

KL

N° 276
Du 28/03/19

**ARRET SOCIAL
DE DEFAUT**
3^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE
—————
TROISIEME CHAMBRE SOCIALE
—————

AUDIENCE DU JEUDI 28 MARS 2019

AFFAIRE :

LA SOCIETE BUDD CI,
SARL

CAB. CHEICK DIOP &
Associés
C/

M. JEAN GILLES
ADOUBI

SCPA TOURE &
PONGATIE

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

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

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

Avec l'assistance de Maître KONE LYNDA, Greffier ;

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

ENTRE :

LA SOCIETE BUDD CI, SARL ;

APPELANTE

Représentée et concluant par le cabinet CHEICK DIOP & Associés;

D'UNE PART

Monsieur JEAN GILLES ADOUBI ;

INTIME

Représenté et concluant par maître la SCPA TOURE & PONGATIE ;

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°612/CS2 en date du 17 avril 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Rejette l'exception d'irrecevabilité soulevée par la société BUDD CI ;

Déclare en conséquence, l'action de JEAN GILLES Adoubi recevable ;

AU FOND

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que la société BUDD CI l'a abusivement licencié ;

Condamne en conséquence ladite société à lui payer les sommes suivantes :

Douze millions sept cent cinquante-neuf mille cent quatre-vingt-quatre (12.759.184) francs à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Dix millions onze mille six cent cinquante et un (10.011.651) francs à titre de l'indemnité de licenciement ;

Six millions trois cent soixante-dix neuf mille cinq cent quatre vingt-douze (6.379.592) francs à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

Un millions cinq cent quatre-vingt-quatorze mille huit cent quatre-vingt-dix-huit (1.594.898) francs à titre de dommages-

intérêts pour non remise de certificat de travail ;

Déboute toutefois Jean Gilles ADOUBI du surplus de ses demandes »

Par acte n° 250 en date du 27 avril 2018, la société BUDD-CI 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°363 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 28 juin 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

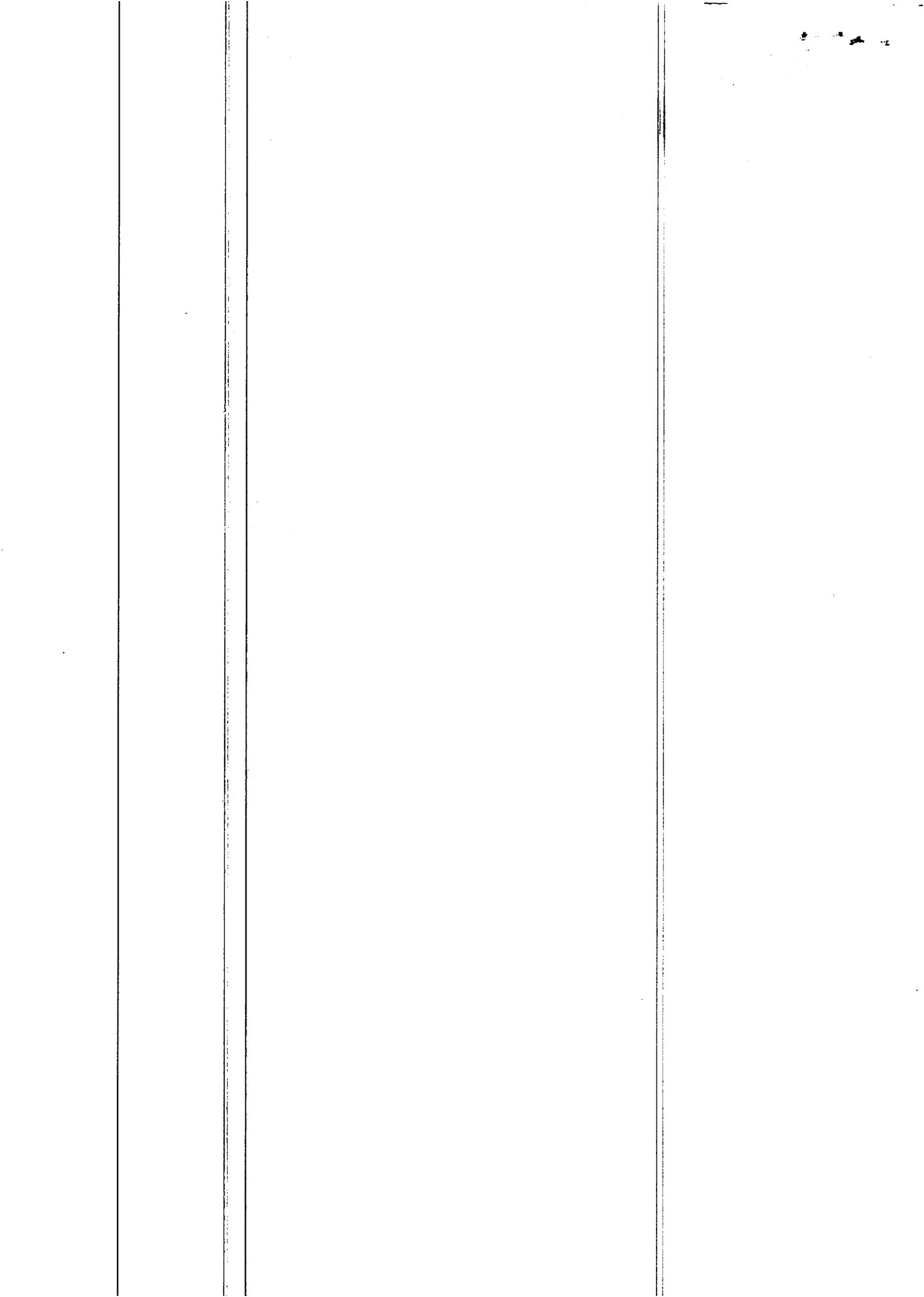
A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 19 juillet 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 10 janvier 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 28 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 28 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 ;



Budd ci contre jean gilles adoubi

LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public en date du 28 Janvier 2018 ;

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 déclaration N°250/2018 en date du 27 Avril 2018, la société BUDD CI a relevé appel du jugement contradictoire n°612/CS2/2018 rendu le 17 Avril 2018 par le tribunal de travail d'Abidjan non signifié dont le dispositif est le suivant :

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

EN LA FORME

-Rejette l'exception d'irrecevabilité soulevée par la société BUDD CI

-Déclare en conséquence, l'action de Jean Gilles ADOUBI recevable ;

AU FOND

-l'y dit partiellement fondée ;

-dit que la société BUDD CI l'a abusivement licencié ;

-condamne en conséquence ladite société à lui payer les sommes suivantes :

.Douze millions sept cent cinquante-neuf mille cent quatre-vingt-quatre (12.759.184) francs à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

