

K.K

N° 478
Du 20/06/19

**ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE**
5^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

AFFAIRE :

LA SOCIETE
TRANSPORT VANIE
STV
Me NAMBEYA
DOGBEMIN ET
ASSOCIES

C/

MONSIEUR SOMIAN
AYEMOU RAYMOND
Me ALIMAN JOHN
BENJAMIN

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 20 JUIN 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, 5^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi, vingt juin de l'an deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

Madame SORO Nougnon Ange Rosalie YEO, Président de chambre, Président ;

Mme POBLE Chantal épouse GOHI et Mr DIEKET Leba Fulgence, conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître KONGO Kouassi, Greffier ;

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

ENTRE :

LA SOCIETE TRANSPORT VANIE STV ;

APPELANTE

Représentée et concluant par Maître NAMBEYA DOGBEMIN et associés, Avocat à la Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET MONSIEUR SOMIAN AYEMOU RAYMOND ;

*1ère GROSSE DELIVREE le 25 octobre
2019 à Maître ALIMAN JOHN
BENJAMIN Avocat à la Cour et
Procureur à N. S. H. CHARLES Auvant
Procuration Ce-annexée.*

INTIME

Représenté et concluant par Maître ALIMAN JOHN
BENJAMIN, Avocat à la Cour, son conseil ;

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 d'Abidjan-Pateau, statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement N°1122/cs3/2018 en date du 18 juillet 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

EN LA FORME

Déclare l'action de monsieur SOMIAN AYEMOU RAYMOND recevable ;

AU FOND

Déclare que le licenciement intervenu est abusif ;

Condamne la société TRANSPORT VANIE à lui payer les sommes suivantes :

-Indemnité de licenciement : 65.167 FCFA ;

-Indemnité de préavis : 200.000 FCFA ;

-Indemnité de congé : 216.928 F CFA ;

-Gratification : 150.000 F CFA ;

-Salaire de présence : 113.333 F CFA ;

-Reliquat de salaire : 666.500 F CFA ;

- Transport de présence : 14.167 F CFA ;

-Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 600.000 F
CFA ;

-Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de
travail : 200.000 F CFA ;

-Dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 200.713
F CFA ;

-Déboute SOMIAN AYEMOU RAYMON du surplus de ses
Demandes ;

Par acte n°647/2018 du greffe en date du 10 décembre 2018,
Maître DOGBEMIN de la SCPA NAMBEYA DOGBEMIN,
conseil de la société TRANSPORT VANIE dite STV, avocat à la
Cour, 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°89/19 de l'année 2019 et appelée à l'audience du
jeudi 28 Février 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 07 mars
2019 pour l'appelante et après plusieurs renvois pour l'appelante
et l'intimé, fut utilement retenue à la date du 02 mai 2019 sur les
conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à
l'audience du 23 mai 2019. A cette date, le délibéré a été prorogé
au 20 juin 2019 et 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, 20 juin 2019 ;

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

LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

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

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Par acte N°647/2018 en date du 10 décembre 2018, Maître DOGBEMIN de la SCPA NAMGEYA DOGBEMIN, conseil de la Société TRANSPORT VANIE dite STV, avocat à la cour, a relevé appel du jugement social contradictoire N°1122/CS3/2018 rendu le 18 juillet 2018 par le Tribunal du Travail d'ABIDJAN-PLATEAU, signifié le 07 décembre 2018 dans la cause entre les parties dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare l'action de monsieur SOMIAN AYEMOU RAYMOND recevable ;

Déclare que le licenciement intervenu est abusif ;

Dit que monsieur SOMIAN AYEMOU RAYMOND est partiellement fondé ;

Condamne la Société TRANSPORT VANIE à lui payer les sommes suivantes :

-Indemnité de licenciement : 65 167 FCFA ;

-Indemnité de Préavis : 200 000 FCFA ;

-Indemnité de congé : 216 928 FCFA ;

