

KL

N° 253

Du 14/03/19

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE

3^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 14 MARS 2019

AFFAIRE :

LA SOCIETE FLASH
INTERVENTION

La Cour d'Appel d'Abidjan, 3^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du quatorze mars deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

Cabinet HOEGAH et ETTE

Madame KOUASSY MARIE-LAURE, Président de chambre, Président ;

C/

Monsieur RAIMI
HAMED

Messieurs KACOU TANOH et KOUAKOU N'GORAN, conseillers à la Cour, Membres ;

SCPA SAKHO-YAPOBI-
FOFANA

Avec l'assistance de Maître KONE LYNDIA, Greffier ;

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

ENTRE :

LA SOCIETE FLASH INTERVENTION ;

APPELANTE

Représentée et concluant par le cabinet HOEGAH et ETTE ;

D'UNE PART

Monsieur RAIMI HAMED ;

1ère GROSSE DELIVREE le 09 Avril 2019
A la SCPA SAKHO-YAPOBI-FOFANA
avocats à la cour et remise à
Maitre KINIMO Avocate à la Cour.

Représenté et concluant par la SCPA SAKHO-YAPOBI-FOFANA ;

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 du plateau statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement N°647/CS2 en date du 24 avril 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Reçoit RAIMI HAMED en son action et la société Flash Intervention irrecevable en sa demande reconventionnelle ;

Dit que le licenciement de RAIMI HAMED est abusif ;

Condamne le Société Flash Intervention à lui payer :

-5.417.454 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-889.224 F à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 16.166 F à titre de reliquat de salaire de présence ;

-805.596 F à titre de bonus annuel ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de 1.710.986 F ;

Déboute RAIMI HAMED du surplus de ses demandes ;

Par acte n° 281/2018 en date du 09 mai 2018, la SOCIETE FLASH INTERVENTION par le biais de son conseil, le cabinet Hoegah et Etté 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°436 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 26 juillet 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 22 novembre 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 24 janvier 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 14 mars 2019 à cette date, le délibéré a été vidé à la date de ce jour ;

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 14 mars 2019 le délibéré a été vidé ;

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 ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Par acte N°281/2018 en date du 09 Mai 2018, la société FLASH , par le biais de son conseil, le cabinet Hoegah et Etté, a relevé appel du jugement N°647/CS2/2018 rendu le 24 Avril 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan, qui, en la cause, a statué ainsi qu'il suit :

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

Reçoit RAIMI HAMED en son action et la société Flash intervention irrecevable en sa demande reconventionnelle ;

Dit que le licenciement de RAIMI HAMED est abusif ;

Condamne la société Flash intervention à lui payer :

-5.417.454 F à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

-889.224 F à titre de reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis ;

-16.166 F à titre de reliquat du salaire de présence ;

-805.596 F à titre de bonus annuel ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de 1.710.986 F ;

Déboute RAIMI HAMED du surplus de ses demandes » ;

Au soutien de son appel, la société FLASH INTERVENTION expose que le 29 Février 2016, elle a embauché monsieur RAIMI HAMED en qualité de responsable du département commercial chargé des « grands comptes »;

Elle précise qu'une fiche de poste dûment remplie par ce dernier était jointe au contrat de travail, laquelle fiche précisait les missions principales consistant notamment:

- au pilotage et coordination de la veille commerciale assurée par la force de vente en relation avec les objectifs assignés ;

- à la création de bases de données pour le suivi du développement de l'activité ;

- à l'encadrement et à la formation de la force de vente ;

Selon elle, l'ex employé a effectué un essai d'un mois à l'issue duquel il a été maintenu à son poste bien qu'elle ait très vite eu quelque doute quant à la capacité de ce dernier à assumer certains aspects de sa tâche, en l'occurrence l'animation et la formation de la force de vente de sorte qu'est apparu un net décalage entre les propos du travailleur quant à ses capacités, expérience allégués et la réalité ;

