

OWE

N°154
DU 14/02/2019
ARRET SOCIAL

CONTRADICTOIRE

5^{ème} CHAMBRE SOCIALE
AFFAIRE :

LA SOCIETE INDUSTRIE
DU PLASTIQUE EN COTE
D'IVOIRE

(La SCPA Adou-Bagui)

C/

CAMARA BINTOU KIRIA

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
Union-Discipline-Travail

COUR D'APPEL D'ABIDJAN – COTE D'IVOIRE

5^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 14 FEVRIER 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 quatorze février deux mille dix-neuf**, à laquelle siégeaient :

Madame **SORO NOUGNON ANGE ROSALIE YEO**,
Président de Chambre, **PRESIDENT**,

Monsieur **KOUAME GEORGES** et Madame **POBLE CHANTAL épouse GOHI**,
Conseillers à la Cour, **MEMBRES**,

Avec l'assistance de Maître **AKRE ASSOMA**, Greffier,

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

ENTRE : **LA SOCIETE INDUSTRIE DU PLASTIQUE EN COTE D'IVOIRE (IPCI)**

APPELANTE

Représentée et concluant par la SCPA Adou-Bagui, Avocats à la Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET : Mademoiselle **CAMARA BINTOU KIRIA**

INTIMEE

Comparant et concluant en personne

D'AUTRE PART

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

1ère GROSSE DELIVREE le 08 Avril
2019 A Mlle CAMARA BINTOU KIRIA

FAITS : Le Tribunal du Travail d'Abidjan Plateau, statuant en la cause en matière sociale ; a rendu le jugement n°1172/CS3 en date du 25/07/2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare irrecevable les demandes additionnelles relative aux arriérés de salaire, au sursalaire et aux dommage-intérêts pour traumatisme psychologique présentées par mademoiselle CAMARA BINTOU KIRIA pour non- conformité aux articles 81.2 et 81.18 du code du travail ;

La reçoit en ses autres chef de demandes ;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que la rupture du contrat de travail est abusive ;

Condamne la Société Industrielle du Plastique en Côte d'Ivoire dite IPCI à lui payer les sommes suivantes :

- Indemnité de licenciement : 31397 ;
- Préavis :63.750
- Congés payés 44.625
- Gratification : 45.000
- Rappel revalorisation salariale : 492.500
- Rappel de la prime de transport : 492.500
- 80.000 francs à titre de rappel de la prime d'ancienneté ;
- Dommage et intérêts pour licenciement abusif : 180.000 FCFA ;
- Dommage et intérêts pour non délivrance de certificat de travail : 60.000 FCFA
- Dommage et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 96.702
- La déboute du surplus de ses prétentions ;

Reçoit la Société IPCI en sa demande reconventionnelle, l'y dit cependant mal fondé l'en déboute ;

Par acte N° 536/2018 du 03/09/2018, Maître Adou de la SCPA Adou-Bagui, conseil de la Société industrie du Plastique en Côte d'Ivoire, a relevé appel dudit jugement ;

La cause a été inscrite au Rôle Général du Greffe de la Cour sous le N°600/2018 de l'année 2018 et appelée à l'audience du Jeudi 06-12-2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 13-12-2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 10-01-2019 sur les conclusions des parties

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 14-02-2019. 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 14/02/2019, 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°536/2018 en date du 03 septembre 2018, maître ADOU de la SCPA ADOU et BAGUI, conseil de la Société Industrielle du Plastique en Cote d'Ivoire dite IPCI a relevé appel du jugement contradictoire N°1172/CS3/2018 rendu le 25 juillet par le Tribunal du Travail d'ABIDJAN-PLATEAU, signifié le 31 août 2018 dans la cause entre les parties dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare irrecevable les demandes additionnelles relative aux arriérés de salaire, au sursalaire et aux dommages-intérêts pour traumatisme psychologique présentées par mademoiselle CAMARA BINTOU KIRIA pour non-conformité aux articles 81.2 et 81.18 du code du travail ;

La reçoit en ses autres chef de demandes ;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que la rupture du contrat de travail est abusive ;

Condamne la Société Industrielle du Plastique en Cote d'Ivoire dite IPCI à lui payer les sommes suivantes :

-Indemnité de licenciement : 31 397 ;

-Préavis : 63 750

-Congés payés : 44 625

-Gratification : 45 000

-Rappel revalorisation salariale : 492 500

Elle précise qu'à aucun moment, elle n'a procédé à son licenciement et sollicite reconventionnellement la condamnation de l'employée à lui payer la somme de 500 000 FCFA pour rupture abusive et non respect du préavis ;