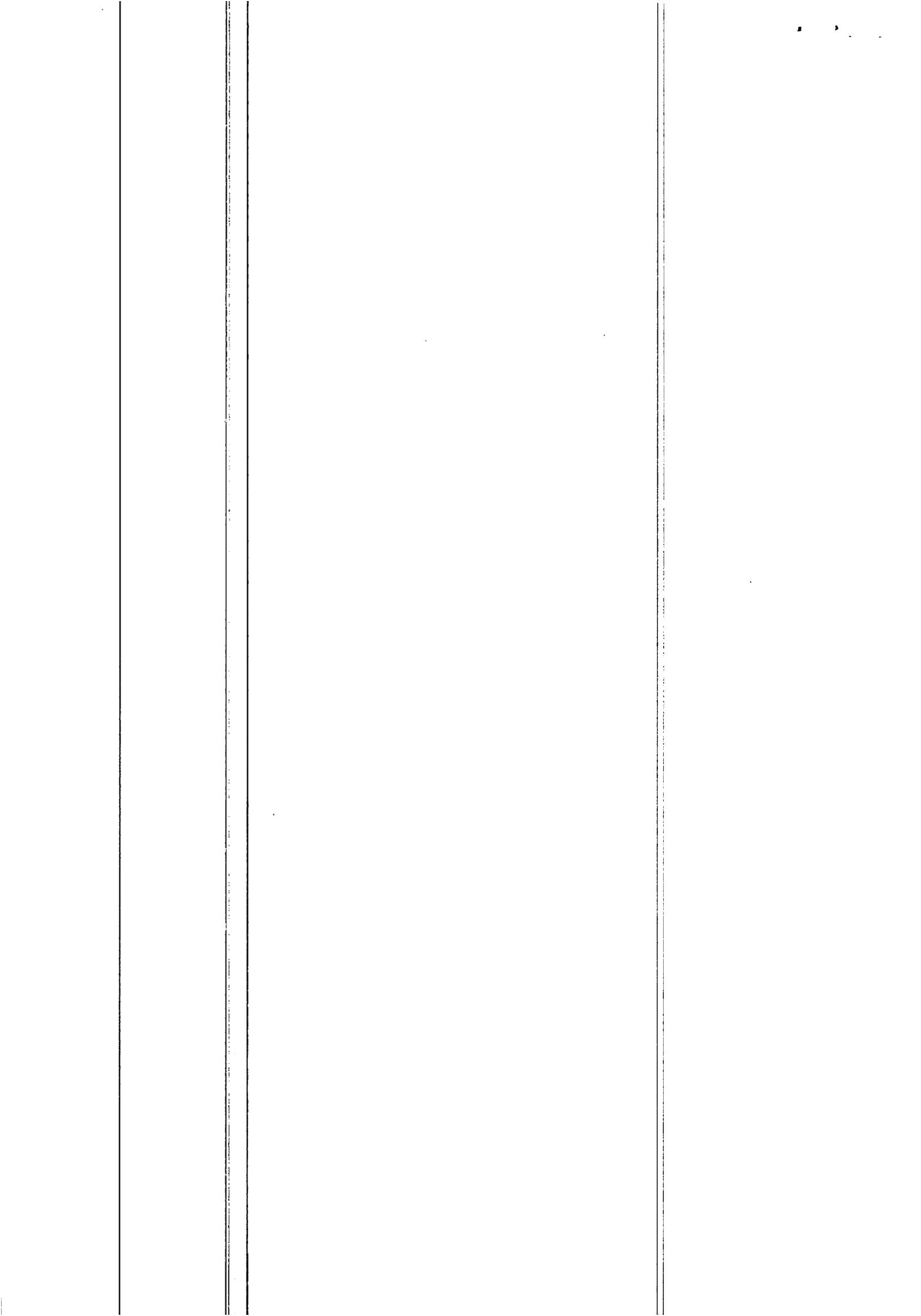
.Dix millions onze mille six cent cinquante et un (10.011.651) francs à titre d'indemnité de licenciement ;

. Six millions trois cent soixante-dix-neuf mille cinq cent quatre-vingt-douze (6.379.592) francs à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

.un millions cinq cent quatre-vingt-quatorze mille huit cent quatre-vingt-dix-huit (1.594.898) francs à titre de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail ;

-Déboute toutefois Jean Gilles ADOUBI du surplus de ses demandes » ;

Il ressort des énonciations du jugement querellé et des pièces du dossier que par requête enregistrée le 26 Avril 2017 sous le N° 460, monsieur JEAN GILLES ADOUBI faisait citer la



société BUDD COTE D'IVOIRE dite BUDD CI par devant le Tribunal sus cité aux fins de s'entendre condamner à lui payer diverses sommes d'argent à titre de 75.540.176 FCFA à titre d'indemnités de rupture, gratification, congé payés et de dommages et intérêts ;

Au soutien de son action, il exposait que la société BUDD CI l'avait embauché en Septembre 1993 en qualité de chef du contentieux en contrepartie d'une rémunération; en plus de ces fonctions poursuivait-il, il avait été nommé gérant par l'Assemblée Générale de cette société le 03 Septembre 2007, moyennant une rémunération mensuelle de 2.000.000 FCFA à lui alloué en dehors de son traitement de chef du service du contentieux ;

Il indiquait qu'en sa qualité de gérant et en accord avec sa hiérarchie, en vue de remédier aux retards de transfert de fond entre la société BUDD MARSEILLE et sa filiale ivoirienne, il a eu recours au service de la société BACKHOME INTERNATIONALE pour que cette dernière consente des prêts à la société BUDD CI qui les rembourserait au moyen de traites tirées sur elle-même ;

Il soulignait que pour avoir exécuté ces procédures de règlement de dette envers la société BACKHOME INTERNATIONAL, il avait révoqué de ses fonctions de gérant et pire, la société BUDD CI mettait fin à son contrat de travail le 07 Décembre 2010 pour faute lourde ;

Or selon lui, les faits qui lui était reprochés à savoir, avoir engagé irrégulièrement et abusivement la société BUDD CI en tirant des traites sur son compte, avaient été commis en dehors du cadre juridique de son contrat de travail puisqu'un chef de service n'était pas impliqué dans la gestion quotidienne et financière de l'entreprise et n'avait pas pouvoir d'engager la société vis-à-vis de tiers ;