Elle soutient ne s'être toutefois pas offusqué outre mesure, convaincue qu'il fallait lui laisser le temps de prendre toute la mesure de ses fonctions, de s'adapter à son nouvel environnement de travail, à ses collègues avant qu'il puisse donner le meilleur de lui-même ;

Cette attente a été poursuivie-elle, contredite puisqu'au fil du temps, la situation ne s'est pas améliorée, se détériorant plutôt ;

Dans ces conditions, elle souligne qu'il lui est clairement apparu que monsieur RAIMI HAMED n'était pas à même de conduire les missions à lui confiées ni de fédérer autour de sa personne la force de vente ce qui est pourtant indispensable pour atteindre les objectifs fixés dans un marché très concurrentiel ; aussi dit elle, était il important pour elle de mettre un terme à cette collaboration qui pouvait, si elle perdurait, préjudicier à ses intérêts ;

C'est dans ces circonstances fait-elle observer qu'elle a décidé de rompre la collaboration en signifiant à ce dernier par lettre datée du 17 Février 2017, la rupture des relations de travail en raison de son incapacité à assumer les missions confiées inscrite dans sa fiche de poste ;

Elle affirme qu'outre le salaire de présence, l'intégralité de ses droits de rupture à savoir le préavis, les congés et la gratification lui a été versés ainsi qu'il ressort de son bulletin de soldes de tout compte soit la somme globale brute de 8.631.925 FCFA et nette de 6.591.000 FCFA ;

Or fait-elle noter, le Tribunal a jugé que le licenciement était abusif ;

Elle sollicite dès lors l'infirmité du jugement en ses dispositions relatives au caractère du licenciement, à sa condamnation à payer le bonus annuel et au reliquat du préavis ;

En effet, s'agissant du caractère du licenciement, elle indique que pour qualifier la rupture d'abus, le Premier Juge a cité une jurisprudence selon laquelle le licenciement pour insuffisance professionnelle serait subordonné à l'envoi préalable au salarié d'observations ou interpellations quant à la qualité de la prestation fournie, laquelle jurisprudence est inconnue d'elle et n'est certainement pas une jurisprudence constante, arrêtant une position définitive ;

Selon elle, si le Tribunal avait point par point repris les griefs par elle soulevés dans la lettre de licenciement, il aurait vu qu'aucune réponse satisfaisante n'a été fournie par l'intimé au cours des débats ;

Pour elle, il était reproché au travailleur de n'avoir pas :

- créer la base de données nécessaire au suivi et au développement de l'activité,
- Elaborer le programme de formation et d'encadrement de la force de vente,
- rendu compte par écrit des actions de prospection et absence de reporting périodique à la Direction Générale ;
- et régulièrement tenu les réunions d'organisation et de coordination de la force de vente ;

Toutes tâches inscrites dans sa feuille de route ;

En effet poursuit elle, monsieur RAIMI n'a pas créé de bases de données et que les mails en date du 07 Septembre auquel ce dernier se réfère pour prouver le contraire n'établissent nullement l'accomplissement de cette tâche mais concernent plutôt un différend récurrent entre son responsable

informatique et lui en ce sens que pour ne pas avoir maîtriser le logiciel de la société dénommé « suite CRM », monsieur RAIMI HAMED s'est abstenu de le renseigner et n'a par conséquent jamais élaboré la base de données commerciales attendue ;

Par ailleurs fait-elle observer, des mails des 31 Mai et 26 Octobre 2016 prouvent que ce dernier n'a jamais organisé un quelconque programme de formation alors que cela constitue un aspect essentiel de sa mission, les formations ayant été initiée par le Directeur Général ;

Elle indique de plus que l'ex employé n'a effectué aucun reporting périodique ni réuni les commerciaux afin de les organiser et coordonner leurs actions ;

Elle souligne que dès lors, le licenciement repose sur des motifs réels et sérieux lui conférant un caractère à la fois juste et légitime contrairement aux déclarations du premier juge ;