Condamnée par le premier juge à payer diverses sommes d'argent au titre des indemnités de rupture et des dommages et intérêts, la société IPCI relevait appel de tous les points de la décision;

En cause d'appel elle fait valoir que le premier juge lui a imputé la responsabilité de la rupture du lien contractuel sur la base d'une lettre de licenciement, alors même que ledit document ne comporte pas sa signature et qu'elle a contesté l'avoir remise à l'intimée ;

Elle estime que cette lettre de licenciement a été fabriquée par l'ex salarié pour les besoins de la cause et que c'est plutôt à elle qu'incombe la responsabilité de la rupture du contrat de travail pour insubordination, violences verbales vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques et abandon de poste ;

Elle produit au dossier un procès-verbal de constat d'abandon de poste ;

L'appelante fait par ailleurs grief au jugement attaqué relativement aux montant accordés à l'intimée qui pour lui sont des sommes faramineuses qui ne reflètent pas la réalité tant factuelle que textuelle pour certains ;

Ainsi elle sollicite la confirmation du jugement attaqué pour ce qui est de l'indemnité de licenciement, de congé payés, de préavis et de gratification, et conteste cependant le quantum du montant accordé relativement au rappel de la revalorisation salariale, qui selon elle, la base de calcul de l'arrêté n° 2015-855 MEMEASFP/CAB du 30 décembre 2015, devrait être de 120 000 FCFA et non la somme de 492 500 FCFA accordée par le premier juge pour un salaire réel de 60 000 FCFA et non 63 000 comme déclaré par l'intimée ;

Pour le rappel de la prime de transport, la société IPCI fait grief au premier juge de l'avoir fixée à 492 000 FCFA, alors qu'elle doit être de 425 000 FCFA, car selon elle, dans le secteur privé elle est de 25 000 FCFA et l'intimée percevait en outre de sa part la somme de 3 750 à ce titre ;

-Rappel de la prime de transport : 492 500

-80.000 francs à titre de rappel de la prime d'ancienneté ;

-Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 180 000 FCFA ;

-Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail :
60 000 FCFA ;

-Dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 96 702

La déboute du surplus de ses prétentions ;

Reçoit la société IPCI en sa demande reconventionnelle, l'y dit cependant mal fondée, l'en déboute ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué et des pièces du dossier que le 10 avril 2017, mademoiselle CAMARA BINTOU KIRIA citait la société IPCI par devant le Tribunal du travail sus indiqué aux fins de la voir condamner à lui payer diverses sommes d'argent au titre de ses droits, indemnités de rupture et des dommages et intérêts ;

Elle expliquait avoir travaillé au sein de la société IPCI du 19 mars 2015 au 10 novembre 2016 ;

Elle indiquait que la rupture du lien contractuel était intervenue à la suite d'injures proférées par son employeur en son encontre ;

Elle relevait avoir saisi l'inspection du travail pour le calcul de ses droits, mais ils n'ont pu se concilier ;

Pour résister aux prétentions de son ex-employée, la société IPCI faisait valoir que depuis le 01 janvier 2016, elle a embauché la requérante en qualité de femme de ménage ;

Elle expliquait que suite à une altercation entre le gérant de la société et l'ex-employée, celle-ci, a quitté l'entreprise pour ne plus y revenir abandonnant ainsi son poste ;

La SOCIETE INDUSTRIE DU PLASTIQUE EN COTE D'IVOIRE dite IPCI fait observer que cette altercation est la résultante de l'insubordination, l'arrogance et l'impolitesse de l'employée ;

La société IPCI relève en outre que l'indemnité de licenciement fixée à 180 000 FCFA n'est pas due, car la rupture du contrat ne lui est pas imputable ;

Pour le même motif que dessus, elle estime que c'est à tort qu'elle a été condamnée à payer des dommages-intérêts à l'intimée pour non remise du certificat de travail ;

Enfin, pour ce qui est de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS, l'appelante déclare laisser l'appréciation de ce point à la sagesse de la Cour ;

Mademoiselle CAMARA BINTOU KIRIA, comparait et faisait observer que son ex employeur tente de semer la confusion entre la présente procédure et une autre relative à la société SUCAF CI en produisant des pièces relatives à cette dernière ;

DES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de l'arrêt

Toutes les parties ont comparu et conclu ;

