

DMC

N° 233
Du 07/03/2019

**ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE**

5ème CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

**Monsieur SAKPA ZOGA
LUTHER**

C/

La société G4S

**(SCPA BILE-AKA
BRIZOUA-BI)**

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

Cinquième CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 07 MARS 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 Sept Mars deux mille dix-neuf à laquelle siégeaient ;

Mme SORO NOUGNON ANGE ROSALIE YEO,
Président de Chambre, **PRESIDENT ;**

**Monsieur KOUAME GEORGES et Mme POBLE
CHANTAL épse GOHI,** Conseillers à la Cour, **MEMBRES ;**

Avec l'assistance de Maître **KONGO KOUASSI,**
GREFFIER ;

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

ENTRE : Monsieur SAKPA ZOGA LUTHER ;

APPELANT

Comparaissant et concluant en personne ;

D'UNE PART

ET : La Société G4S ;

INTIMEE

Représentée et concluant par la SCPA BILE-AKA BRIZOUA-BI
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-Plateau statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement n° 759/CS3

en date du 09/04/2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

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

Déclare recevable l'action de monsieur SAKPA ZOGA LUTHER ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que le licenciement intervenu est légitime ;

Condamne la société G4S à lui payer la somme de 62.339 FCFA au titre de dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail ;

Le déboute du surplus de ses prétentions ;

Par acte n° 314/2018 du greffe en date du 22 Mai 2018, Monsieur SAKPA ZOGA LUTHER a interjeté 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 numéro 581/2017 de l'année 2018 et pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 13/12/2018 pour l'intimée et après plusieurs renvois pour l'intimée et l'appelant, fut utilement retenue à la date du 31/01/2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 07/03/2019 – 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 des parties ;

Advenue l'audience de ce jour 07/03/2019 ;

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

Par déclaration d'appel enregistrée le 22 MAI 2018 sous le N°314/2018 Monsieur SAPKA ZOGA LUTHER a relevé appel du jugement social contradictoire N°759/CS3/2018 rendu le 09 avril 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan non signifiée dans la cause entre les parties, lequel saisi par le sus nommé d'une requête non datée aux fins de tentative de conciliation, a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare recevable l'action de monsieur SAPKA ZOGA LUTHER ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que le licenciement intervenu est légitime ;

Condamne la SOCIETE G4S à lui payer la somme de 62.339 FCFA au titre de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail ;

Déboute SAPKA ZOGA LUTHER du surplus de ses demandes ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué que par requête enregistrée le 13 décembre 2017, monsieur SAPKA ZOGA LUTHER a fait citer la Société G4S par devant le Tribunal du Travail d'Abidjan, pour s'entendre, à défaut de conciliation, condamner à lui payer diverses sommes d'argent au titre de la gratification, du congé payé, des indemnités de licenciement et de préavis, des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail, pour non déclaration à la CNPS, pour licenciement abusif,

La tentative de conciliation entreprise ayant échoué, la cause et les parties ont été renvoyés à l'audience public pour y être statué sur les mérites de leurs moyens respectifs ;

Au soutien de son action, monsieur SAPKA ZOGA LUTHER a exposé qu'il a été engagé d'abord sous un contrat à durée déterminée en date du 18 avril 2008 avant de signer par la suite un contrat à durée indéterminée le 03 mai 2010 en qualité de vigile avec la société G4S ;

Souffrant d'une infection pulmonaire, il demandait régulièrement une permission auprès de sa hiérarchie le 24 avril 2013 en vue de se rendre au village pour son traitement, mais celle-ci lui était refusée ;

Malgré le refus de sa hiérarchie, il s'y rendait pour ledit traitement car sa santé se dégradait dangereusement ;

Revenu du village le 22 mai 2013, soit après 30 jours d'absence, il se présentait à la société pour reprendre son travail, mais son supérieur hiérarchique lui demandait de rentrer à la maison en promettant qu'il le rappellerait ;

Las d'attendre l'appel de la société, il y retournait vainement ;

Il faisait valoir par ailleurs que la date du 23 mars 2013, mentionnée comme celle de son arrêt de travail sur sa lettre de licenciement, était inexacte car celui-ci était intervenu plutôt le 23 avril 2013 ;

Il en voulait pour preuve son dernier bulletin de paie de la période de travail allant du 01 avril 2013 au 30 avril 2013 ;

Il ajoutait aussi que la date du 01 juin 2013 inscrite sur son certificat de travail et sa lettre de licenciement sont antidatées et cela est confirmé par la date du 30 décembre 2013 marquée sur le procès-verbal de non comparution dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales ;

Concluant, il maintenait toutes ses prétentions financières contenues dans ledit procès-verbal de non conciliation ;

En réplique, la société G4S faisait valoir qu'elle a embauché le requérant en qualité d'agent de sécurité

Elle expliquait qu'alors que la permission de s'absenter de son poste de travail lui a été refusée, l'ex-travailleur est parti pendant plus d'un mois sans

donner de nouvelle et que c'est ainsi qu'elle procédait à son licenciement le 1^{er} juin 2013 ;

Elle estimait que le licenciement opéré est légitime et ne peut ouvrir droit au paiement des droits et indemnités de rupture sollicités par l'employé ;

