

TC

RG : 55/18

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

N° 398
DU 26/04/2018

1^{ère} CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 26 AVRIL 2018

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE

La Cour d'Appel d'Abidjan, 1^{ère} Chambre sociale, séant au Palais de Justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi vingt six avril deux mil dix huit, à laquelle siégeaient :

1^{ère} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE :

LA STE DE DISTRIBUTION DE
BOISSON HYGIENIQUES
(SDBH)
(SCPA ADOU & BAGUI)

Madame **OUATTARA Hortense epse SERY**, Président de Chambre, PRESIDENT,

Monsieur M. **BROU Kouame** et M. **GUEYA Armand**, Conseillers à la Cour, MEMBRES,

C/

Avec l'assistance de Maître **BOAN BI GOORE**, GREFFIER,

M. DJOMAN NANDJUI
ABRAHAM

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

ENTRE : LA SOCIETE DE DISTRIBUTION DE BOISSON HYGIENIQUES (SDBH) ;

APPELANTE

Représentée et concluant par la SCPA ADOU & BAGUI, son conseil ;

D'UNE PART

ET : Monsieur DJOMAN NANDJUI ABRAHAM ;

INTIME

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 d'Abidjan, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement n°253/2017 en date du 23 Novembre 2016 dont le dispositif est ainsi libellé ;

EXPEDITION DELIVREE LE 27/08/2018

SCPA ADOU & BAGUI, Avocats à la Cour.

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

Déclare recevable l'action de monsieur DJOMAN NANDJUI ABRAHAM ;

La dit partiellement fondée ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne la Société de Boissons Hygiéniques (SDBH) lui verser les sommes suivantes ;

- 45. 357 FCGA au titre des indemnités de licenciement ;
- 64. 950 FCFA au titre du préavis ;
- 134. 230 FCFA au titre des indemnités de congés payés ;
- 90.000 FCFA au titre de la gratification ;
- 3. 600 FCFA au titre du rappel de la prime d'ancienneté ;
- 600. 000 FCFA au titre de rappel de prime de transport sur 02 ans ;
- 194. 850 FCFA au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 129. 900 FCFA au titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;
- 129. 900 FCFA au titre des dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail ;
- 129. 900 FCFA au titre des dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif des salaires ;

Ordonne l'exécution provisoire pour les congés gratification prime de transport, prime d'ancienneté soit 827.830 F ;

Le déboute du surplus de ses prétentions ;

Déclare la Société de Distribution de Boissons Hygiéniques recevable en son appel relevé du jugement social contradictoire n°253/17 rendu le 23 novembre 2017 par le Tribunal de Travail de Yopougon ;

L'y dit partiellement fondée ;

Reformant le jugement entrepris ;

Dit qu'il n'y a pas licenciement abusif ;

Par acte n°151/17 au greffe en date du 08 décembre 2017, La Société de Distribution de Boissons Hygiéniques dite SDBH, représentée par Maître BAGUI GUILLAUME de la SCPA ADOU et BAGUI, Avocat à la Cour a relevé appel du 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°55 de l'année 2018 et rappelée à l'audience du 15 février 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A cette audience l'affaire a été évoquée et renvoyée au 29/03/18 puis elle fut utilement retenue à la date du 12 avril 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis la Cour a mis l'affaire en délibéré pour l'arrêt être rendu à l'audience du 26 avril 2018, A cette date, le délibéré a été vidé à la date de ce jour ;

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

Advenue l'audience de ce jour 26 avril 2018 ;

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

Où les parties en leurs moyens, fins et conclusions ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

DES FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par déclaration n°151/2017 reçue le 08 décembre 2017 au greffe, la SOCIETE de DISTRIBUTION DE BOISSONS HYGIENIQUES dite SDBH, représentée par Maître BAGUI Guillaume de la SCPA ADOU et BAGUI, Avocat à la Cour, a relevé appel du jugement social contradictoire n°253/2017, rendu le 23 novembre 2017 par le Tribunal du travail de YOPOUGON qui, en la cause a statué comme suit :

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

Déclare recevable l'action de monsieur DJOMAN Nandjui Abraham ;

La dit partiellement fondée ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne la SOCIETE de DISTRIBUTION DE BOISSONS HYGIENIQUES à lui verser les sommes suivantes ;

