notification de la mise à pied, la situation était rentrée dans l'ordre.

M. Y fait savoir que les heures travaillées le 24 septembre ont été payées au taux majoré, le demandeur n'ayant pas travaillé le 21 septembre, alors qu'il a pourtant reçu paiement de la totalité de son salaire.

Il indique que la convocation à l'entretien préalable lui a été remise en main propre mais qu'il a refusé de la signer.

Il estime que le comportement du demandeur, qui a pris l'initiative de l'opération escargot, visait à paralyser l'entreprise qui connaît d'importantes difficultés financières et menaçait ainsi sa survie, est constitutif d'une faute lourde.

Par ailleurs, malgré la mise à pied, le demandeur était toujours présent dans l'entreprise le 20 novembre, tentant d'inciter ses collègues à cesser toute activité.

Il sollicite le versement d'une somme de 120 000 F.CFP au titre des frais irrépétibles.

#### DISCUSSION,

Si seule la faute lourde peut justifier la rupture du contrat de travail d'un salarié gréviste, il doit être établi que le mouvement auquel ce dernier a personnellement participé s'analyse en une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ;

L'action, qualifiée de grève perlée, qui, sans prendre la forme d'un arrêt de travail, consiste à ralentir de façon anormale la cadence de production, ne constitue pas une grève, mais une inexécution fautive des obligations découlant du contrat de travail, engageant la responsabilité de son auteur et autorisant l'employeur à mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire ;

En l'espèce, il n'est pas contesté que les 30 et 31 octobre et 5 et 6 novembre 2001, M. X ait participé à un mouvement ayant eu pour conséquence de ralentir considérablement le transport du minerai puisque la moyenne des voyages est passée de 28 habituels à 10 (confer constat d'huissier du 30 octobre 2001) ;

La lettre de licenciement en date du 28 novembre, remise le 1er décembre au demandeur, lui reproche d'avoir cherché à perturber la production en organisant une grève perlée...qui s'est déroulée sur son instigation...sans motif valable, comportement dont les conséquences ont été préjudiciables à l'entreprise ;

Dès lors que M. X ne conteste pas sa participation à ce mouvement, au surplus établie, il importe peu qu'il en soit ou non l'instigateur, la seule reconnaissance de son action établissant qu'il a commis une inexécution fautive de ses obligations contractuelles ;

Cette inexécution est constitutive d'une faute grave justifiant la mise à pied conservatoire et le licenciement prononcé ultérieurement en raison de la désorganisation de l'entreprise qu'elle a entraîné durant quatre jours ;

La lettre de convocation à l'entretien préalable du 5 novembre a été remise au demandeur le 7 par huissier, alors que l'entretien devait avoir lieu le 6 ;

Néanmoins, il est incontestable que cet entretien a bien eu lieu le 6 novembre comme prévu, M. Y versant aux débats un compte rendu de cet entretien signé du demandeur et du salarié qui l'assistait ;

Dans ces conditions, il apparaît que la procédure a été respectée ;

M. X sera ainsi débouté de toutes ses demandes ;

Il ne serait pas inéquitable de laisser à la charge du défendeur les frais irrépétibles dont il a pu faire l'avance, cette demande sera rejetée. ;

PAR CES MOTIFS,

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

DIT que M. X a fait l'objet d'un licenciement justifié par une faute grave ;

LE DÉBOUTE de toutes ses demandes ;

DÉBOUTE M.Y de sa demande présentée au titre des frais irrépétibles ;

FIXONS à DEUX (2) unités de valeur rémunération de Maître BERQUET, désigné au titre de l'aide judiciaire suivant décision en date du 20 septembre 2002 n°2002/000342 ;

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

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,