

KL

N° 53
Du 17/01/19

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

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

AUDIENCE DU JEUDI 17 JANVIER 2019

AFFAIRE :

MONSIEUR RAMI
CHOUMANE

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

Cabinet MOHAMED
LAMINE FAYE

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

C/

MONSIEUR KODHOR
SALAMI & LE
RESTAURANT
AMERICAN

Monsieur KACOU TANOH - madame ATTE KOKO ANGELINE épouse OGNI SEKA, conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître KONE LYNDA, Greffier ;

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

Représentés par M.
DIARRASSOUBA, le
comptable

ENTRE :

Monsieur RAMI CHOUMANE ;

APPELANT

Représenté et concluant par le cabinet MOHAMED LAMINE FAYE ;

D'UNE PART

Monsieur KODHOR SALAMI & LE RESTAURANT
AMERICAN ;

INTIMES

Comparant et représentés par monsieur Diarrassouba, le
comptable ;

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°1034/CS2 en date du 31
juillet 2017 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

-Reçoit RAMI CHOUMANE en son action ;

-Dit qu'il ne rapporte pas la preuve que la rupture de son contrat
de travail est imputable à son ex employeur KODHOR SALAMI,
propriétaire du RESTAURANT AMERICAIN SANDWICH ;

-Condamne cependant celui-ci à payer les sommes suivantes :

- 1.416.666 FCFA à titre d'indemnité de congé 20 jours en
février

- 1.124.444 FCFA à titre d'indemnité d'expropriation ;

-182.827 FCFA à titre de gratification au prorata ;

-500.000 FCFA à titre de transport retour Côte d'Ivoire –Liban ;

- 225.242 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

-Reçoit KODHOR SALAMI en sa demande reconventionnelle ;

-l'y dit cependant partiellement fondé ;

-Condamne RAMI CHOUMANE à lui payer les sommes suivantes :

- 7.561.163 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

-6.000.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat ;

Ordonne la compensation des droits de rupture de part et d'autres ;

En conséquence, condamne RAMI CHOUMANE à payer à KODHOR SALAMI le solde qui s'élève à 10.111.984FCFA

Par acte n° 492/2017 du 18 octobre 2017 monsieur RAMI CHOUMANE par le biais de son conseil, le cabinet Mohamed, 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°826 de l'année 2017 et appelée à l'audience du jeudi 28 décembre 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 18 janvier 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 08 novembre 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 17 janvier 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 17 janvier 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 ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public en date du 13 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 acte N°492 /2017 en date du 18 octobre 2017, monsieur RAMI CHOUMANE, par le biais de son conseil le cabinet Mohamed Faye a relevé appel du jugement N°1034//CS2/2017 rendu le 31 Juillet 2017 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 RAMI CHOUMANE en son action ;

-Dit qu'il ne rapporte pas la preuve que la rupture de son contrat de travail est imputable à son ex employeur KODHOR SALAMI, propriétaire du RESTAURANT AMERICAIN SANDWICH ;

-Condamne cependant celui-ci à payer les sommes suivantes :

- 1.416.666 FCFA à titre d'indemnité de congé (20 jours en Février)

- 1.124.444 FCFA à titre d'indemnité d'expatriation ;

- 182.827 FCFA à titre de gratification au prorata ;

- 500.000 FCFA à titre de transport retour Côte d'Ivoire –Liban ;

- 225.242 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

-Reçoit KODHOR SALAMI en sa demande reconventionnelle ;

-l'y dit cependant partiellement fondé ;

-Condamne RAMI CHOUMANE à lui payer les sommes suivantes :

- 7.561.163 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 6.000.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat ;

-ordonne la compensation des droits de rupture de part et d'autres ;

-En conséquence, condamne RAMI CHOUMANE à payer à KODHOR SALAMI le solde qui s'élève à 10.111.984 FCFA ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Au soutien de son appel monsieur RAMI CHOUMANE expose que dans le courant de l'année 2015, monsieur KHODOR SALAMI l'a fait venir du Liban pour assurer la gestion du restaurant AMERICAN SANDWICH moyennant un salaire mensuel de 1.750.000 FCFA passé à 2.000.000 FCFA tout en étant locataire de son employeur pour un loyer mensuel de 250.000 FCFA ;

