

OWE

N° 295

DU 28/03/2019

ARRET SOCIAL

DE DEFAULT

5^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE :

LA SOCIETE R.M.O

(Cabinet SAKO YAPOBI
FOFANA)

C/

M.DJEGNAN FULGENCE

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union-Discipline-Travail

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

5^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 28 MARS 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 vingt-huit mars deux mille dix-neuf**, à laquelle siégeaient :

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

Monsieur **DIEKET LEBE 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 R.M.O**

APPELANTE

Représentée et concluant par le Cabinet SAKO-YAPOBI-FOFANA, Avocats à la Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET : Monsieur **DJEGNAN FULGENCE**

INTIME

Non comparant ni personne pour lui

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 -Yopougon, statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement n°283/2018 en date du 19/07/2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

1ère GROSSE DELIVREE le 09 mai 2019
A M. DJEGNAN FULGENCE
EXPEDITION DELIVREE LE 20 Mai 2019
à la SCP SAKO YAPOBI FOFANA

PAR CES MOTIFS

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

Déclare l'action de DJENAN FULGENCE, recevable ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que la rupture des relations de travail s'analyse en licenciement abusif ;

Condamne en conséquence la société RMO à payer à DJENAN FULGENCE à ce titre :

- Sur l'indemnité de licenciement = 284.022 FCFA
- Sur l'indemnité compensatrice de préavis = 150.405 FCFA
- Sur le rappel gratification 2016 = 4.834 FCFA ;

Domage intérêts pour licenciement abusif : 451.214 FCFA

Le déboute du surplus ;

Par acte N°173/2018 du greffe en date du 06/09/2018, Maître Barbara Aonon, Avocat à la Cour, du cabinet SCPA Sako –YAPOBI-FOFANA et Associés, conseil de la société R.M.O a 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°636/2016 de l'année 2018 et appelée à l'audience du 10/01/2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 17/01/2019 pour l'appelante et après plusieurs renvois pour l'appelante et l'intimé, fut utilement retenue à la date du 07/02/2019 sur les conclusions de l'appelante ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 28/03/2019. 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 de l'appelante ;

Advenue l'audience de ce jour 28 mars 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 déclaration d'appel n°173/2018, enregistrée le 06/09/ 2018, Me BARBARA AONON, du cabinet SCPA SAKAHO-YAPOBI-FOFANA et ASSOCIES, avocat à la cour, conseil de la société RMO, a relevé appel du jugement contradictoire N°283/2018 rendu par le tribunal de Yopougon en date du 19 juillet 2018, qui a statué comme suit :

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

Déclare l'action de Djegnan Fulgence, recevable ;

La dit partiellement fondée ;

Dit que la rupture des relations de travail s'analyse en licenciement abusif ;

Condamne en conséquence la société RMO à payer à Djegnan Fulgence à ce titre les sommes suivantes:

-Indemnité de licenciement :284.022 FCFA ;

-Indemnité compensatrice de préavis :150.405 FCFA ;

-Rappel de gratification 2016 : 4.834 FCFA

Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 451.214 FCFA ;

Le déboute du surplus ;

Considérant qu'il résulte des énonciations du jugement attaqué et des pièces de la procédure que par requête enregistrée le 30 avril 2018 au greffe du

Tribunal du travail de Yopougon, Djegnan Fulgence a fait citer la société RMO à comparaître devant ledit Tribunal pour avoir paiement à défaut de conciliation, les sommes suivantes :

-indemnité de licenciement : 284.022 FCFA

-indemnité compensatrice de préavis : 150.405 FCFA

-rappel du congé payé au prorata : 77.208 FCFA

-rappel de congé 466.000 FCFA

-reliquat de gratification 2016 : 4.834 FCFA

-rappel de la gratification en 2018 au prorata : 7.089 FCFA

-paiement de salaire de présence : 111.084 FCFA

-paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif : 601.620 FCFA ;

Que la tentative de conciliation entreprise s'est soldée par un échec ;

Considérant que l'intimé fait valoir au soutien de son action qu'il a été embauché par la société RMO, le 01 novembre 2013 puis affecté à l'agence SITAB de Soubré, en qualité de vendeur cyclo moyennant un salaire mensuel de 150.405 FCFA ;

Que poursuivant il expose qu'en mission d'inspection, son superviseur l'informait de ce qu'il a constaté une surfacturation de sa part au niveau du prix de revente des cartouches de cigarette en les livrant aux détaillants à six mil (6.000) francs CFA l'unité en lieu et place du prix de cinq mille cinq francs (55 000)FCFA imposé par la SITAB;

Qu'il fait observer que suite à ce constat, qu'il contestait d'ailleurs, il sollicitait vainement de son interlocuteur une enquête contradictoire ;

Que selon le travailleur, dans le même élan, son employeur lui servait une demande d'explication à laquelle il répondit le 19 février 2018 en déclinant toute responsabilité relativement aux faits en cause tout en réitérant sa demande d'une enquête contradictoire afin de corroborer ou non ces allégations ;

Qu'à sa grande stupéfaction, son employeur lui servit plutôt une lettre de licenciement sans motif le même jour;

Qu'il estime au regard de la trame des faits ci-dessus présentée, avoir été abusivement licencié,

Qu'aussi sollicite-t-il du tribunal le rétablissement dans ses droits ;

Considérant que la défenderesse réplique en confirmant que dans le cadre de ses activités avec la SITAB, le montant de 5.500 FCFA était imposé à Djegnan Fulgence pour la vente de cartouches de cigarettes ;

Qu'elle fait observer que toutefois lors d'un contrôle sur le terrain par l'un des superviseurs, la SITAB était informée de ce que le demandeur majorait de 500 FCFA, le prix de vente imposé ;

