

K.K

N° 398  
Du 16/05/19

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

-----  
CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE  
-----

**ARRET SOCIAL  
CONTRADICTOIRE**

AUDIENCE DU JEUDI 16 MAI 2019

**AFFAIRE :**

LA SOCIETE  
INDUSTRIELLE POUR  
LA FABRICATION  
D'ARTICLES  
MENAGERS DITE  
IFAMCI ET MONSIEUR  
FRANCOIS XAVIER,  
SON DIRECTEUR  
LA SCPA SORO-  
SITIONON ET  
ASSOCIES

La Cour d'Appel d'Abidjan, 5<sup>ème</sup> chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi, seize mai de l'an deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

C/  
MONSIEUR IDRISSE  
ONGOÏBA  
Me TOHO TAPE

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

Mme POBLE Chantal épouse GOHI et Mr  
KOUAME Georges, 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 INDUSTRIELLE POUR LA  
FABRICATION D'ARTICLES MENAGERS DITE  
IFAMCI ET MONSIEUR FRANCOIS XAVIER, SON  
DIRECTEUR ;

**APPELANTE**

Représentée et concluant par LA SCPA SORO-SITIONON  
ET ASSOCIES, Avocat à la Cour, son conseil ;

**D'UNE PART**

*1ère GROSSE DELIVREE le 25 Juin  
2019 A Maître TOHO TAPE Avocat à  
la Cour.*

ET MONSIEUR IDRISSA ONGOÏBA ;

**INTIME**

Représenté et concluant par Maître TOHO TAPE, 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-Yopougon, statuant en la cause  
en matière sociale, a rendu le jugement N°337/2018 en date du  
25 octobre 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare irrecevables les demandes de IDRISSA ONGOÏBA  
exercées contre monsieur FRANCOIS-XAVIER ;

Déclare irrecevables les demandes en paiement des congés et  
gratification antérieures au 23 mai 2016 ;

Déclare en revanche recevables les autres demandes de Monsieur  
IDRISSA ONGOÏBA contre la société IFAMCI ;

Le dit partiellement fondée ;

Condamne la société IFAMCI à lui payer les sommes suivantes :

-127.712 FCFA, à titre d'indemnité de préavis ;

-788.620 F CFA, au titre de l'indemnité de licenciement ;

-2.298.816 F CFA, au titre des dommages-intérêts pour  
licenciement abusif ;

Le déboute du surplus de ses demandes ;

Par actes n°209/2018 du greffe en date du 10 décembre 2018, et  
189/2018 du 29 octobre 2018, Monsieur IDRISSA ONGOÏBA et

Maître ZIE Soro, conseil de la société IFAMCI, ont 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°30/2019 de l'année 2019 et appelée à l'audience du jeudi 14 février 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