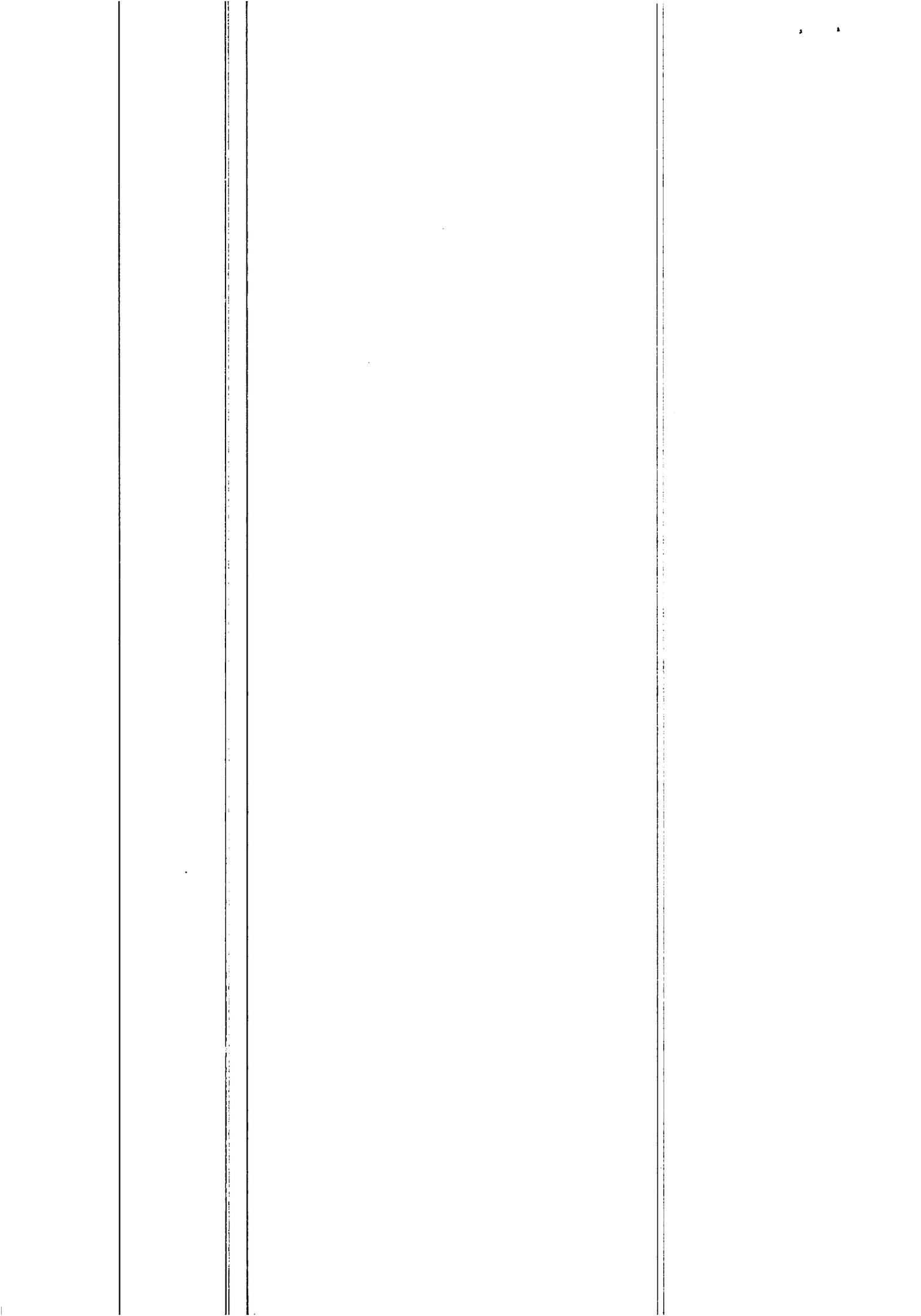
Il ajoutait que le mandat de gérant ne résultant pas d'une modification du contrat de travail, sa révocation en tant que tel n'impliquait pas la fin des relations de travail de sorte que la faute lourde à lui reprochée ne pouvait avoir été commise en sa qualité de chef de service contentieux et qu'il n'avait commis aucune faute lourde en cette qualité ;

Dans ces conditions disait-il la rupture opérée étant abusive, sa demande en paiement de dommages et intérêts était justifiée de même que celles concernant ses indemnités de rupture ; il précisait en outre n'avoir pas perçu ses congés payés et sa gratification de même que son certificat de travail qui ne lui avait pas été délivré après la rupture ;

En conséquence, il se disait bien fondé en ses réclamations ;

En réponse, la société BUDD CI soulevait en la forme l'irrecevabilité de l'action en paiement des accessoires de salaire pour avoir été initié plus d'un an après la rupture des liens contractuels ;

Subsidiairement au fond, elle plaidait la légitimité de la rupture en faisant valoir que le demandeur avait profité de ses pouvoirs pour émettre plusieurs lettres de change en son nom d'un montant de plus d'un milliard au profit de la société BACKHOME INTERNATIONAL,



lesquelles lettres de change étant revenues impayées avaient conduit à des mesures d'exécution à son encontre ;

Pour elle, le demandeur l'avait ainsi illégalement engagé dans des opérations financières au profit de cette société de sorte que les administrateurs avaient décidé de révoquer ce dernier de ses fonctions puis de le licencier par lettre datée du 07 Décembre 2010 car le détournement de fond et l'abus de biens sociaux reconnus par le demandeur constituaient des manquements graves au contrat de travail, rendant impossible le maintien des relations de travail et ce, après paiement intégrale des droits de rupture ;

Aussi, sollicitait-elle le débouté de l'ex employé de ses demandes ;

Vidant sa saisine, le Tribunal rejetait l'exception d'irrecevabilité soulevée aux motifs que le moyen tiré de la prescription relevait d'une question de fond et non de recevabilité de l'action ;

Par ailleurs, le Tribunal qualifiait la rupture d'abusives aux motifs d'une part qu'en ayant entrepris de licencier le demandeur pour des agissements non en rapport avec son contrat de travail, ou en ayant omis d'indiquer les agissements imputables à celui-ci, en rapport avec l'exécution de son contrat de travail alors qu'elle reconnaissait que l'ex employé avait détourné les fonds en profitant des pouvoirs qui lui étaient accordés ou encore qu'il avait usé des fonds de la société BUDD CI dont il avait la charge d'assurer l'administration comme ses fonds propres, la société BUDD CI n'avait pas donné de base légale à sa décision ;

D'autre part qu'il résultait de la lettre de licenciement que cette dernière avait entrepris de licencié son ex salarié après lui avoir appliqué une mesure de mise à pied sans privation de solde pour les mêmes faits ayant donné lieu au licenciement ;

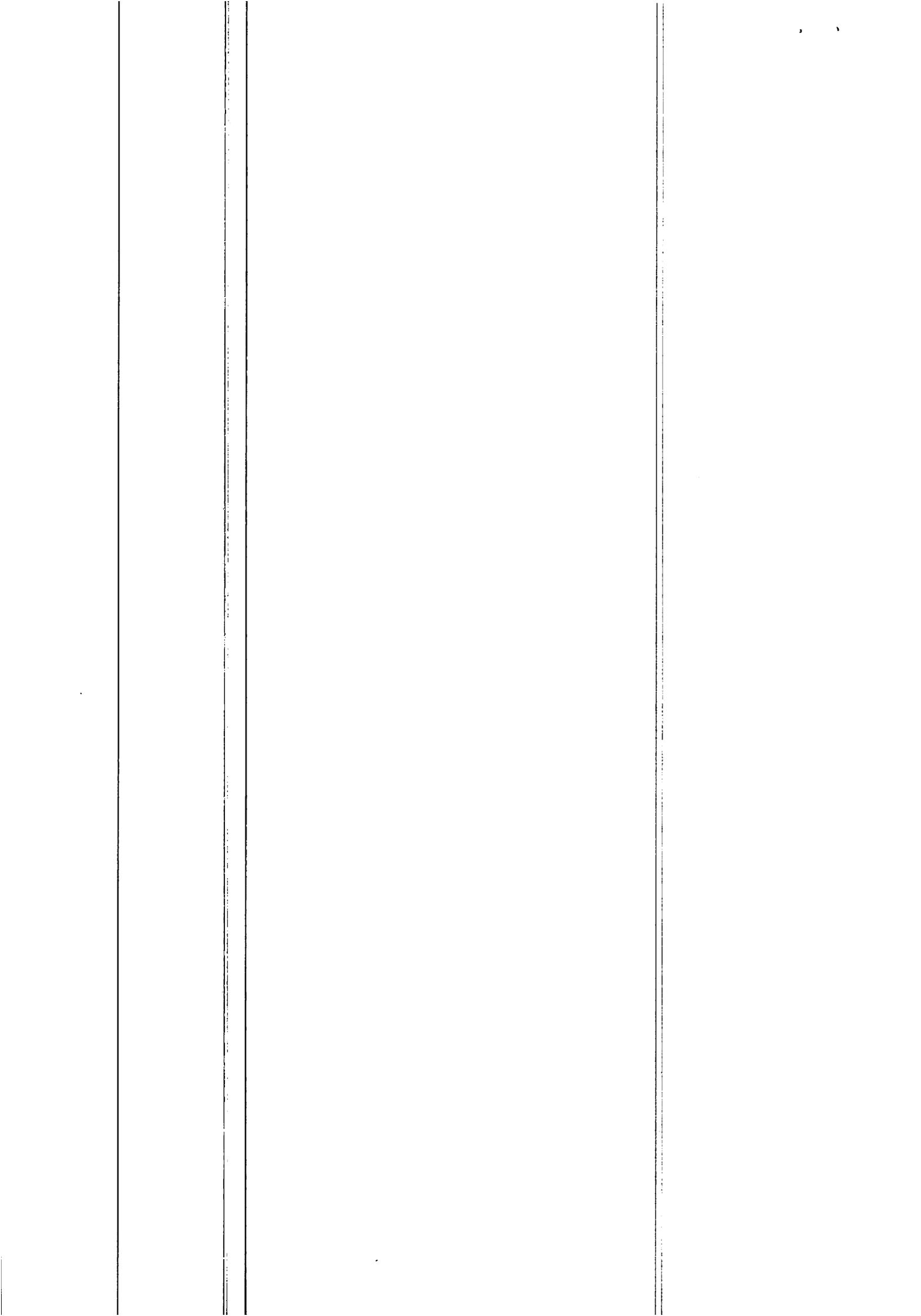
Aussi, le tribunal faisait il droit partiellement aux demandes en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif et aux indemnités de rupture ;

