

GBP
N° 61
Du 24/01/2019

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

QUATRIEME CHAMBRE SOCIALE

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE
4^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 24 janvier 2019

AFFAIRE :

La Cour d'Appel d'Abidjan, 4^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi vingt quatre janvier deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

**LA SOCIETE BITAR
TRANSPORT**
(cabinet BINATE BOUAKE)

C/

Monsieur KOUAME TEHUA, Président de chambre,
Président ;
Madame N'TAMON MARIE YOLANDE et
Monsieur IPOU KOMELAN JEAN BAPTISTE, conseillers à la
Cour, Membres ;

**M. ADOU KOUAKOU
BERNARD**

Avec l'assistance de Maître GOHI BI GOUETI PARFAIT,
Greffier ;

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

ENTRE :

LA SOCIETE BITAR TRANSPORT, située à Yopougon Zone Industrielle, 05 BP 1215 Abidjan 05 ;

APPELANTE

Représentée et concluant par le canal du cabinet BINATE BOUAKE, Avocats à la Cour ;

D'UNE PART

ET :

ADOU KOUAKOU BERNARD, domicilié à Yopougon, cel :
57 92 39 36 ;

INTIME

Comparant et concluant en personne ;

D'AUTRE PART

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier 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 contradictoire N°123 en date du 29 mars 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare recevable l'opposition de la société BITAR TRANSPORT dite SBT ;

L'y dit cependant mal fondée ;

L'en déboute ;

Statuant à nouveau, déclare ADOU KOUAKOU BERNARD recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne la société BITAR TRANSPORT à lui payer les sommes suivantes

- *Indemnité de licenciement : 324.520 FCFA ;*
- *Indemnité compensatrice de préavis : 234.594 FCFA ;*
- *Indemnité de congés payés : 1.433 FCFA ;*
- *Gratification : 14.662 FCFA ;*
- *Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail : 236.730 FCFA ;*
- *Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 789.100 FCFA*

Ordonne l'exécution provisoire pour les demandes relatives aux congés payés et à la gratification, soit la somme de 16.095 FCFA ;

Le déboute du surplus de ses prétentions »

Par acte n° 103 du greffe en date du 24 mai 2018, la société BITAR TRANSPORT a relevé appel du dit jugement contradictoire N° 123 rendu le 29 mars 2018 ;

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°337 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 21 juin 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 12 juillet 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 27 décembre 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 24 janvier 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 jeudi 24 janvier 2019,

La Cour, vidant son délibéré conformément à la loi, a rendu l'arrêt ci-après qui a été prononcé par Monsieur le Président ;

LA COUR

Vu les pièces de la procédure ;

Où les parties en leurs prétentions et moyens ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES

PARTIES

Suivant acte d'appel N° 103 du 24 mai 2018, la société BITAR TRANSPORT a relevé appel du jugement contradictoire-N° 123 rendu le 29 mars 2018 par le Tribunal du travail de YOPOUGON, signifié le 16 mai 2018 et par lequel il a déclaré abusif le licenciement de ADOU Kouakou Bernard et l'a condamnée à lui payer diverses sommes à titre d'indemnités et droits de rupture ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement abusif et non délivrance de certificat de travail ;

Au soutien de son appel, la société BITAR TRANSPORT expose qu'engagé le 07 juillet 2011 à la section Tournage suivant

contrat de travail à durée indéterminée, ADOU Kouakou Bernard ne s'est plus présenté à son lieu de travail sans raison à partir du 11 mars 2016 ;

Elle explique que le 29 avril 2016, alors qu'elle venait de faire constater cette absence par exploit d'huissier de justice, celui-ci est apparu muni d'un rapport médical faisant état d'un traitement de longue durée courant du 06 avril 2016 au 5 juillet 2016 ;

Elle fait savoir en outre que le travailleur n'ayant pas repris le travail à la date indiquée dans le rapport médical, elle a approché le médecin traitant qui a prescrit en vain une reprise au plus tard le 25 juillet 2016, tel qu'il ressort du deuxième constat daté des 09, 10 et 11 août 2016 ;

Elle ajoute que les droits de rupture et le certificat de travail ont été mis à la disposition du travailleur à l'Inspection du travail où il a refusé de les récupérer, préférant saisir le Tribunal du travail ;

Elle fait grief au premier Juge de n'avoir pas pris en compte le procès-verbal de constat d'abandon de poste dressé les 09, 10 et 11 août 2016, alors que cette pièce détermine le caractère de la rupture ;

Elle reproche également au Tribunal d'avoir fondé sa décision sur deux certificats médicaux préconisant un reclassement du travailleur dont elle n'a jamais eu connaissance ;

Elle en déduit que la rupture résultant de l'abandon de poste du travailleur ne saurait s'analyser en un licenciement abusif ;

Pour ces raisons, la société BITAR TRANSPORT sollicite l'infirmerie du jugement attaqué en toutes ses dispositions ;

En réplique, ADOU Kouakou Bernard déclare que chargé de la fabrication des pièces mécaniques dans le garage de la société BITAR TRANSPORT, les examens effectués dans différents centres de santé suite à de récurrents problèmes de santé ont révélé une allergie aux acariens ;