En ce qui concerne le bonus annuel pour lequel le Tribunal a octroyé à l'ex salarié la somme de 805.596 FCFA, elle fait savoir que le "premier juge, bien que reconnaissant que le mode de détermination du bonus auquel pouvait prétendre l'intimé n'a pas été déterminé par les parties, a, de façon unilatérale indiqué à la fois l'assiette du bonus mais aussi le pourcentage à appliquer à cette assiette ;

Or selon elle, le calcul de ce bonus n'est possible que lorsque les parties déterminent ensembles les seuils qui vont déclencher le paiement dudit bonus ainsi que le pourcentage retenu par seuil de sorte que le Tribunal ne pouvait arrêter un chiffre de vente et se référer à des « taux pratiqués dans ce secteur d'activité... » dont on ignore la provenance et dont la fiabilité ne peut qu'être dans ces conditions contestée ;

En conséquence dit elle, la Cour de céans retiendra que les parties n'ont jamais convenu d'un mode de détermination du bonus et par conséquent, infirmant le jugement querellé sur ce point, elle débouterà l'ex travailleur de sa demande sur ce point ;

S'agissant du reliquat sur préavis, elle fait noter qu'il ressort des onze derniers bulletins de salaires et du solde de tout compte qu'elle Produit que le salaire moyen mensuel brut est de 1.805.818 FCFA, lequel salaire après déduction des

retenues sociales et charges fiscales donne la somme mensuelle nette de 1.350.000 FCFA en précisant qu'elle ne versait aucune autre somme au travailleur et que du reste, c'est en multipliant le salaire brut par trois que le Tribunal a déterminé les dommages et intérêts pour licenciement abusif ; soit la somme de 5.417.454 FCFA ;

Cependant poursuit-elle, pour le calcul du préavis, il est difficile de savoir d'où vient la somme de 236.000 FCFA ajoutée au salaire mensuel brut pour aboutir au salaire de 2.042.618 FCFA sur la base duquel la somme de 6.127.854 FCFA a été octroyée à l'ex employé ;

Au total, elle sollicite l'infirmerie du jugement querellé en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et octroyé des dommages et intérêts pour licenciement abusif ainsi que sur les autres points ci-dessus critiqués et la confirmation pour le surplus ;

En répliques, monsieur RAIMI HAMED, par le canal de son conseil la SCPA Sakho-Yapobi-Fofana et associés, relate que précédemment commercial responsable des grands comptes à la société G4S exerçant également dans le secteur de la sécurité, il a été approché en Septembre 2015 par le Directeur Général de la SOCIETE FLASH INTERVENTION, laquelle après plus de quatre mois d'entretien l'a recruté en qualité de responsable de son département commercial avec pour mission de recruter des commerciaux, organiser et animer le nouveau département commercial à l'effet d'atteindre des objectifs commerciaux et stratégiques que la société entendait se fixer dans un contexte concurrentiel accru au regard des nouvelles solutions de sécurités électroniques dont la promotion était envisagée ;

C'est ainsi explique-t-il que dès sa prise de fonction, il s'est attelé audit recrutement, mis en place une organisation efficiente de son département et élaborer de nouveaux supports produits, toutes choses qui ont permis d'accroître très rapidement le nombre de visites de commerciaux auprès des clients ; il précise que l'image de marque de l'entreprise a été améliorée grâce à la stratégie de communication par affichage qu'il a mis en œuvre de Septembre à Décembre 2016 dans plusieurs villes et qu'il a aussi initié la première campagne de communication sur produits ;

Il argue que de Mai à Décembre 2016, l'ensemble des formations, les réunions de coordination et suivi de l'activité de l'équipe sous sa responsabilité ont permis à la société d'accroître son portefeuille clients de 400 nouveaux comptes ; il ajoute que les 200 nouveaux clients enregistrés par son équipe commerciale ont pu générer un chiffre d'affaire de plus de 100 millions de FCFA, dont 20 Millions de contrats d'abonnement à recouvrer mensuellement au cour de l'année 2017 ;

