

N° 534

Du 11/07/2019

**ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE**

3^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 11 JUILLET 2019

AFFAIRE :

LE GROUPE
SCOLAIRE SANOGO
ALMAMY ET SON
FONDATEUR

Me ABIE MODESTE

C/

Monsieur KOUADIO
KOUASSI AMBROISE

La Cour d'Appel d'Abidjan, 3^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du onze juillet deux mil dix-huit neuf à laquelle siégeaient :

Madame KOUASSY MARIE-LAURE, Président de chambre, Président ;

Monsieur KOUAKOU N'GORAN et Monsieur KACOU TANOH conseillers, à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître KONE LYNDIA, Greffier ;

A rendu l'arrêt dont la teneur suit dans la cause ;

ENTRE :

LE GROUPE SCOLAIRE SANOGO ALMAMY ET SON
FONDATEUR ;

APPELANTS

Représentés et concluant par maître ABIE MODESTE ;

D'UNE PART

Monsieur KOUADIO KOUASSI AMBROISE ;

INTIME

Comparant et concluant en personne ;

1ère GROSSE DELIVREE le 16 octobre 2019
A M. KOUADIO KOUASSI AMBROISE.
EXPEDITION DELIVREE LE 21 octobre
2019 à Maître ABIE MODESTE Avocat
à la Cour et remise à la Colabore
Mece ABIE STEPHANIE

D'AUTRE PART

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier aux droits et intérêts respectifs des parties en cause, mais au contraire et sous les plus expresses réserves des faits et de droit ;

FAITS :

Le Tribunal du travail de yopougon statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement **N°436** en date du 06 décembre 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

Statuant publiquement contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ;

Déclare irrecevable les demandes reconventionnelles en paiement de dommages-intérêts formulées par l'employeur ;

Déclare monsieur KOUADIO KOUASSI AMBROISE recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que le licenciement intervenu est abusif ;

Condamne le groupe scolaire SANOGO ALMAMY à lui payer les sommes suivantes :

- 300.017 francs au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 256.908 francs au titre de l'indemnité de préavis ;
- 77.590 francs au titre de la compensation des congés payés ;
- 600.000 francs au titre du rappel de la prime de transport ;
- 111.730 francs au titre de la prime d'ancienneté ;
- 931.086 francs au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

- 413.816 francs au titre des dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail ;

-413.816 francs au titre des dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

Ordonne l'exécution provisoire en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de congés payés, la prime de transport, la prime d'ancienneté et le reliquat de salaire : 789320 FCFA ;

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions ;

Par acte n° 230 du greffe en date du 31 décembre 2018 maître ABIE MODESTE, avocat à la cour, conseil du GROUPE SCOLAIRE SANOGO ALMAMY, a relevé appel dudit jugement ;

Le dossier de la procédure ayant été transmis à la cour d'Appel de ce siège, la cause a été inscrite au Rôle Général du Greffe de la Cour sous le N°147 de l'année 2019 et appelée à l'audience du jeudi 09 mai 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 23 mai 2019 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la même date;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 11 juillet 2019 à cette date, le délibéré a été vidé ;

DROIT : En cet état, la cause présentait à juger les points de droit résultant des pièces, des conclusions écrites et orales des parties ;

Advenue l'audience de ce jour jeudi 11 juillet 2019 le délibéré a été vidé ;

La Cour, vidant son délibéré conformément à la loi, qui a été prononcé par Madame le Président ;

1

1

1

1

1

1

LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

Ensemble, l'exposé des faits, procédure, prétentions des parties et motifs ci-après ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Par acte N°230/2018 en date du 31 Décembre 2018, LE GROUPE SCOLAIRE SANOGO ALMAMY, par le biais de son conseil, maître Abié Modeste, a relevé appel du jugement N°436/018 rendu le 06 Décembre 2018 par le Tribunal du Travail de Yopougon dont le dispositif est le suivant:

« Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en dernier ressort ;

Déclare irrecevable les demandes reconventionnelles en paiement de dommages et intérêts formulées par l'employeur ;

Déclare monsieur KOUADIO KOUASSI AMBROISE recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que le licenciement est abusif ;

Condamne le groupe scolaire SANOGO ALMAMY à lui payer les sommes suivantes :

-300.017 FCFA au titre de l'indemnité de licenciement ;

-256.908 FCFA au titre de l'indemnité de préavis ;

