G.M.R

N° 487

DU 27-06-2019

ARRET SOCIAL CONTRADICTOIRE

5è^me CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

LA SOCIETE SIPARCO-CI

SCPA N'GOUAN ASMAN ET ASSOCIES

C/.-

MONSIEUR ADOH MARC OLIVIER

1ère GROSSE DELIVREE le 12 Novembre 2019 à M. ADOH MARC OLIVIER et à Monsieur KRA KOUAKOU Sathurin à la demande de

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 27 JUIN 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan 5ème Chambre sociale séant au Palais de Justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du Jeudi, Vingt sept Juin de l'an Deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient ;

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

Monsieur DIEKET LEBA FULGENCE, 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 SIPARCO-CI ;

APPELANTE

Représenté et concluant par Maître N'GOUAH ASMAN, Avocat à la Cour son conseil ;

D'UNE PART

ET : Monsieur ADOH MARC OLIVIER ;

INTIME

Comparaissant 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-Plateau statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement n°77/CS5 en date du 12/01/2018 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 ADOH MARC OLIVIER recevable ;

AU FOND

-Déclare ADOH MARC OLIVIER partiellement fondé en son action ;

-Dit que la rupture des relations de travail en cause intervenue pour faute lourde est légitime ;

-Condamne, toutefois, la SOCIETE SIPARCO-CI à lui payer les sommes suivantes

-A titre de dommages et intérêts pour non délivrance du certificat de travail la somme de 60.000 FCFA ;

-A titre de dommages et intérêts pour non remise du relevé nominatif de salaire, la somme de 60.000 FCFA ;

-Déboute ADOH MARC OLIVIER du surplus de ses demandes ;

Par acte n°09 du greffe de la Cour en date du 25/04/2019 Me GOGOUA MADY EMMANUEL ACTHUR, Avocat pour la Société SIPARCO-CI a fait opposition de l'arrêt n° 83 du 31-01-2019 ;

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°177 de l'année 2019 et appelée à l'audience du 09 Mai 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 16/05/2019 pour l'intimée et fut utilement retenue à la date du 23/05/19 sur les conclusions de l'appelant ;

Puis la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 27/07/19. 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 de l'appelant ;

Advenue l'audience de ce jour 27 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°298/2018 en date du 16 mai 2018, monsieur ADOH MARC OLIVIER a relevé appel du jugement contradictoire N°77/CS5/2018 rendu le 12 janvier 2018 par la cinquième chambre sociale du Tribunal du Travail d'Abidjan, non signifié, dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare ADOH MARC OLIVIER partiellement fondé en son action ;

Dit que la rupture de son contrat de travail intervenue pour faute lourde est légitime ;

Condamne toutefois la SOCIETE SIPARCO-CI à lui payer les sommes suivantes :

A titre de dommages et intérêts pour non remise du certificat de travail la somme de 60 000 FCFA ;

A titre de dommages et intérêts pour non remise du relevé nominatif de salaire

60.000FCFA ;

Déboute ADOH MARC OLIVIER du surplus de ses demandes ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué et des pièces du dossier que par requête en date du 03 août, monsieur ADOH MARC OLIVIER faisait citer la SOCIETE SIPARCO-CI par devant le Tribunal du travail sus indiqué aux fins de se voir condamner à lui payer diverses sommes d'argent au titre de l'indemnité de licenciement, de préavis, du préavis sur congés, du préavis sur gratification , du rappel de la prime d'ancienneté, des dommages et intérêts pour licenciement abusif, pour non déclaration à la CNPS, pour non remise de certificat de travail, et non délivrance du relevé nominatif de salaire ;

A l'appui de son action, monsieur ADOH MARC OLIVIER expliquait avoir été engagé courant août 2012 en qualité de machiniste contre une rémunération par quinzaine de 72 000 FCFA sans contrat écrit ;

Le 10 mars 2017, son employeur mettait fin unilatéralement à son contrat de travail pour l'avoir surpris, endormi aux heures de travail ;

Pour lui une telle rupture est abusive et lui ouvre droit au paiement des indemnités de rupture et des dommages intérêts sus évoqués ;

En réplique, la SOCIETE SIPARCO-CI exposait qu'ADOH MARC OLIVIER était un travailleur journalier, trouvé endormi avec ses collègues alors que les machines étaient en marche ;

Le directeur de production après avoir fait arrêter les machines, a ordonné aux travailleurs concernés d'arrêter de travailler et de revenir le lendemain, ordre auquel tous les autres ont déféré à l'exclusion de monsieur ADOH MARC OLIVIER qui a refusé de se présenter à son poste ;

