

V.Y

N°358
DU 02/05/2019

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

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 02 mai 2019

AFFAIRE

**EZOUAN BOUMA
ELISABETH
(Me TAPE MANAKALE
ERNEST)**

**C/
LA SOCIETE AIRONE
(LA SCPA ADJE ASSI ET
METAN)**

La Cour d'Appel d'Abidjan, Troisième Chambre Sociale, Séant au Palais de Justice de ladite ville en son audience publique ordinaire du cinq mai deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient ;

Madame **KOUASSY Marie-Laure**, Président de chambre, Président ;

Monsieur **Kouakou N'goran** et Monsieur **Kacou Tanoh**, Conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître **YAO Affouet Yolande**, Greffier, Attachée des greffes et parquets ;

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

ENTRE :

Madame : EZOUAN BOUMA ELISABETH ;

APPELANTE

Représentée et concluant par maître **TAPE MANAKALE ERNEST**, avocat à la cour son conseil ;

D'UNE PART

ET :
LA SOCIETE AIRONE;

INTIMEE

Représentée et concluant par la **SCPA ADJE ASSI ET METAN**, avocat à la cour son conseil ;

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.

FAITS :

Le Tribunal du Travail d'Abidjan, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°813/cs6 en date du 28 mai 2018 aux qualités duquel il convient de se reporter et dont le dispositif est le suivant :

PAR CES MOTIFS

« Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort ;

Déclare madame **EZOUAN BOUMA ELISABETH** et la **SOCIETE AIRONE** recevable en leur action tant principal que reconventionnelle ;
L'y dit partiellement fondés ;
Leur donne acte du règlement amiable partielle, intervenu entre elle, en date du 29 novembre 2017, devant l'inspecteur du travail, concernant les droits de rupture de dame **EZOUAN BOUMA ELISABETH** ;
Dit dame **EZOUAN BOUMA ELISABETH** mal fondée en sa demande en réparation ;
L'en déboute » ;

Par acte n°335 du greffe en date du 1^{er} juin 2018, **L'ETABLISSEMENT LES MERVEILLES DU SAVOIR** 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°603 de l'année 2018 ;

Appelée à l'audience du 06 décembre 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 20 décembre 2018 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 14 mai 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 02 mai 2019 ;

LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

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

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Par déclaration N°335/2018 en date du 01^{er} Juin 2018, madame EZOUA BOUMA ELISABETH, par le biais de son conseil, maître Tapé Manakalé Ernest, a relevé appel du jugement contradictoire N°813/CS6/2018 rendu le 28 Mai 2018 par le tribunal de travail d'Abidjan dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare madame EZOUA BOUMA ELISABETH et **LA SOCIETE AIRONE CI** recevables en leur action tant principal que reconventionnelle ;

Les y dit bien fondés ;

Leur donne acte du règlement amiable partielle intervenu entre elles, en date du 29 NOVEMBRE 2017, devant l'inspecteur du travail, concernant les droits de rupture de dame EZOUA BOUMA MARIE-ELISABETH ;

Dit dame EZOUA BOUMA MARIE-ELISABETH mal fondée en sa demande en réparation ;

L'en déboute » ;

Au soutien de son appel, madame EZOUA BOUMA MARIE-ELISABETH expose qu'elle a été embauchée le 03 Juillet 1994 par la société AIRONE COTE D'IVOIRE dite AIRONE CI en qualité de contremaîtresse parage ;

Elle souligne que ladite société, lui reprochant des actes de sabotages survenus dans l'entreprise le 10 Novembre 2017, période au cour de laquelle elle était absente car elle bénéficiait d'un repos maladie, a mis fin au contrat de travail ; elle explique en effet que ce jour là, une bonne partie du personnel de la section parage, cœur de l'activité de la société, s'était retrouvée au service médical, fait que l'employeur a perçu comme un acte de sabotage qu'il lui a imputé en sa qualité de responsable du service ;