-Gratification : 150 000 FCFA ;

-Salaire de présence : 113 333 FCFA ;

-Reliquat de salaire : 666 500 FCFA ;

-Transport de présence : 14 167 FCFA ;

-Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 600 000 FCFA ;

-Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail :
200 000 FCFA ;

-Dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 200 713
FCFA ;

Déboute SOMIAN AYEMOU RAYMOND du surplus de ses
demandes ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué et des pièces du dossier que par requête en date du 15 mars 2018, SOMIAN AYEMOU RAYMOND a attiré la STV par devant le Tribunal du travail sus indiqué aux fins de la voir, à défaut de conciliation, condamnée à lui payer diverses sommes d'argent au titre de ses droits, indemnités de rupture et des dommages et intérêts ;

Il explique à l'appui de son action avoir été embauché par la STV en qualité de gérant du parc auto moyennant un salaire moyen mensuel de 200 000 FCFA ;

Il fait valoir qu'alors que son employeur et lui avaient convenu qu'il percevrait le salaire de 200 000 FCFA, il ne percevait que la somme de 150 000 FCFA, ce souvent au-delà de la période légale de règlement ;

Il ajoute avoir à maintes reprises, réclamé vainement le reliquat dudit salaire ;

Rétorquant, la société STV soutient avoir engagé l'intimé en qualité de coursier-chauffeur et a mis tout en œuvre pour son épanouissement, mais celui-ci a développé une certaine indiscipline caractérisée par plusieurs absences injustifiées, rendant difficile le maintien des relations professionnelles ;

Poursuivant, elle fait noter que malgré la demande d'explication à lui adressée le 21 décembre 2016, l'employé s'est absenté à nouveau de son poste le 20 janvier 2017 sans aucune permission et sans préciser le motif de cette absence ;

Aussi a-t-elle fait dresser un procès-verbal de constat d'abandon de poste en date du 1^{er} février 2017;

Elle estime en conséquence que l'employé doit être déclaré mal fondé pour avoir abandonné son poste de travail et que si elle ne lui a pas servi un préavis ni délivré de lettre de licenciement, c'est parce qu'elle ne l'a pas licencié comme il le prétend ;

Concluant, la société STV sollicite subsidiairement que le tribunal ordonne la rectification des droits indument réclamés par l'ex employé en lui octroyant aux titres de l'indemnité de licenciement, du salaire de présence, du préavis et de l'indemnité de congé, la somme totale de 570 000 FCFA ;

Reconventionnellement, il sollicite la condamnation de celui-ci à lui payer la somme 15 000 000 FCFA à titre de dommages-intérêts au motif que l'entreprise qui traversait des difficultés, a connu un net ralentissement dans son fonctionnement du fait de l'absence prolongée et injustifiée de l'ex employé ;

Elle ajoute que cette attitude de l'employé lui a fait perdre certains marchés se chiffrant à plusieurs millions ;

Condamnée par le premier juge à payer diverses sommes d'argent à l'employé au titre des indemnités de rupture et des dommages et intérêts, la société STV a relevé appel relativement à tous les points de ladite décision ;

En cause d'appel la STV a sollicité l'infirmité totale de la décision susmentionnée en réitérant ses déclarations faites devant le premier juge ;

En réplique monsieur SOMIAN AYEMOU RAYMOND, l'intimé conclut à l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle de l'appelante;

Il explique avoir travaillé au sein de la société STV du 7 décembre 2015 au 17 janvier 2017, en qualité de gérant de parc moyennant un salaire fixé de 200 000 FCFA, mais n'a perçu pendant toute la durée dudit contrat de travail que la somme de 150 000 FCFA ;

Il ajoute avoir fait face à des conditions de travail difficiles qui ne l'ont cependant pas empêché de se dévouer à ses tâches ;

Toutefois selon l'employé à chaque fois qu'il a demandé de meilleures conditions de travail, il s'est heurté à des promesses non tenues de son employeur ou à des menaces de licenciement ;

