

Y.Y

N°304

DU 04/04/2019

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

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 04 Avril 2019

AFFAIRE

**LA SOCIETE de
GESTION du GRAND
MARCHÉ de
TREICHVILLE dite
SGMT
(Me COULIBALY
SOUNGALO)**

**C/
BEUGRE DABLE
BERTRAND
(Me ADONGON
AYEKPA)**

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

**LA SOCIETE de GESTION du GRAND
MARCHÉ de TREICHVILLE dite SGMT;**

APPELANTE

Représentée et concluant par maîtres **COULIBALY SOUNGALO** et **ADONGON AYEKPA DAMASE**, avocat à la cour, son conseil;

D'UNE PART

ET .
BEUGRE DABLE BERTRAND ;

EXPEDITION DELIVREE LE
2019 à Maître Coulibaly Sounhalo
Conseiller de la Cour de Cassation de
Grand Marché de Treichville et remise
à M. Kpington Prince Fabrice conseiller
juridique.

INTIME

Représenté et concluant par la maître **ADONGON AYEKPA**, 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°647/cs5 en date du 1^{er} avril 2016 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 la **SOCIETE de GESTION du GRAND MARCHE de TREICHVILLE dite SGMT** recevable en son opposition ;
L'y dit partiellement fondé ;

Statuant à nouveau
Déclare monsieur **BEUGRE DABLE BERTRAND** recevable en sa demande initiale ;
L'y dit partiellement fondé ;
Dit que son licenciement est abusif ;
Condamne en conséquence la **SOCIETE SGMT** à lui payer les sommes suivantes :
- Indemnité de préavis : **1.309.206 francs CFA**
- Indemnité de préavis : **1.578.063 francs CFA**
- Indemnité de gratification : **85.516 francs CFA**
- Dommages-intérêts pour licenciement abusif : **2.182.010 francs CFA » ;**



Par acte n°540 du greffe en date du 06 décembre 2017, maître **COULIBALY SOUNGALO** conseil de la **SOCIETE SGMT** 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°364 de l'année 2018 ;

Appelée à l'audience du 28 juin 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 19 juillet 2018 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 28 février 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 04 Avril 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°540/2017 en date du 06 Décembre 2017, la SOCIETE DE GESTION DU GRAND MARCHE DE TREICHVILLE dite SGMT par le biais de son conseil juridique, monsieur Kpingnin Fabrice, a relevé appel du jugement social contradictoire n°647/CS5 /2016 rendu le 01^{er} Avril 2016 par le tribunal du travail d'Abidjan, signifié le 30 Novembre 2017, dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare la SGMT recevable en son opposition ;

L'y dit partiellement fondé ;

STATUANT A NOUVEAU

Déclare monsieur BEUGRE DABLE BERTRAND recevable en sa demande initiale ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne en conséquence la société SMGT à lui payer les sommes suivantes :

-1.309.206 f CFA à titre d'indemnité de préavis ;

-1.578.063 f CFA à titre d'indemnité de préavis ;

-85.516 f CFA à titre de gratification ;

-2.182.010 f CFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif » ;

Au soutien de son appel, la SGMT représentée par son conseil, le cabinet Coulibaly Soungalo, expose qu'elle a employé monsieur BEUGRE DABLE BERTRAND en qualité de Responsable Informatique jusqu'à ce que confrontée à des problèmes économiques courant année 2013, elle ne décide de mettre une dizaine d'employés dont ce dernier, en chômage technique à compter du 31 Janvier 2014 ;

Elle indique qu'à la reprise du travail le 03 Février 2014, les données essentielles de la société sont restées inaccessibles aux informaticiens présents à leur poste du fait d'une défaillance du serveur central, un ordinateur de marque HP ;

Selon elle, cette panne inhabituelle avait paru suspecte puisqu'il s'agissait du poste de travail de l'intimé, suspicion renforcée par le témoignage du vigil au terme duquel l'ex employé se serait rendu aux environs de 17 heures, après les heures de travail, dans la salle informatique où il aurait manipulé le serveur dont s'agit ;

Pour s'assurer de la véracité de ce témoignage poursuit-elle, des demandes d'explication ont été adressées à toute personne susceptible de donner des informations fiables sur ces faits y compris l'intimé qui n'a donné sa version que par courrier en date du 02 Avril 2014 ;