Pour justifier cette accusation poursuit elle, l'employeur invoque une tentative de sabotage antérieure à propos duquel elle a déjà écopé d'une sanction de mise à pied ;

Malgré sa réponse à la demande d'explication qui a suivi et tendant à faire admettre à l'employeur l'impossibilité qui était la sienne de contrôler ses collaborateurs, vu son absence

justifiée ce jour dit-elle, la rupture des liens contractuels est intervenue pour perte de confiance ;

Elle souligne que le Tribunal saisi a déclaré d'une part que les actes qualifiés de sabotage par l'employeur et survenus en son absence, lui sont imputables puisque par le passé, elle avait été à l'origine d'actes du même genre ; d'autre part que seuls les faits antérieurs en rapport avec les faits nouveaux, ont pu justifier la perte de confiance ;

La jurisprudence répond relève t-elle par la négative puisque qu'on retrouve l'idée d'actualité de la faute à sanctionner de sorte qu'en application de ce droit, le jugement qui cautionne la rupture d'une relation contractuelle basée sur des faits antérieurs, n'est pas conforme au droit ;

Par ailleurs fait-elle valoir, ces faits antérieurs ayant été sanctionnés par sa mise à pied, se pose alors la question de savoir si des faits antérieurement sanctionnés peuvent servir de motif à un licenciement alors que l'on ne saurait recevoir pour le même fait, une double sanction ;

En application de ce qui précède conclut-elle, le jugement qui prend appui sur une faute antérieurement sanctionnée par une mise à pied, pour légitimer un licenciement, n'est pas conforme au droit ;

Au total , elle sollicite l'infirmer du jugement querellé en toutes ses dispositions et la Cour de céans, statuant à nouveau, dire et juger qu'elle a été abusivement licencié puis condamner l'ex employeur au paiement de la somme de 14.947.200 FCFA correspondant à 18 mois de salaires, à titre de dommages et intérêts ;

En répliques, la société AIRONE CI, par le biais de son conseil, la SCPA ADJE-ASSI-METAN explique qu'elle est une société commerciale qui produit des conserves de thon, dont la production est entièrement exportée ;

Chaque matin dit-elle, dès le début de l'activité de l'usine, le tonnage de poissons nécessaire à la fabrication des conserves est sorti des congélateurs et il est impératif de traiter le jour même, tout le poisson sorti compte tenu du fait que le poisson dégivré ne peut être recongelé pour éviter la rupture de la chaîne du froid et le risque élevé d'avaries ;

Elle relève que deux semaines avant le 10 Novembre 2017, elle a constaté des absences intempestives et injustifiées sur les lignes de production de la section parage de l'usine, cœur de l'activité de la société, dont madame EZOUA est la responsable ;

Le 10 Novembre poursuit-elle, plus de la moitié de l'effectif de ladite section comprenant environ trois cent salariés n'était pas à son poste sous prétexte que les travailleurs se trouvaient tous à l'infirmerie attendant d'être reçus et le hasard faisant bien les choses, l'appelante responsable de cette section, était également absente pour maladie le même jour ;

Manifestement poursuit-elle, cette situation s'apparentait à un sabotage de la part de l'équipe dirigée par cette dernière de sorte que pour mieux comprendre la situation qui prévalait dans cette section, elle a adressé à sa responsable une demande d'explication le 14 Novembre 2017 et qu'estimant les explications peu convaincantes, elle a licencié cette dernière pour perte de confiance en payant ses droits ;

Pour elle, tout employeur responsable, placé dans les mêmes conditions, comprendrait que cette situation s'apparente à un sabotage puisque plus de cent personnes ne peuvent tomber malades au même moment, à moins qu'il ne s'agisse d'une intoxication, ce qui n'est pas le cas et comme il fallait s'y attendre, l'usine n'a pu produire le tonnage de poissons prévu pour ce jour là, alors qu'elle avait des impératifs de respect de délai de livraison ;