La SOCIETE SIPARCO-CI faisait valoir qu'à l'inspection du travail, bien qu'elle lui a demandé de reprendre le travail, l'employé s'y est opposé en déclarant n'y être plus disposé ;

Terminant, elle précise qu'en sa qualité de journalier, ADOH MARC OLIVIER recevait pour sa paie, un salaire de base, des congés, de la gratification, des primes de précarité et de transport ;

Vidant sa saisine le tribunal déclarait légitime le licenciement intervenu motif pris de ce que le demandeur avait commis une faute lourde et le déboutait en conséquence de ses demandes à l'exception des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire;

En cause d'appel, monsieur ADOH MARC OLIVIER rappelait sa période et ses conditions de travail au sein de la SOCIETE SIPARCO-CI ;

Il estimait qu'au moment de son licenciement, son employeur n'a pas satisfait aux prescriptions selon lui tenant à la notification à sa personne de ladite mesure et de l'information de l'inspecteur du travail et des lois sociales par un courrier devant contenir un certain nombre d'indications ;

Il faisait noter que son ex-employeur ne lui avait jamais demandé de reprendre le travail ;

L'intimée ne concluait ni ne comparaissait;

La cour d'appel a rendu un arrêt par défaut dont le dispositif est ainsi libellé :

« Statuant publiquement, par défaut, en matière social et en dernier ressort ;

En la forme

Déclare monsieur ADOH Marc Olivier recevable en son appel ;

Au fond

Annule le jugement déféré pour omission à statuer

Évoquant

Dit monsieur ADOH Marc Olivier partiellement fondé en son appel relevé du jugement social contradictoire n° 77/CS5/2018 rendu le 12 janvier 2018 par la cinquième chambre sociale du tribunal du travail d'Abidjan ;

Dit que le licenciement entrepris est légitime pour faute lourde :

Condamne en conséquence la société SIPARCO-CI à lui payer les sommes suivantes :

- Rappel de la prime d'ancienneté 24 900 f Cfa
- Dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail 60 000 f Cfa ;
- Dommages intérêts pour non délivrance de relevé nominatif 60 000 f Cfa ;
- Dommage intérêts pour non déclaration à la CNPS 304 920 f Cfa ;

Déboute ADOH Marc Olivier du surplus de ses demandes » ;

Cet arrêt été signifié à la société SIPARCO-CI le 15 avril 2019 et, par acte n° 09 du 25 Avril 2019, celle-ci par le canal de son conseil a fait opposition contre ledit arrêt;

Lors de la procédure d'opposition la société SIPARCO-CI n'a produit au dossier que la fiche de déclaration annuelle des salaires et des cotisations sociales pour prouver l'immatriculation de son ex employé à la CNPS

DES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de la décision

Considérant que ADOH Marc Olivier l'intimé n'a pas comparu ni conclu;

Qu'il sied dès lors, de statuer par arrêt de défaut ;

Sur la recevabilité de l'opposition

Considérant qu'aux termes des articles 154 nouveau et 325 du code de procédure civile, le délai pour faire opposition est de quinze jours et commence à courir du jour de la signification de la décision faite à personne ;

Considérant qu'en l'espèce, l'arrêt de défaut a été signifié à la SIPARCO-CI le 15 Avril 2019 et frappé d'opposition le 25 Avril 2019, soit dans un délai de moins de 15 jours prévus par la loi ;

Qu'il sied de la déclarer recevable ;

Sur la nullité du jugement

Considérant que le jugement querellé n'a aucune mention sur les demandes en paiement de rappel de prime d'ancienneté et des dommages intérêts pour non déclaration à la CNPS de Monsieur ADOH Marc Olivier ;

Qu'il sied de constater l'omission à statuer ;

Qu'en vertu de l'article 206 du code de procédure civile, il convient d'annuler ledit jugement et d'évoquer l'affaire;

Sur Évocation

Au fond

Sur la nature du lien contractuel

L'article 15.6 du code du travail énumère les conditions d'existence des contrats journaliers ;

Il ressort de ladite disposition que ce type de contrat ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tache précise et temporaire et seulement dans des cas limitativement énumérés ;

Les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par le présent chapitre sont réputés être à durée indéterminée surenchérit l'article 15.10 du même code ;

En l'espèce, il est constant comme résultant des éléments de la procédure que l'employé occupait un poste de machiniste au sein de la société et totalisait au 10 mars 2017, date de la rupture du contrat qui a débuté en août 2012, environs 05 ans d'ancienneté ;

Ce contrat a eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

Ses conditions de conclusion et d'exécution n'étant pas conformes à celles prévues par les textes suscités, il convient dès lors de le qualifier de contrat à durée indéterminée ;

Sur la nature du licenciement

Aux termes des dispositions de l'article 18.3 du nouveau code du travail 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 ;

