

GBP
N° 350
Du 25/04/2019

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE

4^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE :

**LA SOCIETE ACIERIES DE
COTE D'IVOIRE**

(Cabinet Amirites)

C/

DADJE JEAN LUC

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

QUATRIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 25 AVRIL 2019

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-cinq avril deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

Monsieur KOUAME TEHUA, Président de chambre, Président ;

Madame N'TAMON MARIE YOLANDE et

Monsieur IPOU KOMELAN JEAN BAPTISTE, conseillers à la Cour, Membres ;

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

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

ENTRE :

La Société DES ACIERIES DE COTE D'IVOIRE, sisie à Yopougon Zone Industrielle, 01 BP 3622 Abidjan 01, tél 23 51 54 8/23 51 54 54 ;

APPELANTE

Représentée et concluant par son conseil, le cabinet EMIRUTUS, Avocats à la Cour ;

D'UNE PART

ET :

Monsieur DADJE JEAN LUC, né le le 05/12/1980 à Issia,

1ère GROSSE DELIVREE le 10 juillet 2019 M. DADJE JEAN LUC

ivoirien, domicilié à yopougon Toit Rouge, cel : 41 39 18 04;

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° 75 en date du 08 mars 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

- *Déclare Monsieur DADJE JEAN LUC recevable en son action initiée contre la société des Aciéries de Côte d'Ivoire ;*
- *L'y dit partiellement fondée ;*
- *Condamne la Société des Aciéries de Côte d'Ivoire à lui payer les sommes suivantes :*
- *300.517 F à titre d'indemnité de licenciement ;*
- *310.056 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;*
- *620.112 F au titre des dommages intérêts pour licenciement abusif ;*
- *Le déboute du surplus de ses prétentions ;*

Par acte n° 83 du greffe en date du 26 avril 2018, la Société des Aciéries de Côte d'Ivoire, par le canal de son conseil, le cabinet EMERUTUS, Avocats à la Cour, a relevé appel du jugement contradictoire N° 78/18 rendu le 08 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° 306 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 31 mai 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 19 juillet 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 21 Mars 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 25 Avril 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 25 Avril 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 du dossier ;

Ensemble les faits, moyens et prétentions des parties ;

Après avoir délibéré conformément à la loi ;

FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par déclaration faite au Greffe le 26 Avril 2018, la société des ACIERIES DE COTE D'IVOIRE a, par l'entremise de son conseil, le cabinet EMERITUS, Avocat à la Cour, relevé appel du jugement social contradictoire numéro 75 rendu, le 08 Mars 2018, par le Tribunal du travail de Yopougon qui a déclaré le licenciement de monsieur DADJE JEAN LUC abusif et l'a condamnée à lui payer diverses sommes d'argent à titre d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Elle expose au soutien de son recours qu'elle a engagé monsieur DADJE JEAN LUC dans le courant de l'année 2010, comme journalier avant de l'embaucher le 1^{er} Septembre 2012 suivant un contrat à durée indéterminée ;

Elle poursuit pour dire que suite à une tuberculose, le salarié a eu, au cours de l'année 2013, plusieurs arrêts de travail et, après sa guérison constatée par le centre antituberculeux d'Adjamé, il a repris le travail avant de bénéficier d'un repos de Février 2016 à Janvier 2017 à cause des signes de rechute qu'il présentait ;

Elle ajoute qu'à sa reprise, sur avis du médecin de

l'entreprise faisant état de ce que le salarié ne pouvait plus travailler à un poste de forte chaleur, il a été affecté comme opérateur colisage et, alors que tout allait bien, le salarié s'est absenté du service et lui a transmis, en Mai 2017, deux certificats médicaux d'arrêt de travail, provenant de la clinique le GRAND CENTRE, qu'il n'a pas fait contresigner par le médecin de l'entreprise en violation de la procédure de gestion des absences et permissions au sein de l'entreprise ;