Elle faisait également droit aux dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail en soutenant que bien que la défenderesse avait mentionné dans la lettre de licenciement que le demandeur était invité à récupérer le certificat de travail, elle ne contestait pas n'avoir pas délivré le certificat de travail à l'expiration du contrat de travail ;

Elle déboutait par contre le demandeur de ses demandes en paiement des congés et de la gratification pour avoir agi hors délai ;

En cause d'appel, la société BUDD-CI plaide l'infirmité du jugement querellé en toutes ses dispositions ;

En effet, elle fait valoir s'agissant de l'exception d'irrecevabilité soulevée, que la prescription annale attachée aux actions en contestation portant sur la rupture du contrat de travail et en réclamation de créance salariale est de douze mois comme en dispose l'article 33.5



ancien du code du travail de sorte que l'action en paiement des dites créances de salaire et de leurs suites est irrévocablement prescrite ;

Elle ajoute que cette irrecevabilité constitue une fin de non recevoir qui ne pouvait être soulevée qu'avant toute défense au fond ;

Cependant affirme t elle, le premier juge pour la débouter a statué comme ci-dessus indiqué alors que la Cour de céans constatera la forclusion de l'action de l'intimé en raison de la prescription du droit dont il se prétend titulaire et dira que le moyen tiré de la forclusion du droit d'agir de ce dernier soulevée par elle constitue une fin de non-recevoir devant être présenté au seuil des débats aux fond ;

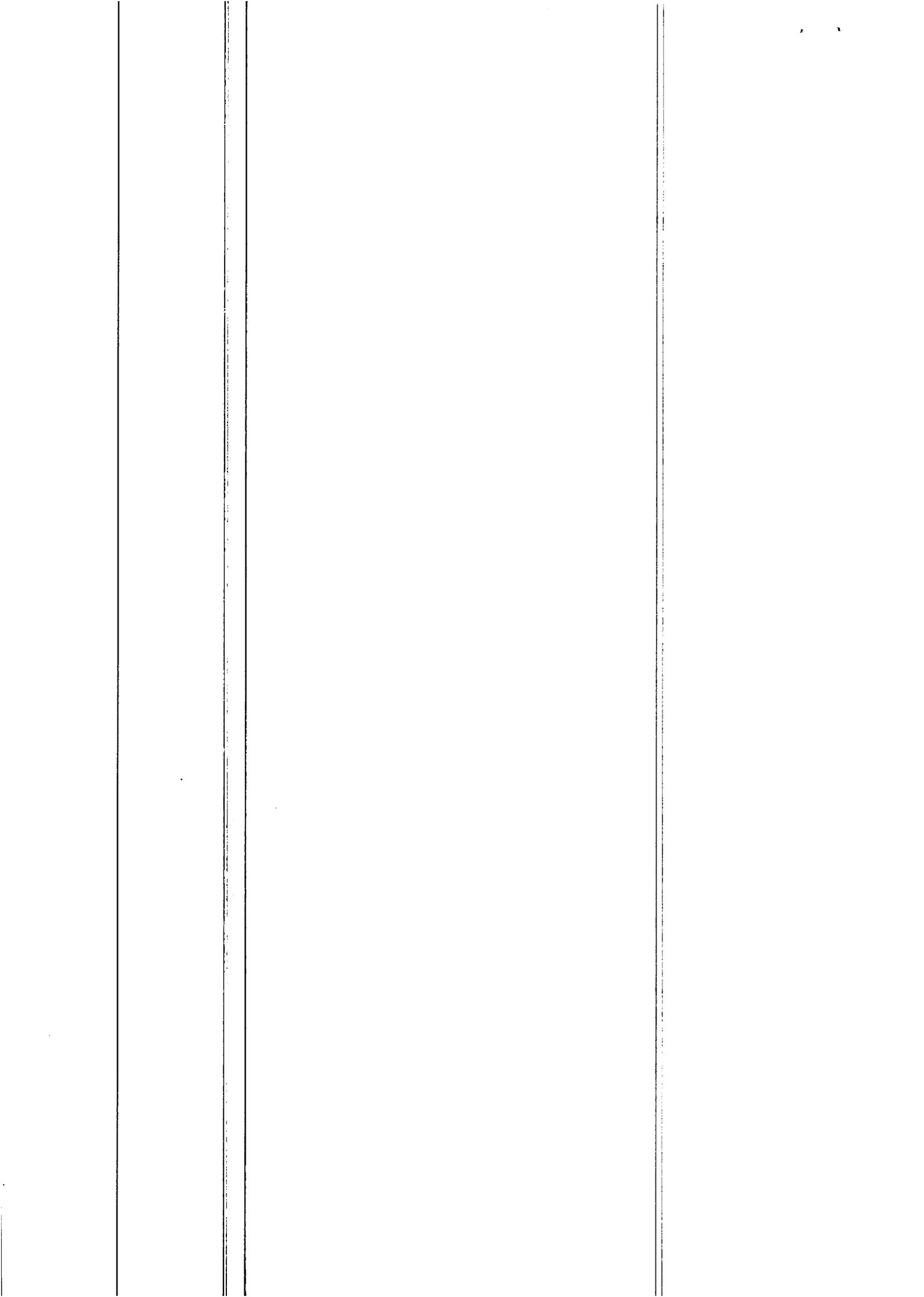
En conséquence pour elle, la Cour de céans qui dira l'action prescrite infirmera le jugement querellé sur ce point ;

Par ailleurs, elle plaide la régularité du licenciement en faisant valoir à cet effet que les détournements de fonds et l'abus de biens sociaux constituent des manquements graves au contrat de travail rendant impossible le maintien des relations contractuelles et constituent une cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement pour faute lourde ;

Elle fait savoir en outre que les motifs du licenciement du travailleur cumulant un mandat social et un contrat de travail peuvent être les mêmes que ceux à l'origine de la révocation de ce mandat lorsqu'il est constant que ces faits résultent d'une mauvaise gestion de la société et que ceux-ci ont été de nature à entraver la poursuite de l'activité de l'entreprise comme en l'espèce ou il est constant et incontestable que l'intimé a admis avoir commis des malversations financières d'un montant de 1.528.722.124FCFA ayant conduit aux multiples mesures d'exécutions entreprises à son encontre au profit de la société BACK HOME INTERNATIONAL.