-77.590 FCFA au titre de la compensation des congés payés ;

-600.000 FCFA au titre du rappel de la prime de transport ;

-111.730 FCFA au titre de la prime d'ancienneté ;

-931.086 FCFA au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

-413.816 FCFA au titre des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail ;

-413.816 FCFA au titre des dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif

-413.816 FCFA au titre des dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

Ordonne l'exécution provisoire en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de congés payés, la prime de transport, la prime d'ancienneté et le reliquat de salaire : 789.320 FCFA ;

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions » ;

Au soutien de son appel, le groupe scolaire SANOGO ALMAMY expose qu'elle a embauché monsieur KOUASSI KOUADIO AMBROISE en Octobre 2008 en qualité de professeur d'espagnol et que ce dernier dispensait les cours aux classes de 3^{ème} 1, 3^{ème} 3, 3^{ème} 6, 2nd A, 1^{ère} B et de Terminale A2 ;

Elle indique que cependant, depuis le mois d'Octobre 2017 marquant la reprise effective des cours au titre de l'année scolaire 2017-2018, ce dernier ne s'est plus présenté à son poste de travail, ni appelé la direction ou produit un quelconque document justifiant son absence ; selon elle, alors que toutes les tentatives entreprises pour entrer en contact avec lui sont restées sans succès, contre toute attente le 27 Avril 2018, l'ex employé réapparaît afin de le faire citer devant l'Inspecteur du Travail puis le Tribunal du Travail pour réclamer des droits et indemnités de rupture pour dit-il licenciement abusif ;

Le Tribunal saisi poursuit-il a partiellement fait droit aux prétentions du demandeur en retenant en son encontre un licenciement abusif et en allouant des droits 'excessifs à l'ex employé, décision prise selon lui au mépris non seulement des faits mais aussi du droit ;

En effet dit-il, il est indiscutable que l'emploi du temps est disponible au sein de l'établissement et que c'est à l'employé enseignant de se déplacer pour le récupérer au sein de l'établissement ;

Par ailleurs, il soutient qu'au titre de l'année scolaire 2017-2018, s'est tenue une réunion de rentrée comme il est de coutume, pour établir la liste de l'ensemble des enseignants qui entendent continuer la relation de travail au titre de l'année scolaire en cours ; il précise toutefois que l'intimé, sans donner d'explication, n'a pas participé à cette réunion ;

Pour lui, ce dernier est en conséquence mal fondé à clamer un prétendu licenciement abusif au motif qu'il n'aurait pas été rappelé en début d'année, étant entendu que c'est lui qui a cessé de paraître à son poste ;

Au demeurant poursuit-il, les années précédentes, il s'est toujours présenté à l'établissement pour récupérer lui-même son programme et son emploi du temps ;

Il indique que malgré ce silence, les classes qu'il avait l'habitude de prendre lui ont été tout de même affectées, lesquelles classes sont restées sans professeur à telle enseigne qu'il a dû faire dresser un procès-verbal d'abandon de poste pour constater l'absence ;

Tout ceci poursuit-il, montre assez clairement que les relations de travail ont été rompues par l'employé, ce qui ne constitue en aucun cas un licenciement abusif ; du reste relève t-il, il met au défi l'intimé de rapporter la preuve de ce qu'il s'est présenté au sein de l'établissement pour obtenir un emploi de temps et qu'un refus lui a été opposé ;

Il en conclut que dans l'impossibilité de le faire et prouvant ainsi que ce dernier a unilatéralement rompu la relation de travail, il y a lieu de conclure que monsieur KOUADIO KOUASSI a tout simplement abandonné son poste, ce qui constitue une faute lourde ;

C'est ce qu'il prie la Cour de céans de dire ;

En outre, il souligne que l'abandon de poste étant constitutif de faute lourde, l'employé bénéficie des mêmes droits que ceux dus en cas de démission à savoir la gratification, le salaire de présence et les congés payés ; or dit-il, les enseignants n'ayant pas droit à la gratification, l'intimé ne peut bénéficier que de l'indemnité de congé payé et du salaire de présence ;

Pourtant dit-il, le Tribunal a alloué plusieurs autres droits à l'employé qui ne lui sont pas dus de telle sorte qu'il prie la Cour de céans de constater et de ramener les droits à leur juste proportion ;