Elle soutient que ce dernier a confirmé avoir effectivement manipulé l'appareil en dehors des heures de travail après avoir reçu l'information de sa mise en chômage technique sans toutefois préciser la nature des travaux effectués qui nécessitaient des heures supplémentaires ;

Eu égard à ce courrier réponse dit-elle, qui atteste de l'entière et totale responsabilité du travailleur dans les faits qui lui sont reprochés, elle n'a pas eu d'autres choix que de se séparer de lui pour faute lourde dont la sanction était le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité ;

Mécontent de cette sanction fait-elle savoir, l'ex employé a saisi le Tribunal qui a rendu le jugement qu'elle conteste ;

En effet selon elle, pour déclarer le licenciement abusif, le premier juge a estimé qu'elle n'apportait pas la preuve d'un motif légitime tel qu'exigé par l'article 18.3 du code du travail et que pour le juge, le seul refus du travailleur de reconnaître son forfait suffit à décrédibiliser le motif qu'elle a invoqué pour justifier le licenciement ;

En jugeant ainsi, fait-elle observer, le Tribunal a manifestement fait preuve de lassitude dans l'examen des preuves versées au dossier et des conséquences attachées aux agissements du travailleur alors que ce dernier a reconnu avoir tripatouillé le serveur le jour de sa mise en chômage technique sans justifier d'une urgence professionnelle nécessitant sa présence ce jour en ce lieu même s'il prétend qu'il est habilité à effectuer des heures supplémentaires non rémunérées et que le blocage de son poste de travail a été constaté le même jour ;

Elle argue que pour ne pas prendre de décision hâtive, elle a patienté durant deux mois, le temps que ce dernier puisse s'expliquer personnellement sur les faits à lui reprochés ;

En tout état de cause ajoute t-elle, le fait pour monsieur BEUGRE DABLE d'avoir nié alors que les témoignages et les preuves du blocage, tous concordants, sont indiscutables, ne peut être qu'un élément d'aggravation de sa faute, qui demeure déjà intolérable ;

Elle affirme avoir réussi par la suite à surmonter le blocage de son appareil par les services d'un autre informaticien et de reprendre ses activités de sorte que l'argument des factures du mois de Mars qui aurait été émis, sans que l'on ne recherche quand et comment ils l'ont été, est aussi farfelu et inopérant que le dénie des faits prouvés et attestés avec des preuves incontestés ;

Elle prie en conséquence la Cour de céans de constater que le Tribunal s'est mépris sur la portée des agissements prouvés et incontestés de l'intimé en dehors de ses heures de travail, lesquels constituent une faute lourde rendant la rupture légitime puis d'infirmen en conséquence le jugement entrepris sur ce point ;

En ce qui concerne les demandes pécuniaires, elle souligne que le licenciement étant abusif, l'indemnité de licenciement et les dommages et intérêts pour licenciement abusif ne sont pas dus ;

Pas plus selon elle que l'indemnité compensatrice de préavis pour laquelle le Premier Juge a accordé sans motif légitime deux sommes au travailleur bien que ce dernier ne puisse se prévaloir de ce droit ;

S'agissant de la gratification, elle fait noter qu'elle a déjà payé au travailleur la somme de 89.604 FCFA au titre du prorata de la gratification comme cela ressort du solde de tout compte ; pourtant dit-elle, le premier juge l'a à tort condamné à ce titre à payer la somme de 85.516 FCFA ;

Au total, elle sollicite l'infirmité du jugement attaqué en toutes ses dispositions et le déboute de l'intimé de l'ensemble de ses prétentions comme étant mal fondées ;

En répliques, monsieur BEUGRE DABLE BERTRAND, par le biais de son conseil, maître Adongon Ayekpa, explique qu'embauché le 01^{er} Juillet 2003 en qualité d'ingénieur informaticien par la société SGMT, il a été mis au chômage technique pour une période de deux mois, par décision prise le 31 Janvier 2014 à lui notifiée le 03 Février 2014 ;

Il fait noter que durant toute cette période, il n'a jamais été informé d'un quelconque problème lié à l'utilisation de son appareil de travail ou au fonctionnement du service informatique ;