45.357F à titre d'indemnité de licenciement ;

64.950F à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

134.230F à titre d'indemnité de congés payés ;

90.000F à titre de gratification ;

3.600F à titre de rappel de prime d'ancienneté ;

600.000F à titre de rappel de prime de transport ;

194.850F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

129.000F à titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

129.000F à titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

129.000F à titre de dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif des salaires ;

Ordonne l'exécution provisoire pour les indemnités de congés payés, de gratification, de prime de transport et de prime d'ancienneté soit la somme de 827.830F

Le déboute du surplus de ses prétentions » ;

Il ressort de l'énonciation de la décision querellée et des pièces de la procédure que par requête en date du 13 juillet 2017, monsieur DJOMAN Nandjui Abraham a fait citer la Société de Distribution de Boissons Hygiéniques dit SDBH par devant le Tribunal du travail de YOPOUGON, pour s'entendre celle-ci condamnée a défaut de conciliation, à lui payer les sommes suivantes :

45.357F à titre d'indemnité de licenciement ;

64.950F à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

134.230F à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;

90.000F à titre de gratification ;

3.600F à titre de rappel de prime d'ancienneté ;

600.000F à titre de rappel de prime de transport ;

194.850F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

194.850F à titre de dommages intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

194.850F à titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

194.850F à titre de dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif des salaires ;

Au soutien de son action, il expose qu'il a été embauché le 1^{er} février 2015 par la Société de Distribution de Boissons Hygiéniques en qualité d'ouvrier moyennant un salaire mensuel de 60.000Francs ;

Il indique que revenu le 27 mai 2017 d'un congé maladie pourtant autorisée par son supérieur hiérarchique, celui-ci ne lui a pas permis d'émarger dans le registre de présence, et cela a duré pendant plusieurs jours ;

Que ne sachant plus que faire, il a saisi l'Inspecteur du travail parce qu'il était menacé de licenciement ;

Il explique que bien que les responsables de l'entreprise se soient engagés devant l'inspecteur du travail à lui payer ses droits, ils ne l'ont pas fait , toute chose qui l'a amené à saisir le Tribunal du travail pour voir son employeur condamné à lui payer les sommes d'argent ci-dessus spécifiées;

En réplique, la Société de Distribution des Boissons Hygiéniques fait valoir que monsieur Djoman Abraham a été recruté en 2015 en qualité de manœuvre et affecté à la livraison des clients ; Elle explique que si pendant les premiers mois il a été un travailleur exemplaire et dévoué , elle a constaté dès le début de l'année 2016 qu'il était cité dans différentes affaires de vol de boissons ou d'emballages ; Dans le rapport journalier du 25 mai 2017, indique t-elle, il lui a été fait état d'anomalies dans le décompte des emballages du véhicule où monsieur Djoman Abraham servait comme chargeur ;

Elle ajoute que trois jours plus tard, celui-ci se présentait sur le site avec les douze casiers manquants ; Qu'une demande d'explication lui a été servie mais connaissant leur volonté d'investiguer sur les faits, il ne s'est présenté au service que le 30 mai 2017 ;

Que dans le même temps, elle a reçu plusieurs clients se plaignant de pertes d'emballages et accusant ses livreurs de les avoir subtilisés ;

Que sans nécessairement établir un lien avec les emballages ramenés par monsieur Djoman Abraham, elle a décidé de porter plainte contre lui afin qu'il explique l'origine leur origine mais aussi de mettre l'entreprise à l'abri de fait de recel ; Qu'informé de la convocation monsieur Djoman a refusé de la prendre ;

Elle souligne que dès lors, il ne s'est plus présenté à l'entreprise depuis le 30 mai 2017, préférant saisir l'Inspecteur du travail pour le paiement de ses droits alors même qu'il n'a pas été licencié ;

Le Tribunal après avoir décidé que le licenciement intervenu est abusif, a condamné la Société de Distribution de Boissons Hygiéniques au paiement de sommes d'argent à titre de d'indemnité de rupture et de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail, non remise de relevé nominatif des salaires et non déclaration à la CNPS ;

Il a par ailleurs ordonné l'exécution provisoire de la somme totale de 827.830F allouée à titre de congés payés, de gratification, de rappel de prime d'ancienneté, de rappel de prime de transport en raison de leur caractère alimentaire en application de l'article 81.25 du code du Travail ;