En conséquence, il sollicite l'infirmerie du jugement querellé en toutes ses dispositions ;

Il produit des pièces à l'appui de son appel, notamment un AVIS AUX ENSEIGNANTS en date du 01^{er} Septembre 2017, par lequel il informe le personnel de la date de la réunion de rentrée fixée au 08 Septembre 2017, le rapport de la réunion, la liste de présence émargée par les personnes présentes et le procès-verbal de constat et d'abandon de poste en date des 09, 10 et 11 Octobre 2017 ;

En répliques, monsieur KOUADIO KOUASSI AMBROISE, concluant en personne plaide pour sa part la confirmation pure et simple dudit jugement ;

Pour se faire, il explique avoir été embauché par contrat écrit par le GOUPE SCOLAIRE SANOGO ALMAMY et son fondateur en qualité d'enseignant ; cependant fait-il valoir, à la rentrée scolaire 2017-2018, il ne figurait pas sur la liste des enseignants de sorte qu'il a entrepris des démarches pour en savoir d'avantage sur cette situation sans suite favorable et rencontrer le directeur des études en vain ;

C'est pourquoi fait-il savoir, il a fait citer le groupe scolaire devant le Tribunal qui a rendu une décision de droit qui n'encourt aucune ambiguïté selon lui ;

Il déclare en outre que pour qu'il y ait abandon de poste, il faut que l'employé ait pris fonction, qu'il ait effectivement exercé ses fonctions et ait déserté son poste ;

Or en l'espèce poursuit-il, n'ayant pas été retenu lors de la rentrée scolaire 2017-2018 et son nom ne figurant pas sur la liste des enseignants retenus, on ne peut parler d'abandon de poste ni de faute lourde ;

Il fait observer de plus qu'il ne pouvait pas prendre part à la réunion de rentrée car il n'avait pas été retenu par la direction du groupe scolaire ; du reste précise-t-il, on aurait pu parler d'abandon de poste si son nom figurait sur la liste des enseignants fournie par l'appelante et qu'il n'avait plus remis les pieds dans l'établissement, ce qui n'est pas le cas en l'espèce ;

Par ailleurs, il argue que l'appelant soutient qu'il a abandonné son poste, abandon constaté par procès-verbal ; toutefois fait-il remarquer, ce constat est postérieur et ne saurait convaincre la Cour de céans ;

Au regard de ce qui précède affirme-t-il, elle dira et jugera qu'un gros mensonge a été orchestré contre lui avec la complicité de l'huissier qui s'est laissé induire en erreur par l'appelant ;

Il prie dès lors la Cour de céans de juger et de dire que son licenciement est manifestement abusif ;

De plus, il allègue que les droits qu'il a réclamé à titre d'indemnités et de dommages et intérêts sont justifiés par le caractère abusif de son licenciement de sorte que ses demandes sont légitimes et bien fondées ;

DES MOTIFS

Les parties ayant conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

EN LA FORME

L'appel ayant été relevé selon les forme et délais de la loi, il convient de le déclarer recevable ;

AU FOND

Sur le caractère de la rupture

Il ressort des dispositions de l'article 18.3 du code du travail que le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin par la volonté du salarié ou par celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

Par ailleurs, l'article 18.15 du même code dispose que toute rupture abusive donne lieu à dommages et intérêts et les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce, il ressort des pièces produites que le 1^{er} Septembre 2017, le GROUPE SCOLAIRE SANOGO ALMAMY a informé tout le personnel enseignant et administratif à la réunion de rentrée qui a eu lieu le 08 Septembre 2017 ;

Cependant, il est constant que l'intimé n'a pas participé à cette rencontre ;

Pour justifier cette absence, ce dernier affirme que son nom ne figurait pas sur la liste des enseignants retenus et qu'il a été empêché de participer à cette réunion sans en rapporter la moindre preuve ;

Par ailleurs, il résulte du procès-verbal de constat d'abandon versé au dossier que l'intimé était absent de l'établissement les 09, 10 et 11 Octobre 2017 soit peu de temps après la rentrée scolaire ;

Or ce dernier soutient que ce procès-verbal est postérieur et a été établi par un huissier de justice complice qui s'est laissé induire en erreur ;

Toutefois, ce procès-verbal, contrairement à ces affirmations, a été établi antérieurement à la rupture des liens contractuels et à la saisine de l'inspecteur du Travail intervenue en Mai 2018 ;