Elle affirme qu'il s'agit ici de motif revêtant une certaine gravité qui rend impossible la continuation ou le maintien des relations de travail entre les parties au risque de créer des dommages pour l'entreprise ;

En outre, elle soutient que l'appelante se prévaut de son absence du 10 Novembre 2017 rendant impossible sa participation matérielle à ce sabotage bien qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'apporter les preuves mettant en évidence sa participation matérielle au sabotage du 10 Novembre mais plutôt de prouver qu'elle a un motif objectif de ne plus placer sa confiance en madame EZOUA ;

Elle soutient que dans la demande d'explication en date du 14 Novembre, la Direction Générale a attiré l'attention de cette dernière, responsable de la section parage, sur les absences intempestives et injustifiées des lignes de production et que pour toute réponse, elle a déclaré en avoir fait le constat ; or fait-elle valoir, auxdites absences intempestives et injustifiées entraînant une baisse de production, l'appelante n'a jamais préconisé des solutions pour arrêter cette situation qui porte atteinte à la bonne marche de l'entreprise, attitude passive qui a entamé la confiance placée en elle ;

Elle souligne que dans ces conditions, la confiance entre les deux parties étant rompue, l'appelante a été licencié pour perte de confiance, laquelle perte de confiance peut être retenue comme motif légitime de licenciement lorsque des éléments objectifs l'établissent et qu'il y a atteinte à la bonne marche de l'entreprise, ce qui est le cas en l'espèce ; elle ajoute du reste qu'elle n'avait aucun intérêts à gêner l'appelante dans sa jouissance d'une retraite paisible

Par ailleurs, elle relève que l'appelante fait savoir qu'elle a été sanctionnée deux fois pour la même faute alors que la demande d'explication du 14 Novembre 2017 ne fait référence qu'aux faits survenus le 10 Novembre et que la réponse à cette demande ne fait pas référence à Septembre 2017 :

Selon elle, les faits survenus en Septembre 2017 ont été mentionnés dans la lettre de licenciement pour rappeler voire souligner, la répétition de ce qui est reproché à l'appelante, et qu'on ne peut parler de double sanction à la lecture de ladite lettre ;

Au total, elle sollicite la confirmation du jugement querellé en toutes ses dispositions ;

DES MOTIFS

Les parties ayant conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

EN LA FORME

L'appel ayant été relevé selon les forme et délai de la loi, il sied de le déclarer recevable ;

AU FOND

Sur le caractère de la rupture

Aux termes des dispositions de l'article 18.3 du 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 ;

Par ailleurs, il est de jurisprudence établie que la perte de confiance, pour légitimer le licenciement, doit reposer sur des faits précis qui créent un doute raisonnable sur la confiance que le travailleur peut inspirer dorénavant à l'employeur quelle que soit la suite réservées à ces faits ;

En l'espèce, L'appelante fait valoir en substance d'une part qu'il lui a été imputé des faits commis en son absence en prenant en compte son attitude fautive antérieure ; d'autre part que des faits antérieurement sanctionnés ont servi de motif au licenciement de sorte que le jugement qui prend appui sur une faute antérieurement sanctionnée par une mise à pied, n'est pas conforme au droit ;

Cependant, il résulte des pièces du dossier que par lettre en date du 27 Novembre 2017 ainsi libellée : «Nous faisons suite aux explications que vous avez fournies dans votre réponse du 16 Novembre 2017.

En effet, vous affirmez être en repos maladie les 9 et 10 Novembre 2017 et donc ignorez les faits formulés à votre encontre.

Le 10 Novembre 2017, la section parage était déserte du fait de l'absence de plus de la moitié de son effectif. Par contre l'infirmerie était pleine de tout ce personnel attendant d'être reçu par le médecin.