L'article 18.8 prévoit que peuvent être considérées comme faute lourde, les faits ou comportement d'un travailleur ayant un lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail ;

En l'espèce, monsieur ADOH MARC OLIVIER estime qu'au moment de son licenciement, son employeur n'a pas satisfait aux prescriptions selon lui tenant à la notification à sa personne de ladite mesure et de l'information de l'inspecteur du travail et des lois sociales par un courrier devant contenir un certain nombre d'indications ;

Toutefois il ressort des éléments du dossier notamment du procès-verbal de non conciliation de l'inspection du travail et des lois sociales qu'ayant constaté la baisse de la production de l'entreprise, le directeur de production s'y rendait nuitamment et découvrait l'appelant et plusieurs de ses collègues endormis pendant que les machines tournaient ;

Cette attitude est constitutive d'une faute lourde, dès lors que l'appelant en sa qualité de machiniste a dormi pendant ses heures de travail en laissant les machines tourner à vide, il a ainsi failli à une obligation substantielle du contrat ;

Ce comportement du travailleur ayant préjudicié gravement au bon fonctionnement de la société, c'est donc en toute légitimité que l'employeur a procédé à son licenciement ;

Sur les conséquences du licenciement

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

Il ressort des dispositions de l'article 18.15 du code du travail que « les licenciements effectués sans motif légitime ou en violation des dispositions de l'article 4 du présent Code ou les licenciements économiques collectifs, sans respect de la procédure requise ci-dessus ou pour faux motif, sont abusifs » et donne lieu à dommages intérêts ;

En l'espèce, il est constant que la rupture du lien contractuel est imputable à l'ex employé et qu'aucune faute n'est à reprocher à l'employeur ;

Seul le licenciement abusif ouvrant droit à l'octroi de dommages et intérêts, il y a lieu de débouter l'ex employé de ce chef de demande;

Sur les indemnités de rupture

Il résulte des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du code du travail et 1 du décret n°96-201 du 7 mars 1996 que les indemnités compensatrices de préavis, de licenciement, de congé sur préavis et de la gratification sur préavis, sont dues au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde et à qui la rupture des liens contractuels n'est pas imputable ;

En l'espèce, il est constant que la rupture du contrat de travail en cause est du fait de l'ex employé ;

Aussi convient-il de le débouter de ces chefs de demande ;

Rappel de la prime d'ancienneté ;

Selon les dispositions de l'article 55 alinéa 3 de la convention collective interprofessionnelle, la prime d'ancienneté est octroyée au salarié qui a effectué une durée de deux ans ou plus dans l'entreprise et dont cette durée n'a pas été prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement ;

Dans le cas d'espèce, l'appelant totalise cinq ans et huit mois d'ancienneté ;

En outre, d'une part, il ne bénéficie pas de l'indemnité de licenciement et d'autre part l'employeur ne rapporte nullement la preuve de la lui avoir versée à la rupture du lien contractuel ;

Aussi convient-il de condamner ce dernier au paiement de ladite prime dont le montant s'élève à 24 900 FCFA ;

Sur les dommages et intérêts pour non remise du certificat de travail et du relevé nominatif des salaires

L'article 18.18 dispose également : « 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... » ;

L'intimé sollicite la condamnation de son ex-employeur au paiement de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire ;

La preuve de leur remise à l'employé, n'étant nullement rapporté, il convient de faire droit à sa demande tendant à obtenir des dommage-intérêts, en condamnant l'ex-employeur au paiement de la somme de 60 000 FCFA pour chaque chef de demande;

Sur les dommages –intérêts pour non déclaration à la CNPS

Considérant que l'article 92.2 du code du travail, 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 ;

Considérant qu'en l'espèce, la preuve de ladite déclaration est rapportée par l'employeur par la production au dossier de la fiche de déclaration annuelle des salaires et cotisations sociales délivrée par la CNPS et certifiant que l'ex employé est régulièrement déclaré et ses cotisations sociales à jour ;

Qu'il sied de débouter ADOH Marc Olivier de ce chef de demande ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut en ce qui concerne ADOH MARC OLIVIER et contradictoirement pour la Société SIPARCO, en matière sociale et en dernier ressort;

En la forme

Déclare la SIPARCO-CI recevable en son opposition ;

Au fond

Évoquant

L'y dit partiellement fondée ;

La condamne à payer à monsieur ADOH MARC OLIVIER les sommes suivantes

- Rappel de la prime d'ancienneté 24 900 f Cfa
- Dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail 60 000 f Cfa ;
- Dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif 60 000 f Cfa ;

Déboute ADOH MARC OLIVIER du surplus de ses demandes ;

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.