

N° 705
Du 06/12/18

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

4^{ème} CHAMBRE SOCIALE

ARRET SOCIAL

CONTRADICTOIRE

AUDIENCE DU JEUDI 06 DECEMBRE 2018

4^{ème} CHAMBRE SOCIALE

La Cour d'Appel d'Abidjan, 4^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du Jeudi 12 juillet deux mil dix-huit à laquelle siégeaient :

AFFAIRE :

LA SOCIETE FLASH

INTERVENTION

(Cabinet Hoegah et Ette)

Monsieur KOUAME TEHUA, Président de chambre, Président ;

C/

KLAO NOEL

Monsieur IPOU KOMELAN JEAN BAPTISTE et Madame N'TAMON MARIE YOLLANDE, conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître GOHI BI GOUETI PARFAIT, Greffier ;

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

ENTRE :

LA SOCIETE FLASH INTERVENTION ;

APPELANTE

Représentée et concluant par le cabinet HOEGAH & ETTE, Avocats à la Cour ;

D'UNE PART

ET :

KLAO NOEL, Ivoirien, Vigil, domicilié à Abidjan ;

Comparant et concluant en personne ;

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 du Plateau statuant en la cause, en matière sociale, a rendu le jugement contradictoire N° 1207/CS4/17 en date du 23 novembre 2017 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare KLAO NOEL partiellement fondé en son action ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Conséquemment condamne la société FLASH INTERVENTION à payer les sommes suivantes :

190.797 FCFA à titre d'indemnité de licenciement ;

144.248 FCFA à titre d'indemnité de préavis ;

162.345 FCFA à titre e congé payé ;

95.400 FCFA à titre de la gratification ;

504.868 FCFA à titre dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

72.124 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non délivrance du relevé nominatif ;

72.124 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non délivrance du certificat de travail ;

Ordonne l'exécution provisoire de la somme de 257.745 FCFA représentant les congés payés et la gratification ;

Par acte n°14/2018 du greffe en date 16 janvier 2018, la société FLASH INTERVENTION a, par l'entremise de son conseil, le cabinet HOEGAH & ETTE, a relevé appel du jugement contradictoire N° 1207 rendu, le 23 novembre 2017 ;

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°128 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 29 mars 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 12 avril 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 08 novembre 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 06 décembre 2018 ;

A 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 06 décembre 2018 ;

La Cour, vidant son délibéré conformément à la loi, a rendu l'arrêt ci-après qui a été prononcé par Monsieur le Président ;

LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

Ensemble les faits, moyens et prétentions des parties ;

Après avoir délibéré conformément à la loi ;

FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par déclaration faite au greffe le 16 Janvier 2018, la société FLASH INTERVENTION a, par l'entremise de son conseil, le cabinet d'Avocats HOEGAH et ETTE, relevé appel du jugement contradictoire numéro 1207 rendu, le 23 Novembre 2017, par le tribunal du travail d'Abidjan qui a déclaré le licenciement de monsieur KLAO NOEL abusif et l'a condamnée à lui payer diverses sommes d'argent à titre d'indemnités et droits de rupture ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement abusif, non remise de certificat de travail et non délivrance de relevé nominatif ;

Au soutien de son recours, elle expose que monsieur KLAO NOEL qu'elle a engagé en qualité d'agent de sécurité a été trouvé dans la nuit du 07 au 08 Mai 2016 en état d'ébriété au service ;

Elle poursuit pour dire que ne pouvant pas travailler dans ce état, l'employé qui a été sommé de rejoindre la base s'est,

sous l'effet de l'alcool, montré agressif vis-à-vis de ses responsables en proférant à l'encontre de l'un d'entre eux des grossièretés, ce qui lui a valu une demande d'explication suivie de son licenciement le 17 Mai 2016 ;

Elle estime donc que c'est à tort que le tribunal a qualifié ledit licenciement d'abusif alors qu'il a été opéré pour une insubordination avérée reconnue par l'employé qui a par ailleurs refusé de se soumettre au test d'alcool ;

Elle fait également savoir que contrairement aux énonciations du jugement attaqué, les faits reprochés à l'employé se sont déroulés dans la nuit du 07 au 08 Mai 2016 et non le 08 Mars 2017 et que le licenciement est intervenu le 17 Mai 2016 au lieu du 17 Juin 2016 comme indiqué dans sa décharge par l'employé ;

Par ailleurs, explique-t-elle, l'employé à qui un certificat de travail et un relevé nominatif ont été délivrés ne peut prétendre à des dommages et intérêts ;

Elle indique par ailleurs que l'employé a été rempli de son indemnité de congé à hauteur de 26.447 francs parce qu'il est parti en congé à la fin du mois de Janvier pour revenir début Mars 2016 et de la gratification ainsi que cela ressort du solde de tout compte de sorte que c'est à tort qu'elle a été condamnée à les payer ;