Elle soutient, en outre, que sur proposition du service médical de l'entreprise, à la suite d'une visite effectuée le 25 Mai 2017, le salarié a été muté au poste d'aligneur de barre, de découpe et étiquetage qu'il a refusé de rejoindre à sa reprise de service le 06 Juin 2017, après un mois d'absence injustifiée, prétendant que ce poste ne lui convenait pas, avant de disparaître l'obligeant ainsi à constater son abandon de poste et procéder à son licenciement le 10 Juillet 2017 ;

Sur ces entrefaites, fait-elle savoir, le salarié a saisi l'Inspecteur du travail et alors qu'elle avait sollicité le report de la tentative de conciliation, le temps pour elle d'élucider les zones d'ombre que comportait le rapport médical que lui avait finalement transmis le salarié par voie d'Huissier, le 28 Août 2017, elle était, à sa grande surprise, citée à comparaître devant le tribunal du travail ;

Elle soulève donc, in limine litis, l'irrecevabilité de l'action parce qu'au moment de la saisine du tribunal pour la tentative de conciliation du 21 Décembre 2017, la cause était encore pendante devant l'Inspecteur du travail qui n'avait pas encore dressé procès-verbal de ses investigations ;

C'est par conséquent, selon elle, à tort que le tribunal a déclaré l'action du salarié recevable au motif que « l'étape préalable de la tentative de conciliation devant l'Inspecteur du travail a été respectée par monsieur DADJE JEAN-LUC et que le procès-verbal de non conciliation en résultant a été produit dans la procédure » ;

Subsidiairement, elle fait valoir que le licenciement du salarié, intervenu pour abandon de poste consécutif à deux mois d'absences injustifiées et à son insubordination résultant de son

refus d'occuper le nouveau poste où il avait été muté sur avis médical, est légitime et le prive de ses indemnités de licenciement et de préavis ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Elle estime donc qu'en soutenant le contraire, le tribunal a mal jugé et sollicite l'infirmité du jugement querellé en toutes ses dispositions ;

En réplique, monsieur DADJE JEAN-LUC explique qu'il a été engagé suivant contrat à durée indéterminée par la société des ACIERIES DE COTE D'IVOIRE le 1^{er} Septembre 2012 en qualité d'opérateur colisage, tâche qui l'amenait à faire des mélanges de produits toxiques qui ont gravement dégradé son état de santé et occasionné plusieurs mois d'absences pour traitement ;

Il ajoute que pour éviter de le prendre en charge, son employeur a rompu le contrat d'assurance maladie dont il bénéficiait, le mettant ainsi dans l'incapacité de se soigner de sorte qu'il a saisi l'inspecteur du travail et des lois sociales pour le paiement de ses droits, le remboursement des dépenses liées à son état de santé et pour qu'il puisse changer de poste de travail ;

Le règlement amiable n'ayant pas abouti, explique-t-il, il a attiré son employeur devant le tribunal ;

Il soutient donc que c'est à tort que son employeur excipe de l'irrecevabilité de son action au motif que la procédure de règlement amiable devant l'inspecteur n'a pas été observée ;

Il affirme également que l'abandon de poste qui lui est reproché n'est pas avéré dans la mesure où toutes ses absences sont justifiées par des certificats d'arrêt de travail que son employeur a reçu par voie d'huissier ;

Il estime que c'est à bon droit que le tribunal a déclaré son licenciement abusif et condamné son employeur à lui payer des dommages et intérêts ;

Il fait toutefois savoir que sur les arriérés de salaire de Mai à Novembre 2017 par lui réclamés, son employeur ne lui a payé que trois mois et reste lui devoir quatre mois ;

En outre, ajoute-t-il, son employeur qui l'a maintenu à son poste contre l'avis du médecin de l'entreprise de sorte que son état de santé s'est considérablement détérioré et qu'il est sous

traitement de longue durée, doit être condamné à lui payer des dommages et intérêts ;

Il souligne par ailleurs qu'en le privant d'assurance maladie alors même qu'il était encore en fonction, son employeur l'a mis dans les difficultés pour se soigner ;

