

Y.Y

N°218
DU 07/03/2019

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE

3^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE :

DEMBELE OUSMANE
C/

LA SOCIETE LES
CENTAURES ROUTIERS ET
SON PRESIDENT
DIRECTEUR GENERAL
(Me FOLQUET DIALLO)

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 07 mars 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, Troisième Chambre Sociale, Séant au Palais de Justice de ladite ville en son audience publique ordinaire du sept mars 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 :

DEMBELE OUSMANE;

APPELANT

Comparant et concluant en personne;

D'UNE PART

ET :

LA SOCIETE LES CENTAURES ROUTIERS ET SON
PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL;

EXPEDITION DELIVREE LE 24 Avril 2019
à M. DEMBELE OUSMANE
EXPEDITION DELIVREE LE 05 juillet
2019 à M. YAO Affouet Yolande
à la Cour.

INTIMEES

Comparant et concluant par maître FOLQUET
DIALLO, 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 de Yopougon, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°79 en date du 22 mars 2018 aux qualités duquel il convient de se reporter et dont le dispositif est le suivant :

PAR CES MOTIFS

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

Déclare recevable l'action monsieur DEMBELE OUSMANE ;
L'y dit cependant mal fondée ;
L'en déboute » ;

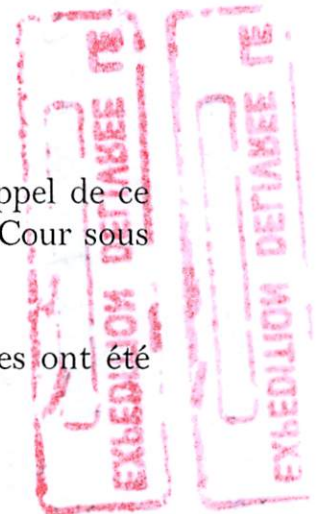
Par acte n°79 du greffe en date du 24 avril 2018, DEMBELE OUSMANE, a relevé appel dudit jugement ;

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°298 de l'année 2018 ;

Appelée à l'audience du 31 mai 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 21 juin 2018 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 17 janvier 2019 sur les conclusions des parties ;



Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 07 mars 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 acte N°79/2018 en date du 24 Avril 2018, monsieur DEMBELE OUSMANE a relevé appel du jugement contradictoire n°114/2018 rendu le 22 Mars 2018 par le tribunal de travail de Yopougon dont le dispositif est le suivant :

« Statuant publiquement contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;
Déclare recevable l'action monsieur DEMBELE OUSMANE ;
L'y dit cependant mal fondée ;
L'en déboute » ;

Au soutien de son appel, monsieur DEMBELE OUSMANE expose que le 01^{er} Novembre 2007, il a été embauché en qualité de chauffeur par la société LES CENTAURES ROUTIERS moyennant un salaire mensuel de moyen de 198.815 FCFA ; il indique avoir à maints reprises verbalement et vainement réclamé le rappel du différentiel de l'augmentation de 9°/° de son salaire de la période du 1^{er} Janvier 2016 à fin Mai 2017 conformément à l'arrêté 2015-855/MEMEASFP/CAB du 30 Décembre 2015 relatif à l'augmentation des salaires du privé qui prévoit que tout travailleur du privé du secteur Commerce, Distribution, Négoce et Profession Libérale alors qu'il a droit à cette augmentation sur son salaire brut ;

Il indique que pour avoir fait légalement cette réclamation qui ne peut être considérée comme une faute lourde, il a été licencié le 05 Mai 2017 sans préavis ni demande d'explication préalable encore moins un acte d'huissier établissant une quelconque faute relevée en son contre ;

Il affirme avoir en réalité été licencié pour des fautes anciennes commises et qu'il s'agit dès lors d'un licenciement abusif ;

En conséquence poursuit-il, l'employeur devrait être condamné à lui payer des dommages et intérêts pour licenciement abusif et les droits de ruptures réclamés ainsi que les droits acquis, ce dernier n'ayant pas rapporté la preuve du paiement desdits droits;

Il fait en conséquence grief au premier juge de lui avoir imputé la rupture des liens contractuels d'une part sans s'assurer auparavant que l'ex employeur s'était au préalable soumis à son obligation de délivrance d'une demande d'explication avant de procéder au licenciement ; d'autre part alors que la rupture est consécutive à son refus d'accepter la modification unilatérale de son contrat de travail ;