Toutefois, vous n'êtes pas sans oublier que vous êtes responsable du parage, le cœur de l'activité de la société, et, de ce fait, vous avez sous votre autorité un effectif de 300

personnes que malheureusement, vous manipulez souvent à votre aise au point de saboter le travail.

Vous n'êtes pas à votre première action de cette nature car déjà, le 11 Septembre 2017, vous avez essayé de saboter la visite du client Chancerelle ce qui vous a valu une mise à pied.

Cette fois encore, vous vous êtes absenté pour raison maladie le 9 et 10 Novembre 2017 ou votre équipe a saboté le travail de cette journée.

Vous représentez la Direction au sein de votre section et nous ne pouvons continuer à tolérer de tels agissements de manipulation du personnel et de sabotage de la société.

Nous considérons cette attitude comme une défaillance dans votre rôle. Elle entache la confiance quant à rester dans votre fonction.

C'est pourquoi, nous vous notifions votre licenciement pour perte de confiance à compter du 27 Novembre 2017..... » ;

En effet, il ressort de la demande d'explication en date du 14 Novembre servie à l'appelante que l'employeur lui demandait de s'expliquer sur les absences intempestives injustifiées depuis deux semaines dans la section parage ayant pour conséquence l'abandon des lignes sans aucun motif valable que l'employeur assimilait à une machination de la part de l'appelante avec son équipe et l'infirmerie ;

En réponse, l'appelante a déclaré être venue informer les ressources humaines de ces absences intempestives et injustifiées puis être allé faire le constat avec d'autres personnes et qu'en repos maladie les 9 et 10 Novembre, elle n'était pas présente dans l'entreprise de sorte qu'il était évident qu'elle ignorait les faits commis à cette date ;

Il résulte ainsi de la lecture de ces courriers que les faits reprochés à l'appelante portent sur ceux survenus les 9 et 10 Novembre 2017 et dont elle a elle-même fait le constat;

Et la lettre de licenciement n'a fait que rappeler ceux du 11 Septembre pour démontrer la répétition des actes entravant la bonne marche de l'entreprise ;

Dès lors, l'appelante ne peut valablement soutenir qu'elle a été sanctionnée doublement ou pour une attitude fautive antérieure;

En tout état de cause, il est constant que l'appelante est responsable de la section parage, le cœur de l'entreprise avec sous sa responsabilité environ trois cent travailleurs ; que le fait que cette section ait été désertée par l'ensemble de ses travailleurs pour l'infirmerie sans qu'il n'y ait eu d'intoxication s'apparente à un acte de sabotage comme l'a effectivement souligné l'employeur, acte qui est de nature à annihiler toute la confiance placée par l'employeur en son employée, responsable de cette section, ce, d'autant plus que cette dernière n'a proposé ou pris aucune mesure à son arrivée pour prévenir ce genre de disfonctionnement préjudiciable aux intérêts de la société encore moins des sanctions en

l'encontre de ses subordonnés, démontrant par cela la connivence entre elle et ces derniers ;

Dès lors, il sied de dire que le licenciement opéré repose sur des faits précis constaté par l'employée elle-même, lesquels faits sont de nature à créer un doute raisonnable quant à la confiance que le travailleur pouvait dorénavant inspirer à l'employeur ;

En conséquence, c'est à juste titre que le Tribunal a qualifié la rupture ainsi intervenue de légitime ; il sied en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts

L'article 18.15 du code précité dispose que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts et les ruptures sans motif légitime ou pour faux motif sont abusif ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que la rupture reposant sur des faits précis et objectifs est légitime et non abusive ;

Conséquemment, c'est à juste titre que le premier juge a débouté l'appelante de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

La décision entreprise mérite en conséquence confirmation sur ce point ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare la madame EZOUA BOUMA ELISABETH recevable en son appel relevé du jugement N°813/CS6/2018 rendu le 28 Mai 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan ;

AU FOND

L'y dit cependant mal fondée ;

L'en déboute ;

Confirme le jugement querellé en toutes ses dispositions

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.