En réplique, monsieur KLAO NOEL soutient que son licenciement est bel et bien intervenu le 17 Juin 2016, soit quarante (40) jours après les faits à lui reprochés, lesquels ne sont d'ailleurs pas avérés, ce qui rend son licenciement abusif ainsi que l'a reconnu le tribunal ;

En effet fait-il savoir, au moment de son licenciement, son employeur ne disposait pas d'un alcootest pour affirmer qu'il s'est opposé à ce que ce test soit pratiqué sur lui ;

il ajoute en outre qu'il s'est excusé pour les propos qu'il a tenus à l'endroit de l'officier FAUCON de sorte que son attitude ne peut valablement pas fonder son licenciement ;

Il affirme par ailleurs qu'en le déboutant de ses demandes en paiement des primes de nuit et de risque ainsi que des heures supplémentaires, le tribunal n'a pas fait une bonne application de

la loi parce qu'il travaillait essentiellement la nuit, côtoyait la mort au quotidien et allait au-delà des heures de travail réglementaires ;

Aussi, sollicite-t-il, par appel incident, la condamnation de son employeur à lui payer ses heures supplémentaires, ses primes de risque et de nuit ainsi que son salaire de présence du mois de Juin 2016 ;

DES MOTIFS

En la forme

Sur le caractère de la décision

Les deux parties ont conclu ;

Il convient de statuer par décision contradictoire ;

Sur la recevabilité des appels

Les appels principal et incident de la société FLASH INTERVENTION et de monsieur KLAO NOEL ont été relevés dans les forme et délai de la loi ;

Il sied de les recevoir ;

Au fond

1) Sur l'appel principal

Sur le caractère de la rupture et les conséquences

Il résulte de l'article 18.3 du code du travail que le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

En l'espèce, il ressort de la réponse à la demande d'explication en date du 15 Mai 2016 qui a été servie au travailleur qu'il reconnaît avoir désobéi à son supérieur hiérarchique qui lui demandait de se rhabiller avant de tenir à l'égard de celui-ci des propos discourtois ;

Qu'en se comportant comme il l'a fait, le travailleur s'est rendu coupable d'un acte d'insubordination constitutif de faute lourde ;

Que contrairement aux énonciations du jugement attaqué, les faits s'étant déroulés dans la nuit du 07 au 08 Mai 2016 et le licenciement ayant été opéré le 17 Mai 2016, il ne s'est pas écoulé plus de 03 mois entre ces faits et la sanction disciplinaire à tel point que le licenciement est légitime et exonère l'employeur des dommages et intérêts pour licenciement abusif et des

indemnités de licenciement et de préavis ;

Il convient, dès lors, d'infirmier le jugement attaqué sur ces points ;

Sur l'indemnité de congés et la gratification

Quelles que soient les circonstances de la rupture, l'indemnité de congés payés et la gratification sont des droits acquis au travailleur ;

C'est donc à bon droit que le tribunal a condamné l'employeur, qui ne rapporte pas la preuve de s'en être acquitté, à payer l'indemnité compensatrice de congés et la gratification ;

Il sied de confirmer le jugement attaqué sur ces points ;

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

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

En l'espèce, aucun relevé nominatif n'a été remis au salarié au contraire du certificat de travail que celui-ci a déchargé le 17 Juin 2016, date à laquelle le licenciement lui a été notifié ;

En condamnant l'employeur à payer des dommages et intérêts au salarié pour non remise de certificat de travail, le tribunal a fait une mauvaise application de la loi ;

Il convient d'infirmier la décision entreprise sur ce point et la confirmer relativement aux dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif ;

2) Sur l'appel incident

Sur les primes de risque, de nuit et les heures supplémentaires

Le salarié ne rapportant pas la preuve de ce qu'il y a droit, c'est à juste titre que le premier juge l'a débouté de ces chefs de demandes ;

Il y a lieu de confirmer le jugement querellé sur ces points ;

Sur le salaire de présence de Juin 2017

D'après l'article 81.23 du code du travail, lorsque les parties comparaissent devant le tribunal, il est procédé à une tentative

de conciliation ;

La demande en paiement de salaire de présence est une demande nouvelle qui n'a pas été soumise à la tentative de conciliation obligatoire ;

Il échet de la déclarer irrecevable ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement à l'égard des parties, en matière sociale et en dernier ressort ;

Déclare la société FLASH INTERVENTION et monsieur KLAO NOEL recevables en leurs appels principal et incident ;

Déclare l'appel principal de la société FLASH INTERVENTION partiellement fondé ;

Reformant le jugement attaqué ;

Dit que le licenciement est légitime pour faute lourde ;

Déboute monsieur KLAO NOEL de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement abusif et non délivrance de certificat de travail ;

Déclare monsieur KLAO NOEL mal fondé en son appel incident ;

Déclare irrecevable sa demande en paiement du salaire de présence de Juin 2017 pour défaut de tentative de conciliation obligatoire ;

Confirme le jugement attaqué pour le surplus.

En foi de quoi, le présent arrêt a été prononcé publiquement, par la Cour d'Appel d'Abidjan, les jours, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.