Il fait remarquer que non seulement son employeur n'a pas voulu procéder à un aménagement de son poste, mais a déclaré devant l'Inspecteur du travail l'avoir licencié pour abandon de poste, sans produire ni lettre de licenciement ni

procès-verbal de constat ;

Il fait valoir que l'absence de notification écrite de la rupture par l'employeur rend abusif le licenciement querellé, encore que le motif allégué n'est pas réel et sérieux de sorte que c'est à juste titre que le Tribunal a condamné celui-ci au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Estimant en outre que les procès-verbaux d'abandon de poste sont complaisants, il fait remarquer que la rupture est imputable à l'employeur et lui donne droit aux indemnités de rupture ainsi qu'à la gratification et aux congés payés ;

Il soutient par ailleurs que les examens ont établi qu'il souffrait d'une maladie professionnelle et qu'il est fondé à réclamer une contribution de son employeur à hauteur de 5.000.000 francs à titre de participation à ses soins médicaux ;

Formant appel incident, il sollicite la réformation du jugement par la révision à la hausse des dommages-intérêts pour rupture abusive et pour non remise de certificat de travail qui lui ont été alloués ;

DES MOTIFS

En la forme

Les deux parties ayant conclu, il y a lieu de statuer contradictoirement à leur égard ;

Par ailleurs, les appels principal de la société BITAR TRANSPORT et incident de ADOU Kouakou Bernard ayant été relevés dans les formes et délais légaux, il convient de les déclarer recevables ;

Au fond

Sur le caractère de la rupture et ses conséquences

Aux termes de l'article 18.3 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

En l'espèce, le travailleur a produit un rapport médical prescrivant sa suivie pour une pneumonie nécessitant un traitement allant du 06 Avril 2016 au 05 Juillet 2016 ;

Malgré le fait qu'à l'expiration de ce délai, le médecin traitant lui ait délivré un certificat médical de bonne santé en date du 25 Juillet 2016, il n'a pas repris le service ni informé

l'employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de se présenter à son poste par la production d'un certificat de prolongation de son traitement ;

Dans ces conditions, la rupture découlant de l'abandon de poste constitutif de faute lourde dûment constatée, ne saurait s'analyser en un licenciement abusif ;

En conséquence, la décision du premier Juge doit être infirmée en ce qu'elle a qualifié la rupture de licenciement abusif et condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et des indemnités de préavis et de licenciement ;

Sur le paiement des droits acquis et des dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail

Aux termes des articles 25.1 du code du travail et 53 de la convention collective, les congés payés et la gratification sont des droits acquis à tous les travailleurs ;

En outre, l'article 18.18 du code du travail fait obligation aux employeurs de remettre un certificat de travail à leurs employés dont le contrat a expiré, sous peine de dommages-intérêts ;

En l'espèce, l'appelante produit au dossier la photocopie d'un chèque qu'il soutient avoir tenu à la disposition de son ancien salarié à l'Inspection du travail pour le paiement des droits acquis de celui-ci ;

Cependant, ladite photocopie ne comporte ni la décharge de ce dernier ni le cachet de l'Inspecteur du travail et ne peut valablement faire foi du paiement desdits droits ; Elle ne produit pas non plus la preuve de la remise d'un certificat de travail à ADOU Kouakou Bernard à la rupture de son contrat ;

Dès lors, il apparaît que le Tribunal a fait une saine appréciation des éléments de la cause et le jugement sera confirmé sur ces points ;

Sur la demande de contribution aux soins et l'appel incident de l'intimé

Aux termes de l'article 29 de la convention collective, le travailleur malade dont le contrat de travail se trouve suspendu reçoit de l'employeur une allocation fixée en tenant compte de son ancienneté ;

En l'espèce, l'employeur ne rapporte pas la preuve d'avoir versé une allocation au travailleur qui totalise une ancienneté de 05 ans 18 jours ;

Qu'il y a lieu d'infirmier le jugement attaqué sur ce point et de le condamner à payer au travailleur la somme de 789.100 francs, soit 02 mois de salaire entier plus la moitié du salaire pendant 04 mois ;

L'intimé sollicite par ailleurs la réformation du jugement en ce qui concerne les sommes allouées au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif et pour non remise de certificat de travail ;

Ces demandes ne peuvent aboutir parce que non seulement il est établi que le licenciement querellé n'est pas abusif mais encore le premier juge qui lui a alloué la somme de 236.730 francs à titre de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail, soit 03 mois de salaire a fait une juste évaluation de ce chef de demande compte tenu de son ancienneté ;

PAR CES MOTIFS

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

En la forme

Déclare la société BITAR TRANSPORT et ADOU Kouakou Bernard recevables en leurs appels principal et incident relevés du jugement contradictoire-N° 123 rendu le 29 mars 2018 par le Tribunal du travail de YOPOUGON ;

Au fond

Les y dit partiellement fondés ;

Réformant le jugement,

Dit que le licenciement querellé est légitime pour faute lourde ;

Déboute en conséquence ADOU Kouakou Bernard de sa demande en paiement d'indemnités de préavis et de licenciement ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Condamne en revanche la société BITAR TRANSPORT à payer à ADOU Kouakou Bernard la somme de 789.100 francs à

titre d'allocation pour cause de maladie ;

En foi de quoi, le présent arrêt a été prononcé
publiquement, les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé, le Président et le Greffier./.