Il convient de statuer contradictoirement

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

Sur le caractère de la rupture du lien contractuel

L'employeur estime que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employée pour insubordination, violences verbales vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques sans toutefois rapporter la preuve de ses allégations par la production des documents relatifs aux sanctions disciplinaires qu'il aurait pu valablement prendre à l'encontre d'une telle employée ;

Il ressort du procès-verbal de tentative de conciliation de l'inspecteur du travail et des lois sociales que la rupture du lien contractuel est intervenue à la suite des injures proférées et de violences exercées contre l'intimée ;

Or il est constant comme résultant des débats que l'employé est partie de l'usine suite à une houleuse altercation entre elle d'une part et d'autre part l'employeur et son fils au cours de laquelle, l'employeur a proféré des injures grossières à son encontre ;

En outre il est constant que lors de la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail, l'employeur par le canal de son représentant a souhaité un règlement amiable en proposant une somme dérisoire à la salarié qui a décliné cette offre en préférant que le différent soit déféré au tribunal du travail ;

Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que pour asseoir sa conviction, le premier juge a ordonné une mise en état à laquelle l'ex employeur encore moins son conseil ne se sont présentés nonobstant les convocations à leur adressées ;

Que cette attitude de l'ex employeur démontre aisément qu'il n'a aucun argument à même de contredire les accusations portées contre lui par la salarié ;

Au regard de ce qui précède, il est évident que le procès-verbal d'abandon de poste établi le jour même de l'altercation, brandi par l'employeur pour imputer la rupture du contrat de travail à l'intimée, l'a été pour les besoins de la cause et ne peut faire foi ;

Même s'il était admis que l'ex employeur n'a jamais licencié la salarié comme il le prétend, toutefois, la chronologie des faits démontre que les relations de travail ont été fortement détériorées par les agissements violents et les propos injurieux dont s'est rendu coupable le premier cité à l'égard de son employé ;

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 ;

En statuant ainsi, le premier juge a fait une exacte application de la loi en déboutant la Société IPCI de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour rupture abusive imputable à la salarié ;

Aussi convient-il de confirmer le jugement entrepris sur ce point

SUR LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE

Sur le paiement de l'indemnité de licenciement, de congé payés, de préavis et de gratification

L'appelante sollicite la confirmation des sommes accordées par le premier juge à ces titres ;

Il sied de lui en donner acte ;

Sur les montants contestés par l'appelante

L'appelante conteste la base de calcul des montants octroyés par le premier juge à l'intimée au titre du rappel de la revalorisation salariale et du rappel de la prime de transport ;

La base de calcul utilisée par le premier juge est conforme aux dispositions légales du décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013 applicable au différend de travail survenu le 19 mars 2015, car le salaire moyen mensuel est de 63 000 FCFA ;

C'est donc à bon droit que le premier juge a accordé lesdits montants dont les bases de calcul ne souffrent d'aucune irrégularité ;

Il y a lieu de débouter la société IPCI de ce chef de demande et de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

Sur le paiement des dommages-intérêts

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

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

Le licenciement intervenu ayant été déclaré abusif et imputable à l'employeur, c'est à bon droit que le tribunal a condamné celui-ci au paiement

de dommages et intérêts à ce titre ;

Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

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

Il ressort 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. » ;

Il s'agit d'une obligation mise à la charge de l'employeur dont le défaut l'expose au paiement de dommages et intérêts ;

En l'espèce aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que l'employeur a satisfait à ladite obligation ;

Dès lors, le premier juge a fait une exacte application de la loi en condamnant celui-ci au paiement de la somme d'argent réclamée à ce titre ;

Il convient de confirmer le jugement sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS

Il ressort de l'article 92.2 du code du travail et de l'article 5 du code de prévoyance sociale 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. » ;

Aucun élément du dossier ne permet d'établir que la société IPCI a déclaré son ex- employé à la CNPS comme la loi l'y oblige;

C'est donc à bon droit que le premier juge l'a condamnée au paiement de dommages et intérêts à ce titre ;

Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare la société Industrielle du Plastique en Cote d'Ivoire dite IPCI recevable en son appel relevé du jugement social contradictoire N°1172/CS3/2018 rendu le 25 juillet par le Tribunal du Travail d'Abidjan;

L'y dit mal fondée;

Déboute la SOCIETE INDUSTRIE DU PLASTIQUE EN COTE D'IVOIRE dite IPCI;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions par substitution de motifs ;

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.