Selon elle, en usant des fonds dont il avait la charge d'assurer l'administration comme des fonds propres mais aussi et surtout sans en faire mention dans les livres comptables de la société, l'intimé a commis une faute lourde qui lui a causé un énorme préjudice dont les effets se font ressentir jusqu'aujourd'hui et que malgré ses aveux et son licenciement, il a continué de percevoir des sommes d'argent d'un total de 6.383.140 FCFA en toute illégalité, refusant de les rétrocéder ;

En conséquence dit-elle, les malversations financières ayant entraîné le licenciement reposent sur des éléments précis, concrets, objectifs et incontestables alors que les premiers juges ont admis qu'elle s'est fondé sur des faits étrangers au contrat de travail ou en ayant omis d'indiquer les agissements imputables au travailleur et en rapport avec son contrat de travail ;



En outre poursuit-elle, le Tribunal lui a reproché d'avoir procédé au licenciement après avoir infligé à ce dernier une mise à pied sans privation de solde pour les mêmes faits ayant donné lieu au licenciement ;

Toutefois rétorque -t-elle, la Cour de céans constatera que les faits résultant de l'exercice de son mandat social et pour lesquels monsieur GILLES ADOUBI a écopé d'une mise pied sans privation de solde sont étrangers à la mise en œuvre de la procédure de licenciement et qu'en plus, l'absence d'une privation de solde attachée à la sanction de mise en pied justifie que celle-ci ne concernait que le mandat social exercé par ce dernier ;

En conséquence, elle sollicite l'infirmité du jugement querellé sur ce point et la Cour de céans, statuant à nouveau, dire que le licenciement est légitime pour faute lourde et qu'il n'y a pas lieu dès lors à lui payer des dommages et intérêts pour licenciement abusif ni des indemnités compensatrice de préavis et de licenciement;

S'agissant des dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail, elle soutient que pour la condamner au paiement de dommages et intérêts à ce titre, le travailleur doit non seulement démontré qu'il a en vain réclamer le document mais aussi justifier le préjudice que lui cause la non délivrance et que la seule affirmation de la non remise comme c'est le cas en l'espèce ne peut constituer un motif déterminant sur le fondement duquel il pourrait être accordé des dommages et intérêts au salarié licencié ;

Pour elle , le certificat ayant été tenu à la disposition de monsieur ADOUBI, ce dernier ne pouvait réclamer des dommages et intérêts que s'il rapportait la preuve du refus de le lui délivrer ou du préjudice subi encore que la lettre de licenciement a indiqué qu'il devait se rapprocher d'elle pour le retrait du document mais qu'il s'y est volontairement abstenu ;

Au total , elle sollicite l'infirmité du jugement querellé en toutes ses dispositions et la condamnation de l'intimé aux dépens dont distraction au profit de la SCPA CD et associés, avocats aux offres de droit ;

Monsieur JEAN GILLES ADOUBI ne comparait ni ne conclut ;

Le Ministère Public après avoir démontré que la décision entreprise méritait d'être confirmée conclut pourtant en l'infirmité du jugement querellé en toutes ses dispositions ;

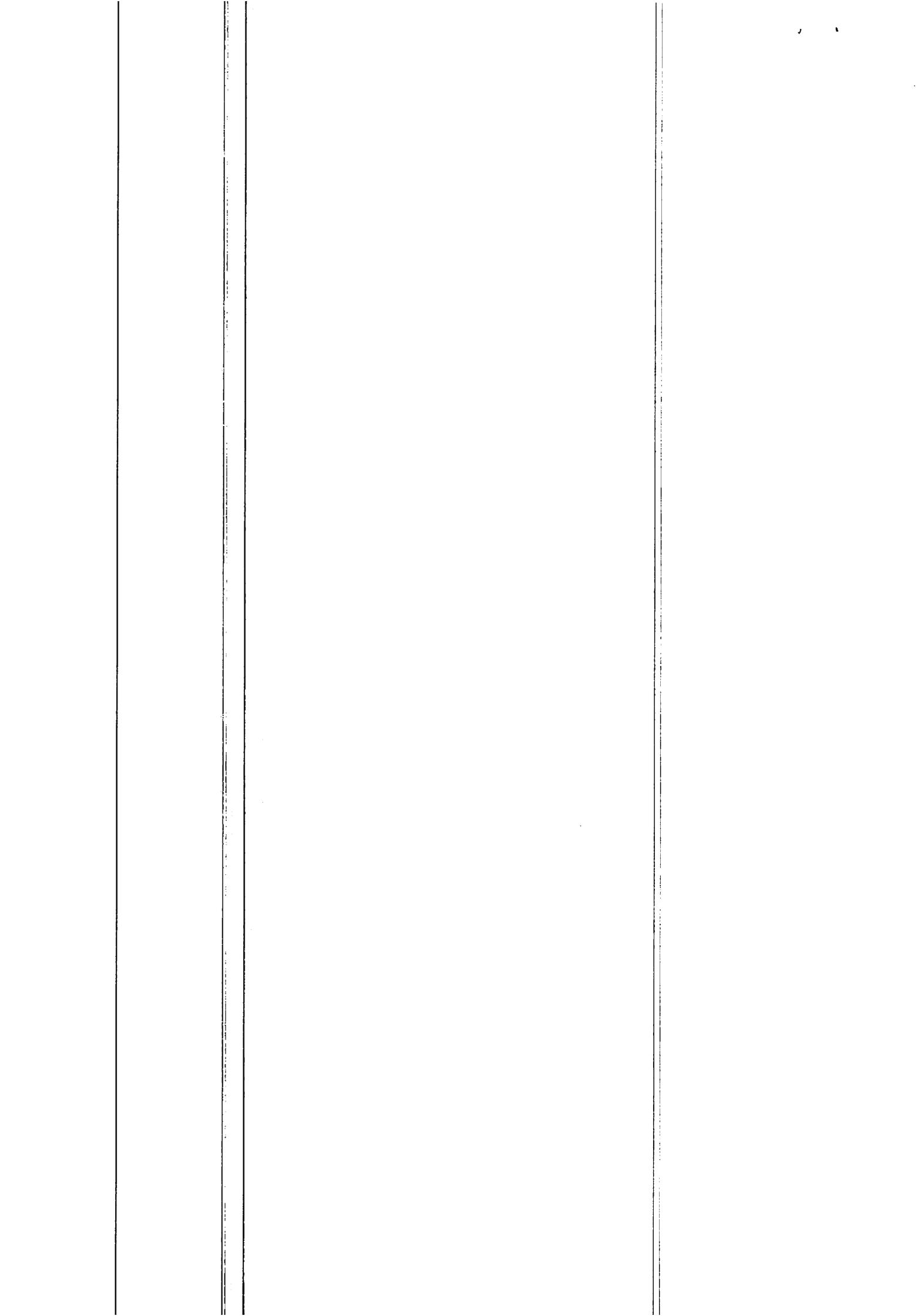
DES MOTIFS

L'intimé n'ayant ni conclut ni comparu et n'étant pas certain qu'il ait eu connaissance de la présente procédure, il convient de statuer par défaut à son encontre ;