Il indique que le 18 Février 2017, alors qu'il revenait d'un voyage, il a été verbalement licencié par son employeur avec prise d'effet à la fin du mois pour avoir refusé la prolongation de son temps de travail qui devait passer de 11 heures à 16 heures de travail par jour, et ce, sans ses droits de rupture qu'il a vainement réclamé le 28 Février 2017 à la cessation des relations contractuelles ;

De guerre lasse dit il, il a saisi l'inspection du travail le 15 Mars 2017 pour tentative de conciliation et remis le 17 Mars 2017 la convocation à son ex employeur ainsi que les clés de l'appartement loué avant de saisir le Tribunal qui a ordonné une mesure d'instruction après l'échec de la tentative de conciliation ;

Il souligne que curieusement, par requête en date du 24 Mai 2017, sans saisine préalable de l'inspection du travail, le restaurant AMERICAN SANDWICH et monsieur KHODOR

SALAMI ont saisi le Tribunal du travail aux fins de voir ordonner une jonction de procédure et le condamner à lui payer des dommages et intérêts pour rupture abusive consécutive à un abandon de poste ;

Il affirme que suite à la jonction de procédure et en dépit de ses observations sur l'irrecevabilité de l'action reconventionnellement intentée par ses employeurs, les parties ont été convoquées à l'audience de mise en état au cours de laquelle un certificat irrégulier lui a été remis puis plus tard, l'affaire retenue et le jugement rendu ;

Il fait en conséquence grief au Tribunal d'avoir déclaré recevable l'action de l'employeur en violation des dispositions d'ordre public des articles 81.2 et 81.18 du code du travail selon lesquelles aucune instance judiciaire ne saurait être régulièrement introduite relativement à un différend de travail si le demandeur ne justifie pas de cette phase préalable de tentative de conciliation devant l'inspecteur dont la preuve est faite par la production du procès-verbal de non-conciliation dressé par l'inspecteur du travail ;

Pour lui, en cas de non respect de cette procédure préalable non contentieuse, le Tribunal ne peut instruire l'instance contentieuse sans violer ces dispositions suscitées, d'où l'irrecevabilité de l'action ;

Par ailleurs, il plaide la rupture abusive du contrat à l'initiative de l'employeur en faisant valoir que son refus de la prolongation de ses heures de travail de plus de 05 heures ne constitue pas un motif de licenciement, fait que ledit employeur n'a jamais contesté ni à l'inspection du travail ni à l'audience de mise en état de sorte que selon lui, c'est à tort que le Tribunal a déclaré qu'il ne rapportait pas la preuve du caractère abusif du licenciement ;

En outre, s'agissant de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire, il souligne que le Tribunal l'a débouté de ces demandes aux motifs qu'il aurait démissionné de son poste ; or soutient il, non seulement il n'a jamais démissionné et mais que l'employeur connaissait son domicile pour avoir été son locataire ; au surplus précise t il, l'employeur n'a pas rapporté les preuves des diligences effectuées en vue de la remise et qu'en tout état de cause, en cour d'instance, il n'a pas remis le relevé nominatif tandis que le certificat de travail remis est irrégulier et tardif ;

Aussi, se déclare t il bien fondé en ces demandes ;

A titre subsidiaire, il plaide le rejet des prétentions des consorts KHODOR SALAMI ; pour se faire, il indique que les pièces produites par ces derniers notamment la lettre datée du 11 Mars 2017 lui réclamant les compte de sa gestion émanant du comptable n'est pas probante car le comptable n'est pas habilité à agir ainsi et, aucune preuve de la réception dudit courrier n'est rapporté; il en est de même selon lui du procès-verbal de constat établi pour les besoins de la cause, postérieurement à la rupture du contrat de travail ; il ajoute qu'il n' a jamais été déclaré à la CNPS de sorte que pour lui, l'action de ces derniers étant mal fondée, c'est à tort que le Tribunal y a fait droit ;