A la fin de la période de chômage technique dit-il, voulant reprendre le service, les accès de son bureau et du poste de travail lui ont été interdits puis le jour même, la SGMT lui a remis un courrier pour lui demander de s'expliquer sur les faits de blocage d'ordinateur de service et la suppression de données qui auraient eu pour conséquence de paralyser le service informatique ;

En réponse poursuit-il, il a expliqué n'avoir ni bloqué l'ordinateur ni supprimé des données sur son ordinateur de travail et sur le serveur mais que, malgré ces explications, la SGMT a mis fin aux relations contractuelles pour faute lourde ;

Pour lui, une telle rupture est abusive car dès la notification de la décision de chômage technique, il a remis l'ordinateur portable du service informatique ainsi que les clés de son bureau le 03 Février 2014 à la SGMT par le biais de mademoiselle N'Guessan Aya Clarisse ;

Il affirme n'avoir pas bloqué l'appareil de travail encore moins supprimé des données et que la SGMT a bel et bien eu accès au serveur, raison pour laquelle elle a pu émettre les reçus informatisés des 03 et 05 Février 2014 ;

Il déclare que pour soutenir ses allégations, l'ex employeur a fait procéder à un constat d'huissier alors qu'un procès-verbal d'huissier ne peut faire la preuve d'un problème informatique qui est une question purement technique ;

Par ailleurs, il fait remarquer qu'il ne peut lui être reproché d'être resté à son poste jusqu'à 17 heures car la réunion d'information sur le chômage technique ne signifiait pas automatiquement qu'il était en chômage technique de sorte qu'il pouvait rester au bureau

sans que cela ne signifie qu'il avait tripatouiller le serveur qui a du reste bien fonctionné comme en témoignent les différents reçus informatisés émis ;

En tout état de cause dit-il, étant toujours lié à son employeur, il n'avait aucun intérêt à paralyser le fonctionnement de l'entreprise et qu'en réalité, la SGMT a décidé de se séparer de lui parce qu'il a réclamé ses salaires de Décembre 2013 et Janvier 2014 ;

Pour lui en conséquence, c'est à raison que le Tribunal a qualifié la rupture d'abusives et condamné l'ex employeur à lui payer une indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement même si par erreur, l'indemnité de licenciement d'un montant de 1.537.407 FCFA a été remplacée par les termes « indemnité de préavis » dans le dispositif ;

Il prie en conséquence la Cour de céans de rectifier cette erreur et de condamner la SGMT à lui payer cette somme à titre d'indemnité de licenciement ;

En outre, formant appel incident il sollicite la condamnation de cette dernière à lui payer la somme de 4.950.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif correspondant à 11 mois de salaires pour une ancienneté de 11 ans ;

Il réclame également sa condamnation à lui payer la somme de 337.500 FCFA à titre de gratification pour l'année 2013 qui n'a jamais été payée selon lui par son employeur et sur laquelle le premier juge a omis de statuer ;

Il sollicite en conséquence le paiement de cette somme ;

En brèves répliques, la SGMT insiste sur le fait que l'ex employé peine à justifier le motif de sa présence et l'urgence qui nécessitait sa présence en dehors des heures de travail, après qu'il ait été informé de sa mise en chômage technique et qu'il est loisible de constater que la présence de l'ex employé à une heure suspecte au bureau, qui a inquiété le gardien au point de le suivre, n'a jamais été mis à son profit ;

Elle ajoute avoir, en dehors des indemnités de licenciement et compensatrice de préavis, payé au travailleur toutes les sommes dues y compris la gratification ;

DES MOTIFS

Les parties ayant conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

EN LA FORME

Les appels principal et incident ayant été relevé selon les formes et délais de la loi, il convient de les déclarer recevables ;

AU FOND

Sur le caractère de la rupture

Aux termes des dispositions de l'article 16.3 de l'ancien code du travail applicable en l'espèce, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

En l'espèce, la lettre de licenciement en date du 07 Avril 2014 versée au dossier est libellée de la sorte : « Nous accusons réception de votre courrier du 02 Avril 2014 en réponse à notre demande d'explication en date du 31 Mars 2014 qui a retenu notre attention.