EN LA FORME

L'appel ayant été relevé selon les forme et délai de la loi, il sied de le déclarer recevable ;

AU FOND



Sur l'exception d'irrecevabilité

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

En l'espèce, l'ex employeur sollicite l'irrecevabilité de l'action en paiement du salaire et de ses accessoires ;

En effet, il ressort des pièces du dossier que le contrat a été rompu le 07 Décembre 2010 et que la saisine de l'inspecteur du travail n'est intervenue que le 08 Décembre 2015 ;

En conséquence, ayant agi hors du délai ci-dessus indiqué, l'action en paiement des salaires et accessoires que sont les congés payés et la gratification est couverte par la prescription ;

Or le premier juge a estimé qu'il s'agissait d'une question qui relevait du fond et non de la recevabilité de l'action et que ce moyen ne pouvait être soulevé en la forme ;

Dès lors, c'est à tort qu'il a ainsi statué et a reçu ces demandes alors qu'il s'agit d'une question de forme devant être soulevée avant toute défense au fond ;

Il convient en conséquence d'infirmier le jugement entrepris sur ce point et, statuant à nouveau, déclarer monsieur JEAN GILLES ADOUBI irrecevable en sa demande en paiement du salaire et de ses accessoires que sont la gratification et les congés payés pour forclusion ;

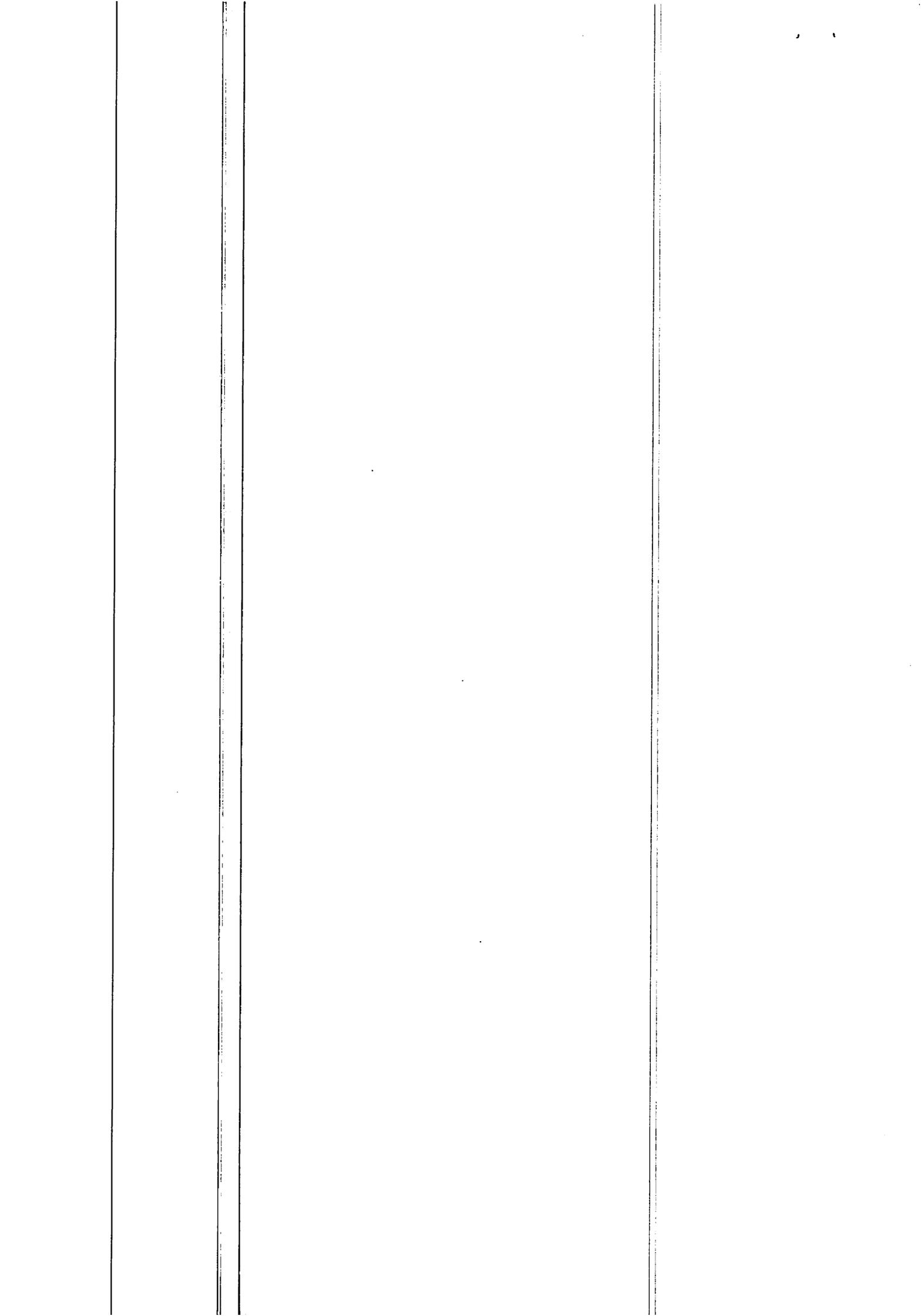
Sur le caractère de la rupture

L'article 16.3 de l'ancien code du travail dispose que 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, il résulte des dispositions de l'article 16.11 du code du travail que toutes rupture abusive donne lieu à dommages et intérêts et les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement en date du 07 Décembre 2010 produite au dossier que monsieur JEAN GILLES ADOUBI a été licencié pour avoir «....pris l'initiative d'engager irrégulièrement et abusivement, la société BUDD COTE D'IVOIRE, par l'émission, au bénéfice de tiers, de cinq traites d'un montant estimé à ce jour à F CFA 614.789.374, tirées de notre compte ouvert dans les livres de la SGBCI.

Sans aucune explication sur la cause de cet acte délibéré, vous vous complaisez à une demande de mansuétude et à votre pseudo-engagement à limiter ou annihiler les conséquences de cet acte inqualifiable à votre niveau de responsabilité professionnelle et morale au sein de l'entreprise.



Après mise à pied sans privation de salaire, mesure provisoire relative à votre éloignement de tout poste de direction, jusqu'à ce que nous ayons avisé sur la suite de ces faits, nous avons, au regard de leur gravité, décidé de procéder à la résiliation immédiate de votre contrat de travail.

En conséquence, nous vous notifions, par la présente, votre licenciement pour faute lourde, exclusive d'indemnité de préavis et de licenciement ; ce, sans préjudice de poursuites judiciaires appropriées.