Il affirme que tous ces exemples démontrent qu'il a accompli sa tâche avec abnégation et dévouement avec des résultats visibles comme en témoignent les nombreux messages de félicitation reçus du Directeur Général qui ne cachait pas sa satisfaction ;

Cependant poursuit il, la clause contractuelle qui devait lui permettre d'avoir un véhicule de service n'a été mise en œuvre que le 27 Septembre 2016 et que pour avoir légitimement réclamé son bonus annuel, pourtant prévu par le contrat et son certificat de travail, son employeur, qui ne voulait visiblement pas s'en acquitter, lui a adressé une lettre de licenciement en date du 17 Février 2017 sans demande d'explication préalable ;

Aussi, dit il , s'estimant abusivement licencié, a-t-il saisi le Tribunal pour obtenir condamnation de son ex employeur à lui payer la somme de 24.622.381 FCFA au titre de ses droits, à prendre en charge le reliquat des loyers du véhicule KIA sportage et ordonner l'exécution provisoire du jugement ;

Pour lui, le licenciement intervenu dans les conditions ci-dessus relatés est abusif comme l'a déclaré le premier juge ;

en effet dit-il, il a été confirmé à l'issue de sa période d'essai sans qu'aucune interpellation ou observation ne lui ait été faite de même qu'après la période d'essai jusqu'à son licenciement ;

dès lors selon lui, l'appelante principale qui a continué la relation de travail au-delà de la période d'essai est mal venue à prétendre qu'il est incompetent, ce d'autant plus que la satisfaction de cette dernière s'est manifestée par la mise en œuvre du « CAR PLAN » prévu dans la lettre d'embauche notamment son forfait téléphonique de 100.000FCFA par mois, un plein de carburant chaque

semaine et la remise d'un véhicule de fonction en plus des courriers de satisfaction de la direction ;

En outre, il soutient qu'en réponse à son courriel rappelant à sa hiérarchie que son bonus annuel n'était pas réglé, le Directeur Général lui a adressé un courriel en date du 07 Novembre 2016 des termes duquel il ressort qu'il a :

- tenus des réunions deux à trois fois par semaine
- confectionné les flyers et dépliants,
- participé à la création de site internet (création de base de données)
- formé des commerciaux
- élaboré des stratégies commerciales
- visité le site et les accompagnements clients
- eu des relations avec les fournisseurs etc...

Selon lui, ce courriel est un aveu qui vient confondre l'employeur et fourni la preuve de son travail acharné en plus de l'accomplissement de diligences qui ne sont rien de moins que les tâches prévues dans sa fiche de poste ;

En conséquence dit-il, en relevant le défaut d'avertissement ou d'observations pour remettre en cause les allégations tirées de son incompétence, le premier juge a fait une saine et juste appréciation des faits de la cause et sa décision mérite confirmation sur ce point ;

En outre, s'agissant du principe du bonus annuel, il fait observer que lors de la mise en état réalisée par le premier juge, d'une part, la société FLASH INTERVENTION a reconnu que c'était sur la commission des commerciaux que son bonus était calculé ; d'autre part que les résultats de ces commerciaux avaient atteint un seuil permettant de déterminer le bonus à payer à ceux-ci et par ricochet à lui même en sa qualité de responsable ;

Ainsi pour lui, le principe du paiement du bonus n'était discuté par aucune des parties et des éléments permettaient d'apprécier le quantum figuraient au dossier de sorte qu'en retenant le principe de la condamnation de l'employeur à payer ce bonus, la décision entreprise mérite confirmation sur ce point ;

Concernant le reliquat de l'indemnité de préavis, il explique que ce dernier feint d'ignorer ses avantages en nature en l'occurrence sa dotation téléphonique de 100.000 FCFA et son plein de carburant hebdomadaire de 136.800 FCFA de sorte que la somme de 899.224 FCFA à lui allouée par le Tribunal est la résultante de celle de 6.127.854 FCFA effectivement due et celle de 5.228.630 FCFA effectivement payée ; d'où il suit selon lui que l'appel sur ce point est mal fondé ;