Au total, il sollicite l'infirmer du jugement querellé et la Cour de céans statuant à nouveau, confirmer ses prétentions et les décomptes de ses droits et dommages et intérêts ;

En répliques, la société LES CENTAURES ROUTIERS représentée par son conseil, maître Paule Folquet Diallo explique pour sa part avoir embauché l'appelant le 17 Novembre 2007 après essai, en qualité de chauffeur ;

Elle soutient que dans l'exécution de ses tâches, le travailleur avait commis plusieurs fautes ayant donné lieu à des avertissements ; ainsi poursuit elle, lors d'une livraison effectué par ce dernier le 10 Février 2017 avec plusieurs arrêts non autorisés ayant donné lieu à une demande d'explication de 14 Février 2017, le client a constaté un manquant de 79 bouteilles, 10 bouteilles non conformes et 02 bouteilles cassées ; selon elle, dans sa réponse le 16 Mars 2017 soit plus d'un mois après, l'appelant a expliqué s'être rendu compte des manquants lors du déchargement sans avertir le client et justifiait les arrêts par des circonstances indépendantes de sa volonté ;

Elle souligne alors que par courrier daté du 05 Avril 2017, elle a licencié monsieur Dembélé dont le dossier disciplinaire était très chargé pour perte de confiance mais que sur intervention des délégués du personnel, elle a annulé ce courrier et infligé au travailleur une mise à pied de huit jours sans salaire en lieu et place du licenciement ;

Selon elle, l'ex employé a ensuite été affecté à la conduite des véhicules devant aller à la visite technique, ce qu'il a accepté avant de manifester un refus total d'exécution de cette tâche sans en exprimer les réels motifs, refusant par ce comportement un ordre direct de son employeur, faisant ainsi montre d'une insubordination notoire ; elle précise avoir fait constater cette insubordination par procès-verbal de constat avant d'être contraint de le licencier par lettre du 03 Mai 2017 pour faute lourde ;

En conséquence pour elle, un tel licenciement est parfaitement justifié car la tâche confiée à l'appelant principal rentrait parfaitement dans ses prérogatives de chauffeur et que malgré l'intervention des délégués du personnel chargés par elle de faire entendre raison au travailleur, ce dernier est resté campé sur sa position de refus catégorique d'exécuter les instructions données commettant par cela une faute lourde dispensatrice de demande d'explication et de respect de délai de préavis;

Après la rupture poursuit- elle, elle a procédé à la remise de tous les documents légaux de rupture et versé les droits acquis;

Elle indique en outre que les déclarations du travailleur selon lesquelles il n'a reçu aucune demande d'explication ne repose sur aucun fondement puisqu'il a été prié de s'expliquer sur l'insubordination dont il a fait preuve et ajoute avoir effectivement procédé à l'augmentation du salaire de 8°/° comme cela est d'usage et non de 9°/° conformément à la note circulaire du 28 Mai 2015 faisant passer le salaire catégoriel de 70.511 FCFA à 76.152 FCFA ;

Au total dit elle, l'ex employé fait preuve de mauvaise foi manifeste de sorte qu'il résulte de tout ce qui précède que sa demande en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, des congés payés et des dommages et intérêts pour licenciement abusif n'est absolument fondé, ce d'autant plus qu'il ressort des bulletins de salaire que les congés de Novembre 2012 à Novembre 2016 et les gratifications de Décembre 2015 et Décembre 2016 ainsi que de la prime de transport ont été payés ;

En conséquence selon elle, la Cour de céans n'aura aucune peine à confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions et à condamner l'appelant à lui payer la somme de cinq millions pour procédure abusive et vexatoire;

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 y a lieu de le déclarer recevable ;

AU FOND

Sur le caractère de la rupture

Il ressort des dispositions de l'article 16.6 du code du travail que « l'employeur doit procurer le travail convenu au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat, sauf cas de force d'urgence ou de péril et pour une tâche temporaire. Toute modification substantielle du contrat de travail requiert l'accord préalable du salarié » ;

Par ailleurs, aux termes des dispositions des articles 18.3 alinéa 1, le contrat de travail ~~que~~ le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié ou par celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime et 18.15 du même code que, toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts et les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce, l'appelant affirme avoir été licencié pour avoir fait la juste réclamation d'ajustement de son salaire et pour des fautes anciennes sans demande d'explication préalable ;