De cette décision , la Société de Distribution de Boissons Hygiéniques a relevé appel en réitérant pour l'essentiel les mêmes développements que ceux présentés devant le premier juge ; Selon elle, la rupture est consécutive à l'abandon du poste de l'intimé;

Elle fait valoir qu'en outre, il ne rapporte pas la preuve d'avoir été interdit d'accès dans l'entreprise comme il le prétend ;

Qu'à la vérité, il n'a jamais été licencié ;

Quant à l'intimé, il n'a pas comparu ni conclu en cause d'appel ;

DES MOTIFS

Sur le caractère de la décision

Considérant que l'intimé n'a pas comparu ni conclu et que rien dans le dossier n'indique qu'il a eu connaissance de la procédure ;

Qu'il y a lieu de statuer par défaut ;

Sur la recevabilité de l'appel

Considérant que l'appel de la Société de Distribution de Boissons Hygiéniques est intervenu dans les formes et délais légaux ;

Qu'il convient de le déclarer recevable ;

Au fond

Sur le caractère de la rupture

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

Que la rupture ne peut s'analyser comme un licenciement abusif que si elle est imputable à l'employeur;

Considérant qu'il est constant comme résultant du procès-verbal de non-conciliation de l'inspection du travail de Yopougon en date du 12 juillet 2017 que monsieur Djoman Abraham souhaitant être éclairé sur sa situation de travail, l'a saisie d'une demande en intervention et a dans le même temps refusé sans raison indiquée, de reprendre le travail malgré l'invitation à lui faite par son employeur;

Qu'en outre, il explique dans ses propres écritures en date du 27 Octobre 2017, que le vendredi 02 juin 2017, « voyant le danger venir à l'horizon, et se rappelant des renvois abusifs de ses collègues », il s'est rendu à l'inspection du travail de Yopougon où il a été reçu par mademoiselle Koffi Amino, contrôleur du travail et agent en charge du dossier ;

Considérant que de surcroît l'intimé n'a jamais reçu de lettre de licenciement ;

Qu'il prétend dans la requête introductive d'instance avoir été verbalement licencié par monsieur N'Guessan Konin, et alors que devant l'inspecteur du travail il indique qu'il a été interdit d'accès au dépôt de l'entreprise et devant le tribunal en cours de procédure, il explique que « le chef » lui a demandé d'attendre sous le hangar ;

Qu'en définitive, il prétend avoir été licencié alors qu'il ne lui a pas été notifié clairement la fin de son contrat, sauf à en rapporter la preuve;

Considérant qu'en effet, il ne justifie pas avoir été interdit d'accès eu sein de l'entreprise alors et surtout qu'il ressort de ses propres allégations que le 30 mai 2017 le chef lui avait demandé de s'asseoir sous le hangar et qu'il y est resté jusqu'à 12 heures avant de rentrer chez lui;

Que le fait de le mettre en attente pour quelques heures ne peut être interprété comme un licenciement dans un contexte où il était soupçonné de vol ;

Considérant que de tout ce qui précède et de l'examen de l'ensemble des faits de la cause, il n'apparaît pas clairement que la rupture du contrat soit imputable l'employeur ;

Qu'ainsi la demande en paiement des indemnités de licenciement et de préavis n'est pas justifiée encore moins celle relative aux dommages-intérêts prévus par l'article 18.15 du code du travail ;

Sur la prime d'ancienneté

Considérant que suivant l'article 55 de la convention collective, la prime d'ancienneté est due au travailleur quelque soit les circonstances de la rupture de son contrat ;

Que l'employeur n'ayant pas rapporté la preuve de l'avoir acquittée, il convient de le condamner à le faire à hauteur de ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en dernier ressort ;

Déclare la Société de Distribution de Boissons Hygiéniques recevable en son appel relevé du jugement social contradictoire n°253/17 rendu le 23 novembre 2017 par le Tribunal du travail de YOPOUGON ;

L'y dit partiellement fondée ;

Réformant le jugement entrepris,

Dit qu'il n'y a pas licenciement abusif ;

En conséquence, dit mal fondées les demandes en paiement des indemnités de licenciement et de préavis ainsi que les dommages-intérêts pour licenciement abusif et les rejette ;

Confirme 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./.