Aussi vue la tournure que prenait leur relation de travail, il en informait l'inspecteur du travail et des lois sociales ;

Il ajoute que malheureusement le 17 janvier 2017, l'employeur a mis à exécution ses menaces en lui interdisant formellement l'accès de l'entreprise avant de faire dresser quelques semaines plus tard, soit le 01 février 2017, un procès-verbal de constat d'abandon de poste à son encontre ;

L'intimé contestant avoir abandonné son poste délibérément estime que le procès-verbal d'abandon de poste dont se prévaut l'employeur est sans valeur juridique et ne peut être un obstacle à la confirmation du jugement querellé en toutes ses dispositions ;

DES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de l'arrêt

Les parties ont comparu et conclu ;

Il suit de statuer contradictoirement dans la présente cause ;

Sur la recevabilité de l'appel

L'appel ayant été relevé selon les forme et délai légaux, il y a lieu de le déclarer recevable ;

AU FOND

Au fond

La Cour relève une cause d'annulation du jugement en ce que le premier juge a omis de statuer sur la demande reconventionnelle faite par la STV dans son mémoire en date du 02 mai 2018 ;

Aussi convient-il d'annuler le jugement déféré et d'évoquer l'affaire ;

Sur le caractère de la rupture du lien contractuel

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

En l'espèce, les parties se querellent la légitimité de la rupture;

L'employeur estime que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employé pour abandon de poste constaté par un procès-verbal tandis que ce dernier conteste ledit document au motif que son employé le menaçait de le licencier chaque fois qu'il demandait de meilleures conditions de travail ;

En effet il est admis comme non contesté par l'employeur qu'il ne payait à l'employé que la somme de 150 000 FCFA alors que les parties avaient convenu lors de la conclusion du contrat d'un salaire mensuel de 200 000 FCFA ;

Dans ces conditions, il suit de constater que le non-paiement du reliquat salarial de 50 000 FCFA est à l'origine du différend opposant les parties ;

En droit positif, le non-paiement intégral du salaire est constitutif d'un manquement à une des obligations substantielles du contrat de travail à la charge de l'employeur ;

Dans ces conditions même si l'abandon de poste invoqué par la société STV était avéré, force est de noter qu'il est consécutif au non-paiement de l'intégralité du salaire convenu ;

Aussi convient-il de conclure que la rupture du lien contractuel intervenue dans ces circonstances est imputable à l'employeur et abusive parce que dénuée de tout motif légitime ;

SUR LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE

Sur le paiement des indemnités de licenciement et de préavis

Aux termes des dispositions de l'article 18.7 et 18.16 du code du travail et l'article 1 du décret n°96-201 du 7 mars 1996, dans tous les cas où le

licenciement est imputable à l'employeur et a été opéré sans préavis, les indemnités de licenciement et de préavis sont dues au travailleur ;

En l'espèce, l'ex employé n'a commis aucune faute lourde et le licenciement est imputable à l'appelante ;

Il convient dès lors de condamner l'employeur à payer à ces titres les sommes suivantes :

Indemnité de licenciement : 65 167 FCFA ;

Indemnité de préavis : 200 000 FCFA

Sur le paiement de l'indemnité de congés payés, de la gratification, du transport, du salaire de présence et du reliquat de salaire

Il résulte des dispositions des articles 25.8 et 32.7 du code du travail et de celles des articles 53 et 56 de la convention collective interprofessionnelle que ces droits sont acquis au travailleur quelles que soient les circonstances de la rupture du contrat de travail ;

En l'espèce, il n'est pas contesté qu'à la rupture du lien contractuel, monsieur SOMIAN AYEMOU RAYMOND n'a pas reçu de son ex-employeur des sommes d'argent au titre desdits droits ;

Il y a lieu de dire qu'il est fondé à les réclamer ;