Nous vous invitons, dès réception de la présente, à vous rendre auprès des services comptables de BUDD-CI, à l'effet d'y retirer votre solde de tout compte et votre certificat de travail ;..... » ;

Ainsi, l'appelant affirme qu'en prenant l'initiative d'engager irrégulièrement et abusivement la société par l'émission de cinq traites tirées sur ses comptes ouverts dans les livres de la SGBCI au bénéfice de tiers sans aucune explication sur cet acte délibéré inqualifiable pour le niveau de responsabilité professionnelle et morale de l'employé au sein de l'entreprise, elle a décidé eu égard à la gravité de ces faits d'infliger à ce dernier une mise à pied sans privation de salaire pour l'éloigner de tout poste de direction et de résilier immédiatement le contrat de travail;

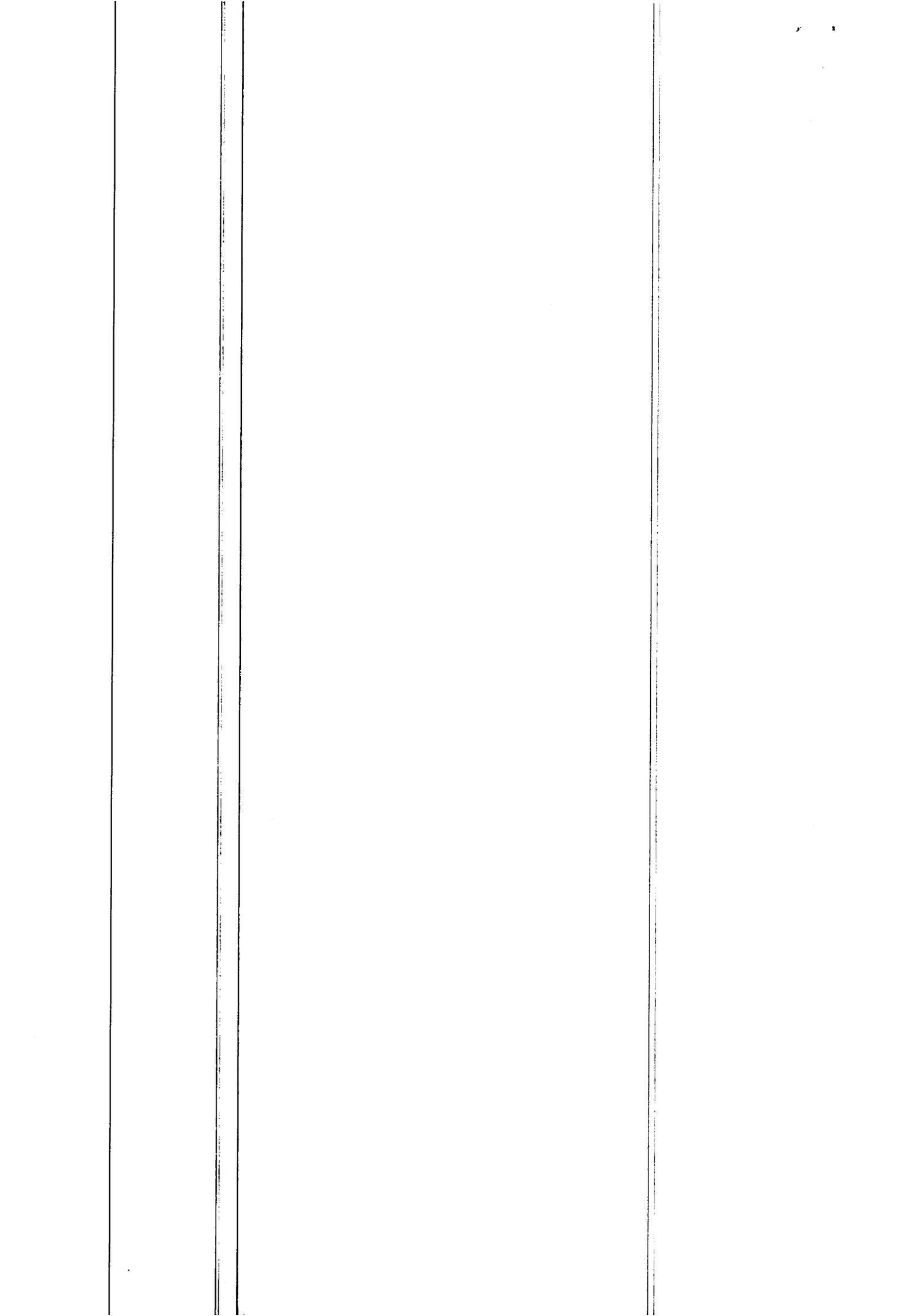
Ce faisant, par ces propos, l'employeur a mis en rapport la faute commise avec le niveau de responsabilité professionnelle et morale de l'intimé au sein de l'entreprise ;

En effet, monsieur JEAN GILLES ADOUBI qui clame que les faits à lui reprochés ont été commis dans ses fonctions de dirigeant social donc en dehors de son contrat de travail ne produit pas de contrat travail écrit ou tout autre document à même de permettre de déterminer avec exactitude l'étendue de ses pouvoirs en sa qualité de responsable de service contentieux ;

Par ailleurs, le procès-verbal de délibération de l'Assemblée Générale ordinaire en date du 03 Septembre 2007 versé au dossier qui a nommé ce dernier dans les fonctions de gérant de la société BUDD CI en remplacement de monsieur FAUSTIN KOUAME ne détermine pas non plus l'étendue des fonctions de gérant ;

De plus, contrairement aux déclarations du travailleur, le fait que le dirigeant social engage la responsabilité de la société vis-à-vis des tiers ne signifie pas, sauf preuve contraire, que le responsable du contentieux n'intervient en aucune façon au cours de la procédure d'émission des lettres de change et que ce faisant, les faits commis ne l'ont été de manière irréfutable dans les fonctions de dirigeant social;

En conséquence, en l'état actuel des choses, il est impossible d'affirmer avec certitude que le responsable du contentieux n'intervient pas en amont, en aval ou même au moment de



l'émission de lettres de changes au sein de l'entreprise et que les faits ont été totalement commis en dehors des fonctions de responsable du contentieux;

En outre, le fait pour l'ex employeur d'avoir déclaré dans ses écrits que l'ex employé avait détourné les fonds en profitant des pouvoirs qui lui étaient accordés ou encore qu'il avait usé des fonds de la société BUDD CI dont il avait la charge d'assurer l'administration comme ses fonds propres ne signifie nullement comme le déclare le premier juge que l'ex employeur avait reconnu que l'intimé n'avait agi qu'en qualité de dirigeant social puisque ce dernier disposait de pouvoir au sein de l'entreprise en ses qualités de responsable du contentieux et de gérant de la société et qu'en tout état de cause, dans la lettre de licenciement, l'ex employeur a mis également en rapport les faits commis avec le niveau de responsabilité professionnelle de l'intimé ;

De plus, il ressort des termes de la lettre de licenciement que la mesure de mise à pied a été prise pour éloigner l'employé de tout poste de direction et ne peut donc être considérée comme une double sanction, ce, d'autant plus que l'ex employeur a été précis en parlant de poste de direction ;