Par ailleurs il déclare former appel incidents sur trois points ;

Le premier concerne sa demande en paiement de l'aggravation de l'indemnité de préavis pour laquelle il a été débouté ; il fait valoir à cet effet qu'ayant un service effectif de 11 mois et 17 jours, il était en droit de solliciter de son employeur son départ en congé en tenant compte des 15 jours imposés par la loi à l'employeur pour l'informer des dates retenues ;

En l'espèce dit il, la rupture étant intervenue environ 15 jours avant le départ en congé, c'est à tort qu'il a été débouté de cette demande à telle enseigne que la Cour mieux éclairée condamnera l'ex employeur à lui payer la somme de 4.085.236 FCFA à ce titre ;

Le second est relatif au montant retenu pour le bonus annuel, lequel bonus a été calculé selon lui par le premier juge qui s'est fondé sur la somme de 87.882.984 FCFA résultant de la somme des ventes ponctuelles de produits de gardiennage effectués par les quatre commerciaux qu'il encadrait sans tenir compte également des ventes récurrentes qui servent en plus des deux autres à calculer le chiffre d'affaires annuel des sociétés de gardiennage , lesquelles ventes récurrentes sont des produits qui traduisent les abonnements pour un an au moins, contractés par des clients qui représentent le chiffre d'affaire le plus sûr eu égard à la périodicité mensuelle dite « récurrente » ;

Ainsi fait- remarquer, ces ventes récurrentes au moment où il était en service étaient de 20.853.392 FCFA d'où il résulte un chiffre d'affaire de 317.270.296 FCFA ($20.853.392 \times 11 + 87.882.984$ FCFA soit un bonus de 3.172.703 FCFA ($317.270.296 \text{ FCFA} \times 1\%$) ;

Aussi, sollicite t il la réformation du jugement sur ce point et la condamnation de son ex employeur à lui payer la somme de 3.172.703 FCFA à titre de bonus annuel ;

Le dernier se rapporte soutient-il à l'omission de statuer sur sa demande en paiement de la totalité des loyers de 225.483 FCFA mensuel sur 36 mois mis à sa charge pour la part de 30 % qui lui revient et qui reste due pour le véhicule mis à sa disposition ;

Il en conclut que cette omission de statuer justifie la réformation du jugement et que la Cour de céans fera droit à la demande ;

DES MOTIFS

Les parties ayant comparu et conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

EN LA FORME

Les appels principal et incident ayant été relevé selon les forme et délai de la loi, il y a lieu de les déclarer recevables ;

AU FOND

Sur le caractère de la rupture

Aux termes des dispositions de l'article 18.3 alinéa1 du code du travail, 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 ;

Par ailleurs, l'article 18.15 du même code dispose 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 ;

Il l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement en date du 17 Février 2017 produite au dossier que monsieur RAIMI HAMED a été licencié pour inaptitude à assumer sa fonction notamment de n'avoir pas :

- créer les bases de données nécessaires au suivi et au développement de l'activité ;
- élaboré le programme de formation et encadrement de la force de vente ;

- établi de compte rendu écrit des actions de prospection ;
- adressé de sporting périodique de ses activités à la Direction Générale ;
- tenu de réunion d'organisation et de coordination de la force de vente ;

Cependant, ces allégations sont contestées par l'ex employé alors qu'aucune preuve ou commencement de preuve de la véracité de chaque manquement n'est rapportée par l'employeur ;

En effet, l'ex employeur affirme que des mails des 31 Mai et 26 Octobre 2016 prouvent que ce dernier n'a jamais organisé un quelconque programme de formation bien que cela constituait un aspect essentiel de sa mission, les formations ayant été initiée par le Directeur Général ;

Cependant, non seulement ces courriels ne sont pas produits, mais ces allégations sont contredites par les courriels ci-dessous indiqués envoyés par le Directeur Général à l'employé ;