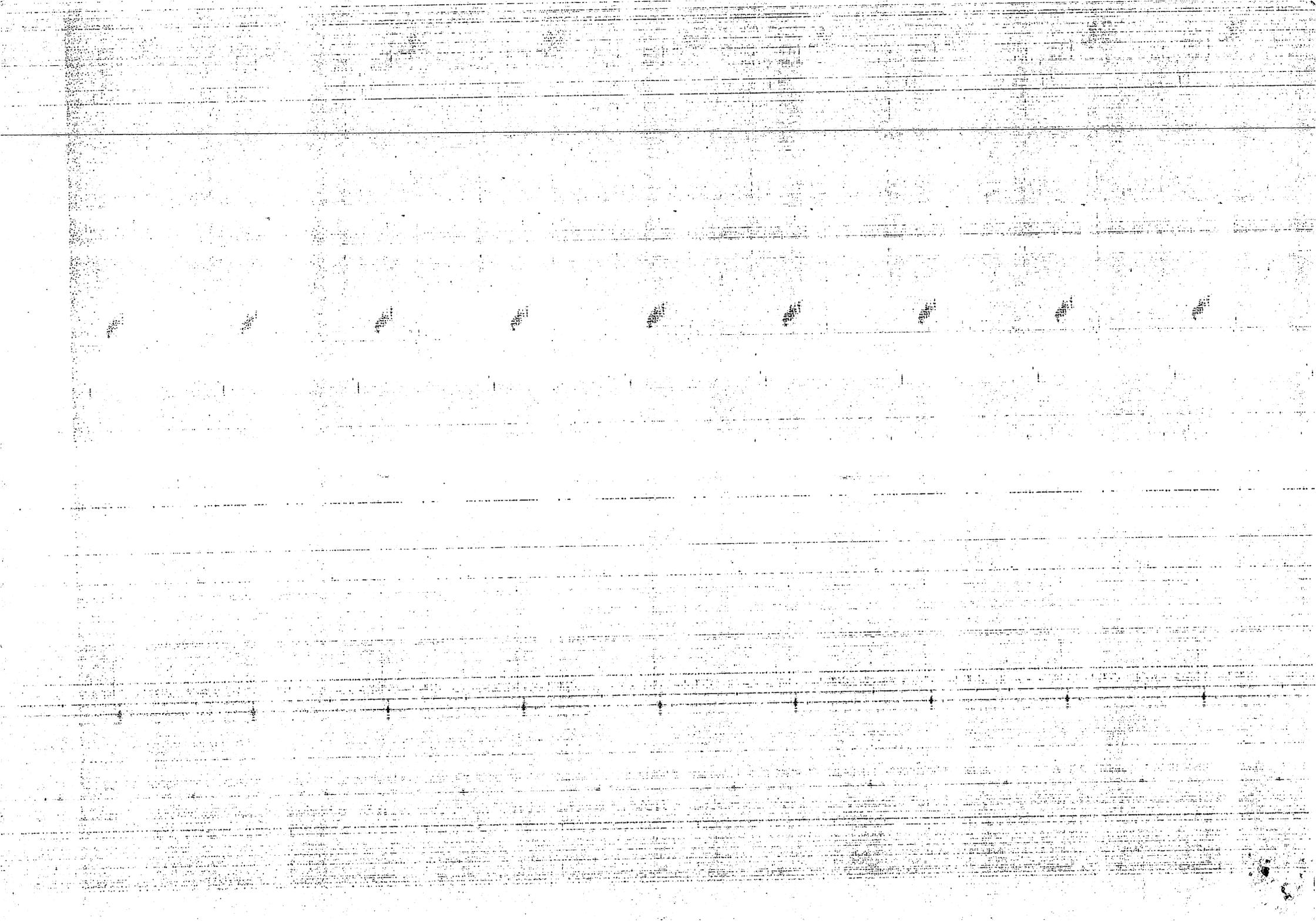
A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 21 février 2019 pour l'intimé et après plusieurs renvois pour l'intimé et l'appelante, fut utilement retenue à la date du 21 mars 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 09 mai 2019. A cette date, le délibéré a été prorogé au 16 mai 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, 16 mai 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 motifs ci-après ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### DES FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Considérant que par actes d'appel n°209/2018 en date du 10 décembre 2018, et 189/2018 du 29 octobre 2018, Monsieur Idrissa Ongoiba, et Me Zié Soro, conseil de la société IFAMCI ont interjeté appel respectif du jugement social contradictoire n° 337/2018 rendu le 25 octobre 2018 par le tribunal du travail de Yopougon qui a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare irrecevables les demandes de Idrissa exercé contre Monsieur François-Xavier;

Déclare irrecevables les demandes en paiement des congés et gratification antérieures au 23 mai 2016 ;

Déclare en revanche recevables les autres demandes de Monsieur Idrissa Ongoiba contre la société IFAMCI ;

Les dit partiellement fondées ;

Condamne la société IFAMCI à lui payer les sommes suivantes :

-127 712 FCFA à titre d'indemnité de préavis ;

-788 620 FCFA au titre de l'indemnité de licenciement ;

-2 298 816 FCFA au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Le déboute du surplus de ses demandes ;