Au total, il sollicite l'infirmité du jugement déféré en toutes ses dispositions en précisant que l'indemnité d'expatriation et ses frais de transport n'ont pas été réglés;

En répliques, monsieur KHODOR SALAMI relate qu'il a fait venir son cousin du Liban pour lui confier la gestion de son restaurant dénommé AMERICAN SANDWICH, lui accordant toute sa confiance au point de ne jamais se mêler de la gestion ;

Après le départ en congé de l'appelant poursuit il, il a dû lui-même assurer la gestion de l'établissement, découvrant à cette occasion d'importantes anomalies dans la gestion ; il fait observer que le comptable ayant fait le point de cette gestion allant d'Octobre 2015 à Février 2017, ses soupçons de malversations ont été confirmés car des détournements de fonds ont été constatés ;

Il soutient que de retour de congé, l'appelant a été invité à faire le point de sa gestion, ce qu'il refusa avant d'arrêter de son propre chef de se présenter à son lieu de travail ;

Il met en exergue pour attester de ses dires, le fait qu'un rapport d'audit a établi que le montant des malversations s'élève à la somme de 49.562.056 FCFA et que pour éviter de rendre compte de sa gestion, ce dernier a abandonné son poste de sorte que le Tribunal saisi a conclu qu'il n'avait pas fait la preuve de son licenciement et l'a condamné à payer la somme sus mentionnée ;

En effet souligne t il, la saisine du Tribunal pour licenciement n'est selon lui qu'une échappatoire trouvé pour éviter de rendre compte de la gestion ;

Dès lors conclut il, ayant rompu le contrat de manière abusive, c'est à bon droit que le premier juge a statué comme il l'a fait ; Au regard de tout ce qui précède poursuit il, la Cour d'Appel de

céans confirmera le jugement attaqué en toutes ses dispositions ;

Le Ministère Public conclut à l'infirmité partielle de la décision, et la cour de céans statuant à nouveau, dire le licenciement abusif, condamner l'employeur à payer à l'appelant des droits de rupture et des dommages et intérêts pour licenciement abusif et confirmer pour le surplus ;

Le premier juge ayant omis de statuer sur la demande en paiement des dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire, la Cour de céans a appelé les observations des parties ;

Aucune d'entre elle n'a réagi ;

DES MOTIFS

Les parties ayant conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

EN LA FORME

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

AU FOND

Sur la recevabilité de l'action de l'employeur

Certes il ressort des dispositions des articles 81.2 et 81.18 alinéa 1 du code du travail que d'une part, tout différend individuel du travail est soumis, avant toute saisine du Tribunal du Travail, à l'inspecteur du Travail et des lois sociales pour tentative de règlement amiable ; d'autre part que l'action est introduite par déclaration écrite ou orale faite au greffe du Tribunal du Travail, accompagnée du procès-verbal de non-conciliation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales... ; cependant, ces articles ne prévoient aucune sanction en cas de demande non soumise audit Inspecteur préalablement à la saisine du Tribunal ;

Dans ces conditions, c'est à juste titre que le Tribunal a déclaré les demandes de l'employeur recevable et a ordonné la jonction de procédure; il y a lieu de confirmer le jugement attaqué sur ces points ;

Sur le caractère de la rupture

L'article 18.3 du code précité 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 ;

En outre, les dispositions de l'article 18.15 précisent que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts et les ruptures effectuées sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce, l'appelant affirme avoir été verbalement licencié tandis que l'intimé soutient que ce dernier s'est volontairement abstenu de se rendre à son poste et que ce faisant, il a abandonné son poste pour éviter de rendre compte de sa gestion ;

Toutefois, il ressort des pièces du dossier que le courrier daté du 11 Mars 2017 émanant du comptable de la société n'a pas été déchargé par l'appelant et aucune preuve de sa réception n'ayant été rapporté, ce courrier ne peut faire foi,

En outre, alors que la saisine de l'Inspecteur du Travail par l'ex employé date du 15 Mars 2017, le procès-verbal d'audition et de constat établi par voie d'huissier de justice est daté du 17 Mars 2017 soit postérieurement à cette saisine de sorte que ce procès-verbal ne peut également constater un prétendu abandon de poste, les rapports contractuels ayant été déjà rompu depuis plusieurs jours comme en atteste la saisine de l'inspection ;