De fait, monsieur RAIMI HAMED, pour attester de ses dénégations produit au dossier le courriel en date du 07 Novembre 2015 à lui adressé duquel il ressort que le Directeur Général de la société a déclaré :

«on fait des réunions deux à trois fois par semaine, nous passons beaucoup de temps sur les campagnes, les flyers, les dépliants, le site internet, les formations de commerciaux, les stratégies commerciales, les visites de sites, et accompagnements client, les relations avec les fournisseurs, les commandes des matériels, les virements bancaires qui se perdent, les problèmes d'importation, les problèmes de douane, les livraison pas complètes, les contrats FlashLite à établir, les protocoles Maphar, etc etc.....

Je n'ai toujours pas finalisé votre bonus annuel, oui c'est vrai mais si j'avais un peu plus d'air je pourrais me pencher sur ce dossier aussi..... » ;

Ce courriel atteste bel et bien de ce que l'ex employé a crée les bases de données nécessaires au suivi et au développement de , élaboré le programme de formation et encadrement de la force de vente, a rendu compte par écrit des actions de prospection, a adressé des sporting périodiques à la Direction Générale et a tenu des réunions d'organisation et de coordination de la force de vente ;

Par ailleurs, les courriels en date des 21 Mars 2016, 08 Septembre 2016 et 22 Septembre 2016 également produit par l'ex employé mettent en exergue la satisfaction du même Directeur Général quant au travail abattu par monsieur RAIMI et son équipe ;

Dans ces conditions, c'est à raison que le premier juge se fondant sur l'absence de la moindre observation sur le travail accompli et d'interpellation négative sur l'accomplissement des tâches a déclaré que le licenciement entrepris était d'une légèreté blâmable avant de qualifier ledit licenciement d'abusif ;

Par ailleurs, le licenciement étant abusif, il ouvre droit à dommages et intérêts ;

C'est en conséquence à juste titre que le premier juge a condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Il sied dès lors de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

Sur le reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis

Il ressort des dispositions de l'article 18.7 du code précité que toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la **rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur** durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté ;

Cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute »;

En l'espèce, l'ex employeur fait grief au tribunal de l'avoir condamné à payer un reliquat d'indemnité compensatrice de préavis indu en se fondant sur un salaire imaginaire de 2.042.618 FCFA bien que le salaire net du travailleur soit de 1.805.818 FCFA ;

Toutefois, il ressort des pièces produites que l'ex employé avait droit en plus de son salaire à des avantages en nature que sont la dotation en carburant d'une valeur de 136.800 FCFA et une dotation téléphonique de 100.000 FCFA ;

En ajoutant ces avantages en nature, dont il est tenu compte pour la détermination du préavis, au salaire et le tout multiplié par trois, on obtient bien la somme de 6.127.854 FCFA ;

Cependant, il est constant que l'ex employeur n'a payé au titre de l'indemnité compensatrice de préavis que la somme de 5.228.630 FCFA de sorte qu'après déduction de cette somme du montant ci-dessus indiqué réellement dû, il ressort bien un solde reliquataire de 889.224 FCFA ;

En conséquence, le premier juge en condamnant l'ex employeur au paiement de cette somme reliquataire après avoir tenu compte des avantages en nature en plus du salaire, n'a pas mal jugé et la décision entreprise mérite confirmation sur ce point ;

Sur le bonus annuel

La société FLASH INTERVENTION affirme que les parties n'ont jamais convenu d'un mode de détermination du bonus, qu'il n'est donc pas possible de déterminer s'il est effectivement dû et que par conséquent, monsieur RAIMI devrait être débouté de sa demande sur ce point ;

Par ailleurs, ce dernier estime pour sa part que la somme à lui allouée à ce titre est insuffisante car le premier juge n'a pas tenu compte des ventes récurrentes pour déterminer l'assiette de calcul et qu'en réalité, il a droit à la somme de 3.172.703 FCFA ;