Toutefois, en raison des faits graves constitutifs de faute lourde dont vous vous êtes rendus coupable en votre qualité de responsable informatique de la SGMT, le Vendredi 31 janvier 2014 aux environs de 17 heures, au siège de la SGMT et ceux postérieurement à cette date consistant dans le sabotage de tout le système informatique qui a de malheureuses conséquences sur les activités de l'entreprise à savoir :

- Le non accès au serveur durant trois(3) jours ;
- La paralysie du Service Informatique, Administratif et Financier, le Service Commercial et marketing et le Service Juridique et Recouvrement pendant des jours ;
- L'impossibilité de facturation des loyers des mois de mars et suivants ;
- l'impossibilité d'émission de reçus de règlement portant sur la période des mois de Mars 2014 et suivant ;
- Etc...

C'est pourquoi, nous sommes au regret de mettre fin à votre contrat de travail qui vous lie à la SGMT pour **faute lourde** à compter de ce **lundi 07 Avril 2014.....** » ;

Ainsi, faisant suite à la demande d'explication dans laquelle il était reproché au travailleur d'une part d'avoir emporté l'ordinateur portable mis à sa disposition pour les besoins du service lequel ordinateur a été rendu à la suite de maints demandes après suppression de toutes les installations notamment celles relatives aux données commerciales ; d'autre part supprimé toutes les données sur l'ordinateur de bureau et le serveur le Vendredi 31 Janvier 2014, après les heures de travail à 17 heures, le travailleur a été licencié pour faute lourde ayant entraîné des conséquences sur les activités de l'entreprise ;

Cependant dans sa réponse à la demande d'explication, l'ex employé n'a reconnu aucun de ces faits de sorte qu'il appartient à l'employeur qui s'en prévaut d'en rapporter les preuves ;

Or le 31 Janvier 2014, les parties demeuraient toujours dans les liens contractuels et le fait pour monsieur BEUGRE DABLE BERTRAND en sa qualité de responsable de service informatique, de travailler sur ses instruments habituels de travail après 17 heures n'avait rien de suspect, surtout qu'en cette qualité, il pouvait effectuer des heures supplémentaires ;

Par ailleurs, il est établi comme résultant des pièces du dossier que l'ordinateur portable a été restitué à l'employeur par le biais d'une employée qui l'a reçu sans réserve le jour de la notification du chômage technique et non pas à la suite de maints demandes, étant entendu du reste que la preuve de la suppression des installations relatives aux données commerciales sur cet ordinateur n'est nullement rapportée ;

En ce qui concerne la suppression des données sur l'ordinateur de bureau et le serveur ce Vendredi 31 Janvier par l'employé et de l'impossibilité d'accès au serveur durant trois jours ,

la preuve n'en est également pas rapporté ce, d'autant plus que des reçus de versement ont pu être imprimés dès le 04 Février 2014 et qu'il ressort du rapport d'intervention de la société BB INFORMATIQUE produite par l'employeur au dossier de première instance, que l'intervention de cette société n'a été requise que le 14 Avril 2014 en vue du déblocage du logiciel de facturation ;

Du reste, aucune enquête n'a été menée pour établir de manière irréfutable la responsabilité de l'ex employé dans les faits à lui reprochés de sorte que le constat par voie d'huissier versé au dossier n'est pas suffisante pour établir cela de même que les reçus provisoires d'Avril 2014 produits;

Par ailleurs, la SGMT qui vise aussi dans la lettre de licenciement des faits de sabotage commis postérieurement à la date du 31 Janvier 2014 n'en rapporte également aucune preuve ;

Dès lors, il sied de dire que cette dernière n'ayant pu justifier les faits de sabotage de tout le système informatique qu'elle a mis à la charge de l'ex employé, elle ne peut donc légitimement lui imputer les conséquences qui selon elle, en sont résultées pour soutenir qu'il a commis une faute lourde ;

Dès lors, la rupture de l'espèce ne reposant sur aucun motif légitime, c'est à juste titre que le premier juge l'a qualifié d'abusif ;

Le jugement entrepris mérite dès lors confirmation sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

L'article 16.11 du même code dispose que toute rupture du contrat donne lieu à dommages et intérêts ; les licenciements sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ; le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé notamment lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titres que ce soit ; dans ce cas, le juge ne peut pas décision spécialement motivée en ce qui concerne l'importance toute particulière du préjudice subi ou de la faute commise par l'employeur, accorder des dommages et intérêts supérieurs à une année de service ; même par décision spécialement motivée, les dommages et intérêts ne peuvent dépasser dix-huit mois de salaire ;