Considérant qu'il résulte des énonciations du jugement attaqué que par requête en date du 23 mai 2018, Monsieur Idrissa Ongoiba a fait citer devant le tribunal du travail de Yopougon, la société Industrielle pour la fabrication d'articles ménagers dite IFAMCI et Monsieur François -Xavier, pour s'entendre, à défaut de conciliation, solidairement condamner à lui payer les sommes suivantes :

-1.470.675 FCFA au titre de l'indemnité de licenciement

-204.616 FCFA au titre de l'indemnité de préavis

- 3.839.815 FCFA au titre de la compensation des congés payés ;
- 45.015 FCFA à titre e prime de risque
- 45.015 FCFA à titre de prime de pénibilité
- 3.683.088 FCFA au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Considérant qu'il expose au soutien de son action qu'il a été employé par la société IFAMCI du 14 août 1996 au 23 mars 2017 en qualité de vigile, moyennant une rémunération mensuelle de 204.6161 FCFA ;

Qu'il précise que pour se délier de cette relation de travail, l'employeur invoqua à son encontre la faute lourde alors qu'il n'en était rien puisqu'il s'agit en réalité d'une rupture abusive ;

Qu'en effet, soutient-il, cette décision est survenue des suites d'une rixe entre lui et certaines personnes dont son frère cadet, également son collègue, un dimanche à son domicile jouxtant les bâtiments de l'entreprise ;

Que les faits s'étant déroulés en dehors des heures de travail et dans son domicile privé, son employeur ne peut en tirer argument pour mettre fin aux relations contractuelles les liant encore moins pour faute lourde ;

Qu'il termine en affirmant que son licenciement est abusif faute pour l'employeur d'avoir respecté la procédure en la matière, notamment d'avoir sollicité et obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail et consulté les délégués du personnel ;

Considérant qu'en réplique, la société IFAMCI objecte la mise hors de cause du sieur François-Xavier, son directeur des ressources humaines rappelant que celui-ci, en sa qualité d'employé de la société IFAMCI ne peut être tenu pour responsable des actes qu'il a commis dans le cadre de ses fonctions, que le licenciement du demandeur s'inscrivant dans cette veine, seule la société peut en répondre ;

Qu'elle ajoute que contrairement aux allégations du demandeur Idrissa Ongoiba, le licenciement intervenu est légitime ;

Que poursuivant, elle explique que même si les faits se sont déroulés au domicile du demandeur, il n'en demeure pas moins que celui-ci est situé dans l'enceinte de l'entreprise et qu'en outre au cours de cette bagarre, Idrissa Ongoiba a poignardé une personne au moyen d'un couteau ;

Qu'elle relève que ce domicile a été mis à sa disposition pour les besoins de son activité de gardien;

Que la société IFAMCI fait observer qu'en se livrant à de tels actes, Idrissa Ongoiba a manifestement méconnu le règlement intérieur de la société, justifiant ainsi son licenciement pour faute lourde ;

Que concluant elle fait valoir que les droits de rupture de l'employé lui ayant été déjà réglés, il ne reste plus qu'à le débouter de l'ensemble de ses prétentions ;

Considérant qu'en cause d'appel, les deux parties ont réitérés leurs prétentions d'instances ;

### **DES MOTIFS**

#### **En la forme**

##### **Sur le caractère de la décision**

Considérant que la Société IFAMCI et Idrissa Ongoiba ont tous les deux relevé appel du jugement et conclu ;

Qu'il sied de statuer contradictoirement ;

##### **Sur la Recevabilité**

Considérant que les appels ont été interjetés dans les formes et délais légaux ;

Qu'il y a lieu de les déclarer recevables ;

#### **Au Fond**

##### **Sur le caractère de la rupture**

Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 18.7 in fine du code du travail que la rupture du contrat de travail peut intervenir en cas de faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute ;

Que l'article 18.8 du même code dispose que les faits ou comportements d'un travailleur ayant un lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail peuvent être notamment considérés comme fautes lourdes ;

Considérant qu'en l'espèce, la rixe a eu lieu entre deux protagonistes, employés de la société IFAMCI dont l'un, en l'occurrence Ongoiba Souabo a été poignardé par l'autre, Idrissa Ongoiba avec un couteau, de surcroît dans l'enceinte par destination de la société, en présence de plusieurs témoins oculaires;