Qu'en réaction à ce constat le 19 février 2018, elle servait une demande d'explication au demandeur avant de lui notifier le même jour, son licenciement pour faute lourde ;

Qu'elle fait noter que suite à son licenciement Djegnan Fulgence a reçu la somme de 89.500 FCFA correspondant à ses droits de rupture toute déduction faite, ainsi que son certificat travail et son relevé nominatif de salaire ;

Qu'elle termine en versant aux débats une copie du contrat de sous-traitance entre la RMO et la SITAB, une annexe au contrat de sous-traitance, un contrat de travail à durée indéterminé, un état des points de vente de Djegan Fulgence attestant de ce que celui-ci livrait les cartouches de cigarettes de la SITAB contre paiement de la somme de 6.000 FCFA , une demande d'explication et une lettre de licenciement en date du 19 février 2018, un bulletin de paie, un ordre de virement, le certificat de travail du demandeur et son relevé nominatif de salaire ;

En cause d'appel, la RMO insiste sur le bien fondé de ses prétentions au motif que si le tribunal n'y adhérerait pas, il lui appartenait de demander une mise en état afin d'être plus amplement éclairé ;

Qu'elle indique que le refus de la confrontation est non seulement une pratique de leur métier mais il se justifie par la nécessité de protéger l'image de leur entreprise ;

DES MOTIFS

En la forme

Sur le caractère de la décision

Considérant que l'intimé qui n'a pas reçu notification de l'appel n'a ni déposé ni été présent ou représenté ;

Qu'il y a lieu de statuer par défaut à son égard et contradictoirement en ce qui concerne l'appelante ;

Sur la recevabilité

Considérant que l'appel de la société RMO a été relevé dans les formes et délais légaux ;

Qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

Au fond

Sur le caractère du licenciement

Considérant qu'il ressort des dispositions de l'article 18.3 du code du travail que 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 ;

Que les parties se querellent la légitimité de la rupture ;

Considérant que l'appelante soutient que la rupture est consécutive à la faute lourde de l'employé en ce qu'il a majoré le prix de vente de la cartouche de cigarette imposé à 5.500 FCFA de 500 FCFA pour la vendre à 6000 FCFA et garder ainsi par devers lui, la somme majorée ;

Considérant que l'intimé qui conteste la matérialité des faits estime que le motif n'est pas fondé en ce qu'il n'est pas corroboré par une confrontation entre lui les clients dénonciateurs ou un rapport contradictoire, ce d'autant qu'il a proposé cette méthode à son employeur qui l'a été refusée ;

Considérant qu'en cause d'appel, l'appelante qui tient pour acquit la légitimité du licenciement pour faute lourde imputable à l'employé fait valoir que si le tribunal ne s'estimait pas suffisant édifié sur le bien fondé de sa défense, il n'avait qu'à ordonner une mise en état ;

Considérant toutefois qu'à l'instar du tribunal, la Cour statue sur pièces;

Considérant qu'il ressort desdites pièces que non seulement, la société RMO avait tout le loisir d'accéder à la requête de son ex-employé tendant à la confrontation afin de corroborer la matérialité des faits allégués au soutien du licenciement pour faute lourde, ne serait-ce que dans ses locaux, mais elle ne l'a pas fait en dépit de la demande répétée de l'ex-employé ;

Qu'elle n'a pas non plus sollicité de mise en état qui lui serait refusée ;

Qu'enfin, en tant qu'initiatrice du licenciement, c'est à elle qu'il appartenait de s'assurer au préalable de la teneur de ses arguments et de la légitimité d'une telle décision ;

Qu'il s'ensuit qu'en l'état, la matérialité des faits imputés à l'employé, n'étant corroborée par aucune preuve irréfutable, le licenciement entrepris, l'a été sans motif légitime et par conséquent abusif;

Que c'est donc à bon droit que le premier juge l'a qualifié comme tel ;

Qu'aussi convient-il de confirmer le jugement querellé en ce qu'il a fait une saine appréciation des fait et une bonne application la loi ;

Sur l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis :

Considérant qu'il vient d'être démontré que le licenciement opéré par la société RMO au préjudice de Djegnan Fulgence est abusif ;

Qu'en conséquence, en application des dispositions des 18.7 et 18.16 du code du travail et l'article 1 du décret n°96-201 du 7 mars 1996, qui n'excluent les indemnités compensatrice de préavis et de licenciement qu'en cas de faute

lourde, il y a lieu de dire que l'intimé est fondé à réclamer des indemnités de licenciement et de préavis;

Que c'est donc à bon droit que le premier juge a accordé à Djegnan Fulgence diverses sommes d'argent à ces titres ;

Qu'il y a lieu de confirmer la décision attaquée sur ces points

Sur le rappel de gratification 2016

Considérant qu'il résulte des articles 25.4, 25.8 et 53 de la convention collective interprofessionnelle du 20 juillet 1977 que la gratification est un droit acquis au travailleur quelles que soient les circonstances de la rupture du contrat de travail ;

Qu'en l'espèce aucun élément du dossier ne démontre que le travailleur a reçu de son ex-employeur des sommes d'argent au titre de ce droit acquis pour l'année 2016;

Qu'aussi en condamnant l'ex-employeur à la lui payer, le premier juge a fait une juste appréciation de la loi et il convient de confirmer le jugement querellé sur ces différents points ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

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

Que le licenciement intervenu ayant été déclaré abusif, c'est à bon droit que le tribunal a condamné l'ex-employeur au paiement de dommages et intérêts à ce titre ;

Qu'il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

Par Ces Motifs

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

En la forme

Reçoit l'appel de la société RMO ;

Au fond

Dit l'appel de la société RMO mal fondé ;

Déboute en conséquence la société RMO ;

Confirme le jugement attaqué 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.**