Aussi, sollicite-t-il, par appel incident, la condamnation de son employeur à lui rembourser ses frais médicaux, payer des dommages et intérêts pour ne lui avoir pas fait changer de poste ainsi que ses salaires d'Août, Septembre Octobre et Novembre 2017 ;

DES MOTIFS

En la forme

Sur le caractère de la décision

Toutes les parties ont conclu ;

Il convient de statuer par décision contradictoire ;

Sur la recevabilité des appels principal et incident

Les appels principal et incident relevés par les parties dans les forme et délai légaux doivent être reçus ;

Au fond

1- Sur l'appel principal

Sur l'exception d'irrecevabilité de l'action tirée de la violation des dispositions de l'article 81.2 de la loi numéro 2015-532 du 20 Juillet 2015

Aux termes des dispositions de l'article 81.2 du code du travail, tout différend individuel du travail est soumis, avant toute saisine du tribunal, à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour tentative de règlement amiable ;

En l'espèce, avant la saisine du tribunal par requête en date du 27 Novembre 2017, la présente cause a été soumise à l'inspecteur du travail de Yopougon qui en a dressé procès-verbal de non conciliation le 22 Novembre 2017 ;

Dès lors, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté l'exception d'irrecevabilité de la présente action soulevée par l'employeur ;

Il convient de confirmer le jugement querellé sur ce point ;

Sur le caractère de la rupture et ses conséquences

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

Il ressort de l'article 28-2 de la convention collective interprofessionnelle que « si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autre formalité à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 3 jours francs suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de 8 jours francs à compter du premier jour de l'indisponibilité »;

En l'espèce, le salarié a été licencié le 10 Juillet 2017 pour absences injustifiées du 12 Mai au 28 Juin 2017 ;

Toutefois, cette période d'absence est justifiée par la production des certificats médicaux d'arrêt de travail que l'employeur a refusés de réceptionner sous prétexte qu'ils n'ont pas été contresignés par le médecin de l'entreprise alors qu'aucune disposition n'oblige le salarié à l'accomplissement d'une telle formalité ;

Dès lors, l'employeur ne peut s'en prévaloir pour reprocher au salarié un abandon de poste ;

Par conséquent le motif des absences injustifiées entraînant un abandon de poste n'étant pas réel et sérieux ne peut légitimer le licenciement qui est donc abusif et ouvre droit au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif et des indemnités de rupture ;

En décidant ainsi, le tribunal a bien jugé ;

Il convient de confirmer le jugement attaqué sur ces points ;

2- Sur l'appel incident

Sur le remboursement des frais médicaux

Cette demande n'étant pas justifiée, c'est à bon droit que le tribunal n'y a pas fait droit ;

La décision entreprise mérite également confirmation sur ce point ;

Sur le paiement des salaires des mois d’Août, Septembre, Octobre et Novembre 2017

Le salarié qui ne justifie pas qu’il a travaillé après son licenciement, intervenu le 10 Juillet 2017, est mal fondé à solliciter la condamnation de son employeur à lui payer les salaires des mois d’Août à Novembre 2017 ;

En ne faisant pas droit à ce chef de demande, le tribunal a bien statué ;

Sa décision doit être encore confirmée sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts pour non changement de poste

Cette demande n’ayant pas été soumise à la tentative de conciliation obligatoire devant le tribunal doit être déclarée irrecevable en application de l’article 81.23 du code du travail ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement à l’égard des parties, en matière sociale et en dernier ressort ;

En la forme

Déclare la société des ACIERIES DE COTE D’IVOIRE et monsieur DADJE JEAN LUC recevables en leurs appels principal et incident respectifs ;

Au fond

Les y dit mal fondés ;

Les en déboute ;

Déclare la demande en paiement de dommages et intérêts pour non changement de poste de monsieur DADJE JEAN LUC irrecevable pour défaut de tentative de règlement amiable devant le tribunal ;

Confirme le jugement querellé en toutes ses dispositions

En foi de quoi, le présent arrêt a été prononcé publiquement, par la Cour d’Appel d’Abidjan, les jours, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.