Que cet agissement, aussi bien par sa gravité que par l'émoi qu'il suscite au sein des ouvriers touche nécessairement au fonctionnement même de l'entreprise de sorte que celle-ci ne pouvait rester inerte face à cette situation qui met en mal son image et sa propre sécurité ;

Qu'il importe peu que les faits se soient produits un jour non ouvrable ;

Que n'étant pas dépourvus de tout lien avec la fonction de leur auteur surtout lorsqu'ils sont aussi graves et se rapportent à l'intégrité physique de l'ensemble des travailleurs, ils ne peuvent être que qualifier de faute lourde ;

Que dès lors, il convient de dire que licenciement de l'employé pour ces faits est légitime ;

Qu'en imprimant un caractère abusif à ce licenciement, le premier juge n'a pas fait une saine application de la loi et sa décision mérite d'être infirmée ;

### **Sur l'indemnité de licenciement**

Considérant qu'aux termes des dispositions des articles 18.16 du code du travail et 1 du décret n°96-201 du 7 mars 1996, l'indemnité de licenciement n'est octroyée qu'à l'employé licencié qui n'a pas commis de faute lourde et qui totalise au moins un an de service continu dans l'entreprise ;

Qu'en l'espèce, il ressort des précédents développements que la rupture est intervenue pour faute lourde du salarié ;

Qu'il y a lieu de le débouter de sa demande et d'infirmier le jugement querellé sur ce chef de demande ;

### **Sur l'indemnité de préavis**

Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 18.7 du code du travail, dans tous les cas où le licenciement est imputable à l'employeur et a été opéré sans préavis, l'indemnité de préavis est due au travailleur ;

Qu'en l'espèce, le licenciement est intervenu pour faute lourde de l'employé ;

Qu'aussi l'indemnité de préavis pas due ;

Qu'il convient d'infirmier le jugement querellé sur ce chef de demande ;

**Sur la demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif**

Considérant que qu'il s'évince de l'article 18.15 du code du travail que « toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à dommages et intérêts... » ;

Qu'en l'espèce, le licenciement intervenu est légitime ;

Qu'il y a lieu de débouter Idrissa Ongoiba de sa demande et infirmer le jugement entrepris quant à ce chef de demande;

**Sur la demande en paiement de l'indemnité de congés payés, de la gratification, des primes d'ancienneté, de risque et de pénibilité.**

Considérant que les articles 25.4, 25.8 du code du travail, 53, 55 et 72 de la convention collective stipulent que les congés payés, la gratification et la prime d'ancienneté sont des droits acquis au travailleur quel que soit le caractère de la rupture du contrat de travail ;

Que toutefois en l'espèce, l'employeur verse au dossier un bulletin de paie faisant état de ce que lesdits droits ont été payés lors de la rupture ;

Qu'il y a lieu de rejeter ces chefs de demande et de confirmer le jugement entrepris quant à ceux-ci;

Considérant que l'article 1315 du code civil applicable en matière sociale stipule que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit en rapporter la preuve;

Considérant qu'en l'espèce le sieur Idrissa Ongoiba sollicite sans toutefois justifier, la condamnation de son ex employeur à lui payer les primes de risque et de pénibilité, il y a lieu de rejeter lesdites demandes et de confirmer le jugement querellé sur ces chefs de demande ;

**PAR CES MOTIFS**

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

Déclare les appels principaux de la société IFAMCI et de Idrissa Ongoiba recevables ;

Dit l'appel de monsieur Idrissa Ongoiba mal fondé ;

L'en déboute en conséquence ;

Dit en revanche l'appel de la société IFAMACI bien fondé ;

Infirme le jugement querellé en toutes ses dispositions lui faisant grief;

**Statuant à nouveau :**

Dit que licenciement intervenu est légitime pour faute lourde ;

Dit en conséquence que les indemnités de licenciement, de préavis, et les dommages et intérêts ne sont pas dus ;

Confirme pour le 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.**