Il est aussi constant comme résultant des éléments de la procédure et non contesté par l'employeur qu'il ne payait à l'employé que le salaire de 150 000 FCFA sur un total de 200 000 FCFA et reste en conséquence lui devoir des reliquats de salaire ;

Il convient dans ces conditions de condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

Indemnités de congés payés : 216 928 FCFA ;

Gratification : 150 000 FCFA ;

Salaire de présence : 113 333 FCFA

Transport de présence : 14 167 FCFA

Reliquat de salaire : 666 500 FCFA ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif, pour non délivrance de certificat de travail et pour non déclaration à la CNPS

Il ressort des dispositions de l'article 18.15 du code du travail que « toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages intérêts » ;

Il résulte en outre des dispositions de l'article 18.18 du code du travail qu'« à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié. » ;

Par ailleurs les articles 92.2 du code du travail et 5 du code de prévoyance sociale disposent que « tout employeur est tenu de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoires, sous peine de dommages et intérêts » ;

En l'espèce, il ressort des développements précédents que le licenciement intervenu est abusif ;

En outre l'employeur ne justifie pas avoir déclaré l'intimé à la CNPS et avoir délivré à celui-ci un certificat de travail à la rupture du lien contractuel comme la loi l'y oblige

Il convient en application des dispositions légales susvisées de condamner l'employeur au paiement des sommes suivantes au titre des :

- dommages et intérêts pour licenciement abusif : 600 000 FCFA ;
- dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail : 200 000 FCFA ;
- dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 200 713 FCFA ;

Sur les dommages et intérêts non délivrance de la lettre de licenciement

Selon les termes de l'article 17.4 du code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement délivrer au travailleur une lettre de licenciement;

Toutefois cette exigence n'est assortie d'aucune sanction de sorte que son inobservation ne saurait directement ouvrir droit à paiement des dommages et intérêts sauf pour le travailleur de faire la preuve d'un préjudice par lui souffert de cette carence;

Dans le cas de l'espèce la preuve d'un tel préjudice n'est pas rapportée, il convient de rejeter cette demande;

Sur la demande reconventionnelle en paiement de dommage intérêts

Aux termes de l'article 1315 du code civil celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Reconventionnellement, la STV sollicite la condamnation de son ex employé à lui payer la somme 15 000 000 FCFA à titre de dommages-intérêts au motif que l'entreprise qui traversait des difficultés, a connu un net ralentissement dans son fonctionnement du fait de l'absence prolongée et injustifiée de l'ex employé et que les pertes subies s'élèvent à des millions ;

Toutefois la STV allègue le préjudice financier subi du fait de l'absence prolongée de son ex employé, qui se chiffre à des millions sans pour autant rapporter la preuve de cette allégation ;

Il convient dans ces conditions de dire sa demande mal fondée et de l'en débouter ;

PAR CES MOTIFS

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

En la forme

Déclare recevable l'appel de la STV relevé du jugement contradictoire N°1122/CS3/2018 rendu le 18 juillet 2018 par le Tribunal du Travail d'ABIDJAN-PLATEAU ;

Au fond

Annule le jugement déferé pour omission de statuer ;

EVOQUANT

Dit la société STV mal fondée en son appel ;

La déboute de sa demande reconventionnelle en paiement de dommages-intérêts ;

La condamne en revanche à payer à monsieur SOMIAN AYEMOU RAYMOND les sommes suivantes :

Indemnité de licenciement : 65 167 FCFA ;

Indemnité de préavis : 200 000 FCFA

Indemnités de congés payés : 216 928 FCFA ;

Gratification : 150 000 FCFA ;

Salaire de présence : 113 333 FCFA

Transport de présence : 14 167 FCFA

Reliquat de salaire : 666 500 FCFA ;

Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 600 000 FCFA ;

Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail : 200 000 FCFA ;

Dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 200 713 FCFA ;

Le déboute du surplus;

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

Et ont signé le Président et le Greffier.