Cependant, il ressort des bulletins de solde produit par l'ex employeur que le salaire de base de monsieur DEMBELE a été régulièrement ajusté conformément à l'arrêté sus visé ;

Par ailleurs, il result des termes de la lettre de licenciement notifiée le 05 Mai 2017 que ce dernier a été licencié pour faute lourde résultant de son insubordination, notamment du refus de ce dernier d'exécuter la tâche à lui confiée ;

En effet, il ressort du procès-verbal de constat daté du 26 Avril 2017 produit que monsieur DEMBELE OUSMANE a refusé l'ordre de sa hiérarchie l'affectant au service de conduite des véhicules de la société allant à la visite technique, ce, en présence de plusieurs autres travailleurs ;

Dès lors, le refus manifeste d'exécuter une mission du supérieur hiérarchique, mission qui rentrait parfaitement dans sa fonction de chauffeur, étant une insubordination constitutive de faute lourde, le licenciement opéré par l'employeur se trouve ainsi fondé sur de justes motifs ;

En conséquence, les allégations du travailleurs selon lesquelles il a été licencié pour fautes anciennes sont sans fondement ; de plus, l'absence de demande d'explication préalable n'est assortie d'aucune sanction encore que l'appelant principal n'en rapporte aucune preuve face aux dénégations de l'employeur ;

La décision mérite confirmation sur ce point

Sur les dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire

La société CENTAURES ROUTIER réclame la condamnation de monsieur DEMBELE OUSMANE à lui payer la somme de 5.000.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire ;

Cependant, la citation de l'ex employeur devant les juridictions sociales par le travailleur pour la reconnaissance de ses droits liés à la rupture du contrat ne saurait être considérée en l'espèce comme une procédure abusive et vexatoire ;

En tout état de cause, l'ex employeur ne dit pas en quoi ni comment cette procédure est abusive et vexatoire, se contentant de formuler la demande en paiement de dommages et intérêts ;

Dès lors, ce dernier étant mal fondé en sa demande, il sied de l'en débouter ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare monsieur DEMBELE OUSMANE et La société CENTAURES ROUTIERS recevables respectivement en leurs appels principal et incident relevés du jugement contradictoire n°114/2018 rendu le 22 Mars 2018 par le tribunal de travail de Yopougon ;

AU FOND

Les y dit cependant mal fondés ;

Les en déboute ;

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

Ainsi fait jugé et prononcé publiquement par la cour d'Appel d'Abidjan, (Côte d'Ivoire) les jours, mois et an, que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier.

Dans ces conditions, la rupture étant fondée sur de justes motifs, elle est légitime et ne peut ouvrir droit à dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Conséquemment, c'est à bon droit que le premier juge a qualifié ladite rupture de légitime et a débouté l'ex employé de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Il y a lieu de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et celle de licenciement

Aux termes des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du code précité, les indemnités compensatrice de préavis et celle de licenciement ne sont dues au travailleur que s'il n'a pas commis de faute lourde en cas de rupture sans respect du délai de préavis et si la rupture n'est pas imputable à ce dernier ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que monsieur DEMBELE OUSMANE a commis une faute lourde rendant la rupture légitime ;

Dès lors, le Premier Juge qui a débouté ce dernier de ses demandes de ce chef n'a pas mal jugé et la décision entreprise mérite confirmation sur ces points ;

Sur les droits acquis

Les droits acquis que sont les congés payés, la gratification, la prime d'ancienneté, le transport et les arriérés de salaires sont due au travailleur quel que soit le motif de la rupture ;

Cependant en l'espèce, les bulletins de solde versés au dossier ainsi que le solde de tout compte en date du 05 Mai 2017 établissent que ces différents droits ont été payés au travailleur ;

Dans ces circonstances, c'est à juste titre que ce dernier a été débouté de ses demandes mal fondées par le premier Juge de sorte que la décision attaquée mérite également confirmation sur ce point ;

Sur le différentiel de salaire de 9°/°

Il ressort des bulletins de solde produits que le salaire de l'ex employé a été régulièrement augmenté et qu'en conséquence, la demande sur ce point étant mal fondée, c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté la demande de ce chef ;