En l'espèce, tandis que l'appelant principal sollicite le débouté de l'appelant incident de cette demande comme mal fondée, ce dernier se prévalant de l'article 18.15 nouveau du code du travail, soutient que cumulant 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est fondé à réclamer 11 mois de salaire soit la somme de 4.950.000 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

Cependant, il vient d'être démontré que le licenciement en Avril 2014, imputable à l'employeur est abusif de sorte qu'il ouvre droit à dommages et intérêts ;

En outre, l'article 16.11 susvisé ne prévoit nullement un calcul des dommages et intérêts au prorata du temps de service de sorte que le travailleur ne peut valablement réclamer incidemment la condamnation de la SGMT à lui payer la somme de 4.950.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif eu égard selon lui à ses 11 années de service;

Dans ces conditions, la somme allouée par le Tribunal à ce titre résultant d'une bonne appréciation des éléments à prendre en compte sus énumérés, il sied de déclarer les deux parties mal fondées en leur appel respectif sur ce point de les en débouter et de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement

Aux termes des dispositions des articles 16.6 et 16.12, les indemnités compensatrice de préavis et de licenciement sont due au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde en cas de rupture sans respect du délai de préavis et lorsque ladite rupture n'est pas imputable au travailleur ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que la rupture est imputable à l'employeur alors que monsieur BEUGRE DABLE BERTRAND n'a commis aucune faute lourde toute chose entraînant la condamnation de l'employeur au paiement des indemnités compensatrices de préavis et de licenciement ;

Cependant, la SGMT soutient avoir été condamnée deux fois au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis ; or il ressort de l'analyse des dispositions du jugement querellé que dans les motifs de la décision, le premier juge a distinctement condamné cette dernière au paiement de l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ;

Dans ces conditions, la SGMT ne peut se prévaloir de l'erreur dans le dispositif pour prétendre avoir été condamnée deux fois pour la même chose alors qu'il est établi qu'elle a été condamnée à payer les sommes de 1.309.206 FCFA et 1.578.063 FCFA respectivement à titre d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de licenciement ;

En conséquence, le jugement attaqué mérite confirmation sur ces points ;

Sur la gratification

La gratification étant un droit acquis qui doit être payée au travailleur quel que soit les motifs de la rupture, il appartient à l'employeur d'apporter les preuves du paiement dudit droit ;

En l'espèce l'employeur affirme avoir déjà payé la gratification comme cela ressort du solde de tout compte tandis que l'appelant incident affirme que le premier juge a omis de statuer sur sa demande en paiement de la gratification 2013 qu'il avait sollicité dans sa requête introductive ;

Cependant il résulte de l'analyse du jugement entrepris que le premier juge a statué sur la gratification réclamée qu'il a listé dans les demandes dès l'entame de la rédaction ;

Par ailleurs, il ressort du solde de tout compte produit que la gratification payée porte sur celle de 2014 et non sur celle de 2013 réclamée;

Or il ressort des pièces du dossier que la gratification 2013 s'élève à la somme de 337.500 FCFA alors que le Tribunal a condamné l'employeur qui n'a pas rapporté la preuve du paiement de la gratification 2013, à ne payer la somme de 85.516 FCFA de ce chef ;

Il sied dès lors d'infirmier le jugement entrepris sur ce point et, statuant à nouveau, condamner la SGMT à payer à monsieur BEUGRE DABLE BERTRAND, la somme de 337.500 FCFA au titre de la gratification 2013 ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare la SOCIETE DE GESTION DU GRAND MARCHE DE TREICHVILLE dite SGMT et monsieur BEUGRE DABLE BERTRAND recevables respectivement en leurs appels principal et incident relevés du jugement N°647/CS5/2016 rendu le 1^{er} Avril 2016 par le Tribunal du Travail d'Abidjan ;

AU FOND

Déclare la SGMT mal fondés en son appel principal ;

L'en déboute ;

Déclare par contre monsieur BEUGRE DABLE BERTRAND partiellement fondé en son appel incident ;

Réformant le jugement attaqué ;

Condamne la SGMT à payer à monsieur BEUGRE DABLE ROLAND la somme de 337.500 FCFA au titre de la gratification 2013;

Confirme pour le surplus

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, (Côte D'Ivoire) les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.

Two handwritten signatures in blue ink, one on the left and one on the right, representing the President and the Greffier.