Cependant, il ressort des pièces produites que l'ex employé avait droit en un bonus annuel vainement réclamé dans plusieurs mails comme en témoigne le mail du 07 Novembre sus cité;

En outre, au cour de la mise en état la somme de 87.882.980 FCFA représentant les ventes ponctuelles jusqu'à la fin du mois de Décembre a été fournie par l'ex employé sans que l'employeur ne la conteste sérieusement ;

Ainsi, la somme de 20.853.392 FCFA que l'appelant incident souhaite y ajouter présentement, n'ayant pas été contradictoirement déterminée, il sied de la rejeter ;

De plus, lors de cette mise en état, l'ex employé a déclaré que chez son précédent employeur, le taux appliqué au chiffre d'affaire est de 1 à 3 % sans contestation de la SOCIETE FLASH INTERVENTION ;

Dès, lors, le principe du bonus annuel étant acquis, l'assiette de calcul déterminée et le taux dans le secteur d'activité connu, c'est à bon droit que le premier juge a octroyé au travailleur la somme de 805.596 FCFA au titre du bonus annuel en appliquant le taux minimum pour éviter toute marge d'erreur ;

Il sied dès lors de déclarer les deux parties mal fondés en leurs appels, de les en débouter et de confirmer la décision entreprise sur ce point ;

Sur l'aggravation de l'indemnité compensatrice de préavis

L'article 25.4 du même code dispose que le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de service égale à un an ;

L'article 36 de la Convention Collective Interprofessionnelle ajoute que la partie qui prendra l'initiative de rompre le contrat de travail pendant la période de congé comme déterminé à l'article 68 de la présente convention, soit dans les 15 jours qui précèdent le départ en congé ou qui suivent le retour de congé, sera tenue de payer en plus de l'indemnité de préavis, une indemnité supplémentaire égale à deux à 2 mois de salaire pour les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle et égale à 1 mois de salaire pour les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base horaire ;

En plus, l'alinéa 1 de l'article 68 de ladite convention précise que le droit au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an ;

En l'espèce, l'ex employé reconnaît avoir une durée de service effectif de 11 mois 17 jours soit moins d'un an de durée effectif de service ;

Dès lors, il n'avait pas encore le droit de prendre effectivement ses congés ;

En conséquence, même si la rupture du contrat est intervenu à 15 jours de sa prise de congé, n'ayant pas encore droit audit congé pour n'avoir pas atteint un an de service effectif, il ne peut réclamer l'aggravation du préavis prévu par l'article 36 susvisé;

Dès lors, c'est à juste titre que le premier juge l'a débouté de sa demande de ce chef ;

Il sied en conséquence de le déclarer mal fondé en son appel incident, de l'en débouter et de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

Sur le règlement des loyers du véhicule de service

Il ressort de la décision entreprise que le premier juge a omis de statuer sur cette demande ;

Il sied en conséquence d'annuler partiellement la décision attaquée en la réformant et d'évoquer en statuant sur la demande ;

En effet, l'ex employé soutient que l'ex employeur devrait être condamné à rembourser les loyers restants car la rupture des liens contractuels est du fait de ce dernier ;

Cependant, l'ex employé ne verse aucune pièce au dossier mettant cette obligation à la charge de l'ex employeur en cas de rupture du contrat ;

Dès lors, il sied de le déclarer mal fondé en sa demande sur ce point et de l'en débouter ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare la SOCIETE FLASH INTERVENTION et monsieur RAIMI HAMED recevables respectivement en leurs appels principal et incident relevés du jugement N°647/CS2/2018 rendu le 24 Avril 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan ;

AU FOND

Les y dit mal fondés ;

Réformant cependant le jugement querellé ;

Déclare monsieur RAIMI HAMED mal fondé en sa demande en paiement des loyers du véhicule de service ;

L'en déboute ;

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. The signature on the left is more complex and scribbled, while the one on the right is a stylized, flowing script.