Dans ces conditions, l'étendue du préjudice subi par la société BUDD CI du fait des actes posés par l'ex employé, du reste reconnus par ce dernier et leur gravité rendent intolérable le maintien du lien contractuel de sorte que c'est en toute légitimité et pour des motifs réels et sérieux que le licenciement a été opéré pour faute lourde du travailleur;

Dès lors, c'est à tort que le premier juge a qualifié la rupture d'abusives et tirant les conséquences de ce fait, a condamné la société BUU CI au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Il y a lieu dans ces circonstances d'infirmer le jugement attaqué sur ces points et, statuant à nouveau, déclarer le licenciement légitime pour faute lourde du travailleur et débouter en conséquence monsieur JEAN GILLES ADOUBI de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Sur les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement

En application des dispositions des articles 16.6 et 16.12 du code précité, les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement sont dues au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde en cas de rupture sans respect du délai de préavis et lorsque la rupture n'est pas imputable au travailleur ;

Cependant en l'espèce, il vient d'être démontré que la rupture est imputable au travailleur qui a commis une faute lourde ;

Dès lors, ce dernier ne peut prétendre avoir droit à ces indemnités de rupture ;

En conséquence, ce n'est pas à juste titre que le Tribunal a condamné la société BUDD CI au paiement de diverses sommes d'argent à titre d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de licenciement ;

Il convient conséquemment d'infirmier le jugement attaqué sur ces points et, statuant à nouveau, débouter l'intimé de ses demandes de ces chefs ;

Sur les dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail

L'article 16.14 du code ci-dessus cité dispose qu'à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages et 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 ;

En l'espèce, il ressort des termes de la lettre de licenciement que dès l'expiration du contrat, le certificat de travail a été établi et mis à la disposition du travailleur qui devait se rendre auprès des services de comptables pour le retirer ;

En conséquence, l'ex employé qui a prétendu devant le premier juge que ce document ne lui a pas été délivré n'établit pas que ce document était introuvable au service comptable ou que ledit service a refusé de lui délivrer le document mis à sa disposition ;

Dès lors, la société BUDD CI ayant satisfait à l'obligation de délivrance mise à sa charge, c'est à tort également que le Tribunal l'a condamné au paiement de dommages et intérêts pour non délivrance du document litigieux ;

Dans ces circonstances, le jugement entrepris mérite infirmation sur ce point et la Cour de céans, statuant à nouveau, débouter l'intimé de sa demande de ce chef ;

Sur les dépens

La procédure sociale devant la Cour de céans étant caractérisée par la gratuité, la demande de ce chef est sans objet ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en dernier ressort ;

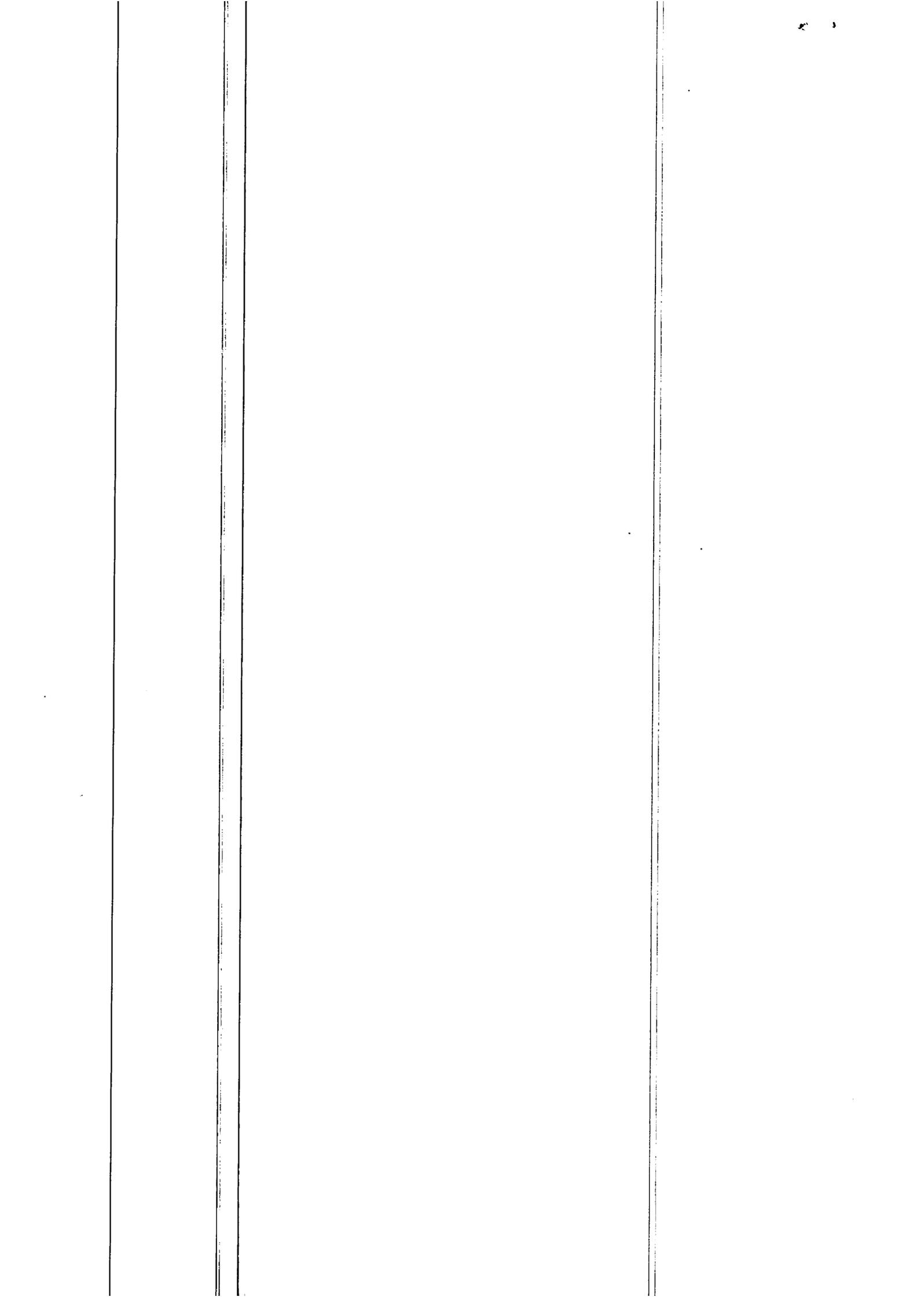
EN LA FORME

Déclare la société BUDD COTE D'IVOIRE dite BUDD CI recevable en son appel relevé du jugement N°612/CS2/2018 rendu le 17 Avril 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan ;

AU FOND

L'y dit bien fondée ;

Infirme le jugement querellé en toutes ses dispositions ;



Statuant à nouveau ;

Déclare monsieur JEAN GILLES ADOUBI irrecevable en ses demandes en paiement relatives à la gratification et aux congés payés pour forclusion;

Dit que le licenciement consécutif à une faute lourde du travailleur est légitime ;

Déclare en conséquence monsieur JEAN GILLES ADOUBI mal fondé en ses demandes en paiement des dommages et intérêts pour licenciement abusif, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement ;

Le déclare en outre mal fondé en sa demande en paiement des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail ;

L'en déboute :

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.