Sur ce le tribunal vidant sa saisine, a par jugement social contradictoire, déclaré recevable l'action de monsieur SAPKA ZOGA LUTHER, l'y a dit partiellement fondé, a jugé que le licenciement intervenu est légitime, a condamné la SOCIETE G4S à lui payer la somme de 62.339 FCFA au titre des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et l'a débouté du surplus de ses demandes ;

Contre cette décision, monsieur SAPKA ZOGA LUTHER a relevé appel ;

Au soutien de son appel, SAPKA ZOGA LUTHER fait valoir qu'en raison de sa maladie, il devait bénéficier d'un arrêt maladie et donc d'une suspension de son contrat de travail sur le fondement de l'article 15.8 du code du travail qui est appuyé par l'article 28 du même code qui expliquent les absences justifiées par l'incapacité résultant des maladies ;

Il produit pour étayer ses allégations un certificat d'arrêt de travail et un rapport médical ;

En réaction la société G4S concluant à la confirmation du jugement entrepris, a réitéré l'essentiel de ses déclarations faites devant le premier juge;

Elle a précisé que le licenciement intervenu à la suite de l'abandon de poste de l'employé pendant plus d'un mois est légitime et qu'il est par conséquent mal fondé à solliciter les droits de rupture ;

DES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de la décision

Les parties ont comparu et ont conclu ;

En conséquence, la décision est contradictoire ;

Sur la recevabilité de l'appel

L'appel de monsieur SAPKA ZOGA LUTHER satisfait aux règles de forme et délai prescrits par la loi ;

Il sied de le recevoir ;

AU FOND

Sur le caractère du licenciement

Il ressort des dispositions de l'article 16.3 de l'ancien code du travail que le contrat de travail peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

L'employeur invoque à l'appui du licenciement une faute lourde du travailleur ;

Il est constant comme ressortant des faits de l'espèce qu'alors que l'employeur lui a refusé la permission de s'absenter pour dit-il aller se faire soigner, l'employé a fi de ce refus et a abandonné son poste pendant plus d'un mois ;

Pour justifier son absence, il produit un certificat d'arrêt de travail et un rapport médical établi postérieurement au différend de travail ;

Cette absence prolongée et injustifiée, qui dénote d'une insubordination caractérisée, s'analyse aussi à en un abandon de poste, lesquels sont constitutifs de fautes lourdes et justifient le licenciement opéré ;

Dès lors en jugeant que le licenciement intervenu ne revêt pas un caractère abusif, le premier juge a fait une bonne appréciation de la loi et il y a lieu de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur les conséquences de la rupture

Sur les indemnités de préavis et de licenciement

Il résulte des dispositions de l'article 18.7 et 18.16 du code du travail et l'article 1 du décret n°96-201 du 7 mars 1996 que les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement ne sont pas dues au travailleur qui a commis une faute lourde ;

La rupture du lien contractuel de l'espèce est intervenue pour faute lourde de l'employé, le tribunal a fait une bonne application de la loi en rejetant les demandes du travailleur tendant à obtenir lesdites indemnités ;

Sur les congés-payés et la gratification

Aux termes de l'article 33.5 dudit code, l'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par douze mois pour tous les travailleurs ;

En l'espèce l'employé sollicite le paiement des dites indemnités qui sont des accessoires du salaire par une requête introduite courant année 2017, alors que la rupture est intervenue le 1^{er} juin 2013, soit largement au-delà du délai de douze mois prévus par l'article 33.5 susmentionné ;

Par conséquent c'est à juste titre que le premier juge a rejeté ses demandes tendant à l'obtention desdites indemnités largement prescrites, il suit de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

Sur les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Il ressort des dispositions d'ordre public de l'article 18.15 du code du travail que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages intérêts ;

Dans le cas d'espèce le licenciement intervenu est légitime pour faute lourde ;

Aussi l'employé ne peut donc prétendre à l'obtention des dommages-intérêts pour licenciement abusif;

Dans ces conditions, il convient de confirmer le jugement entrepris qui à juste titre l'a débouté de ce chef de demande;

Sur les dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail

Il ressort des dispositions de l'article 18.18 du code du travail qu'« 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..... » ;

En l'espèce le certificat de travail n'a été remis à l'employé que longtemps après la rupture du lien contractuel;

Cette remise tardive n'étant nullement justifiée, le premier juge qui a fait droit à ce chef de demande fait une saine application de la loi ;

Il convient de confirmer ce point du jugement querellé ;

Sur les dommages-intérêts pour non-déclaration à la CNPS

Les articles 92.2 du code du travail et 5 du code de prévoyance prescrivent à l'employeur de déclarer dans les délais légaux, à peine de dommages, ses salariés à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

En l'espèce, l'employeur a rapporté la preuve de la déclaration de l'employé à la CNPS, en produisant au dossier la fiche d'immatriculation de celui-ci à la CNPS

Il convient de dire que c'est à bon droit que le premier juge a débouté l'employé de ce chef de demande et de confirmer le jugement sur ce point;

Sur l'exécution provisoire

L'appel porte sur tous les points du jugement querellé celui sur l'exécution provisoire ;

Toutefois, dans la mesure où la présente décision est rendue en dernier ressort et que le recours en cassation n'étant pas suspensif en matière sociale, l'exécution provisoire sollicitée par l'intimé est sans objet ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare monsieur SAPKA ZOGA LUTHER recevable en son appel ;

L'y dit cependant mal fondé ;

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.