En plus, l'intimé ne rapporte aucune preuve que l'huissier instrumentaire rendu complice s'est laissé induire en erreur ;

En conséquence, l'ex employeur ayant fait la preuve de l'abandon de poste allégué, la rupture des liens contractuels imputable au travailleur qui a commis une faute lourde, repose sur des motifs légitimes ;

En conséquence, c'est à tort que le premier juge en a décidé autrement et a octroyé au travailleur des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Il y a lieu dans ces circonstances d'infirmier le jugement querellé sur tous ces points et statuant à nouveau, dire que le licenciement est légitime pour faute lourde et débouter en conséquence l'intimé de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Sur les indemnités compensatrice de préavis et celle de licenciement

Aux termes des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du code du travail, les indemnités compensatrices de préavis et celle de licenciement ne sont dues au travailleur que si la rupture a été opérée sans respect du délai de préavis au cas où ce dernier n'a pas commis de faute lourde et si la rupture ne lui est pas imputable ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que monsieur KOUADIO KOUASSI AMBROISE a commis une faute lourde en abandonnant son poste de sorte que la rupture lui est imputable ;

Dès lors, il ne peut solliciter la condamnation de son ex employeur à lui payer diverses sommes d'argent à ces titres ;

En conséquence, c'est à tort que le Tribunal a condamné le GROUPE SCOLAIRE SANOGO ALMAMY à payer ces droits de rupture ;

il y a lieu dans ces conditions d'infirmier le jugement entrepris sur ce point et, statuant à nouveau, débouter l'ex employé de ces demandes comme étant mal fondées ;

Sur les congés payés, la prime de transport, la gratification et la prime d'ancienneté

Les congés payés, la prime de transport et la prime d'ancienneté sont des droits acquis qui doivent être payés au travailleur quelque soit les causes de la rupture du contrat ;

En l'espèce, aucune pièce du dossier ne vient établir que l'employeur s'est libéré de son obligation de paiement de ces droits ;

Dans ces circonstances, c'est à raison que le Premier juge a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes d'argent relativement à ces droits ;

Par ailleurs, s'agissant de la gratification, le Tribunal a, à raison, rejeté la demande aux motifs que les enseignants n'ont pas droit à la gratification ;

En conséquence, il convient de confirmer le jugement querellé sur tous ces points ;

Sur les dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire

Aux termes des dispositions de l'article 18.18 du code précité, à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle il est affilié ;

En l'espèce, il a été établi plus haut que l'enseignant a abandonné son poste ;

Dans ces conditions, ce dernier a mis l'employeur dans l'impossibilité de lui délivrer les documents litigieux lors de la cessation des relations de travail ;

Dès lors, l'ex employé devrait être débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts de ces chefs après avoir été déclaré al fondé en ces demandes;

Conséquemment, le Tribunal qui a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes d'argent à titre de dommages et intérêts a mal jugé et la décision entreprise mérite confirmation sur ces points ;

Sur les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS

L'article 92.2 du même code dispose que tout employeur est tenu de déclarer dans les délais requis ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoires, sous peine de dommages et intérêts ;

En l'espèce, l'employeur n'a pu rapporter la preuve de la déclaration du travailleur à la CNPS ;

Dans ces circonstances, c'est à raison que le premier juge a condamné le GROUPE SCOLAIRE SANOGO ALMAMY à payer à l'intimé la somme de 413.816 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

Il sied de confirmer le jugement querellé sur cet aspect ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en dernier ressort ;

EN LA FORME

Déclare LE GROUPE SCOLAIRE SANOGO ALMAMY recevable en son appel relevé du jugement N°436/018 rendu le 06 Décembre 2018 par le Tribunal du Travail de Yopougon ;

AU FOND

L'y dit partiellement fondé ;

Réformant le jugement attaqué ;

Dit que la rupture du contrat de travail est légitime pour faute lourde du travailleur ;

Déclare en conséquence monsieur KOUADIO KOUASSI AMBROISE mal fondé en ses demandes en paiement des dommages et intérêts pour licenciement abusif, des indemnités de licenciement et compensatrices de préavis ;

Le déclare en outre mal fondés en ses demandes relatives aux dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire ;

L'en déboute ;

Confirme le jugement querellé en toutes ses autres dispositions.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, (Côte D'Ivoire) les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.