Par ailleurs le rapport d'audit et de gestion versé au dossier n'est non seulement pas daté mais encore, il n'a pas été contradictoirement effectué ;

Dès lors, ledit rapport ne peut servir de base aux prétendus détournements reprochés au travailleur et qui l'auraient emmené à abandonner son poste pour éviter de rendre compte de sa gestion ;

En conséquence, les pièces produites par l'ex employeur au soutien de ses allégations d'abandon de poste ne peuvent être retenus ;

Au contraire, l'ex employé prétend que face à son refus d'accepter une prolongation de ses heures de travail à 16 heures par jour, son employeur lui a verbalement demandé d'arrêter de travailler ; ces déclarations sont attestées par la saisine de l'inspection pour le règlement à l'amiable et les mêmes déclarations contenues dans le procès-verbal de non conciliation établi par l'Inspecteur du Travail ;

En conséquence, il convient de dire que l'ex employé a valablement fait la preuve du licenciement abusif dont il a été l'objet contrairement aux déclarations du premier juge ;

En conséquence, la rupture des liens contractuels est imputable à l'employeur et est abusive car effectué sans motif légitime et ouvre dès lors droit à dommages et intérêts ;

Il convient conséquemment d'infirmier la décision attaquée sur ces points et, statuant à nouveau, dire que le licenciement imputable à l'employeur est abusif et condamner en conséquence ce dernier à payer à l'appelant, de la somme de 6.000.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Sur les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement

Aux termes des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du code précité, les indemnités compensatrice de préavis et de licenciement sont dues au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde en cas de non respect du délai de préavis et lorsque la rupture est imputable à l'employeur ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que l'employeur a verbalement mis fin au contrat et que le délai de préavis n'a été respecté ;

Dès lors, l'appelant était fondé à réclamer la condamnation de son employeur à lui payer les indemnités compensatrice de préavis et de licenciement ;

C'est en conséquence à tort que le premier juge a débouté ce dernier de ses demandes en paiement de ces chefs ;

Il y a lieu dans ces conditions d'infirmier le jugement attaqué sur ces points et, statuant à nouveau, condamner l'ex employeur à payer à l'appelant les sommes de :

-6.000.000 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

-843.333 FCFA à titre d'indemnité de licenciement ;

Sur les droits acquis

Aucune pièce du dossier ne venant établir que l'ex employé a été rempli de ses droits acquis que sont le congé payé et la gratification au prorata ;

C'est en conséquence à juste titre que le premier juge a condamné l'intimé au paiement de diverses sommes d'argent à ces titres ; il y a lieu de confirmer la décision entreprise sur ces points ;

Sur les dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire

Il ressort des pièces du dossier que le premier juge a omis de statuer sur cette demande ;

Il convient en conséquence de réformer la décision attaquée et de statuer sur la demande ;

En effet, l'article 18.18 du code précité dispose qu'à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages et intérêts un relevé nominatif de salaire de l'Institution de Prévoyance Sociale à laquelle le travailleur est affilié ;

En l'espèce, aucune pièce du dossier ne vient établir que ce document a été remis au travailleur à l'expiration du contrat ;

Dès lors, le travailleur est fondé à réclamer des dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif ;

Cependant la somme sollicitée à ce titre étant excessive, il convient de condamner l'ex employeur au paiement de la somme de 500.000 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

Sur les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS et non délivrance de certificat travail

Selon les dispositions de l'article 92.2 du même code, tout employeur est tenu de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoire, sous peine de dommages et intérêts ;

En l'espèce, l'employeur n'a pu rapporter la preuve de la déclaration de son employé à la CNPS comme l'y oblige la loi ;

Dès lors, c'est à juste titre qu'il a été condamné à payer des dommages et intérêts à ce titre ; il convient de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

En outre, l'article 18.18 suscitée fait également obligation à l'employeur de délivrer au travailleur un certificat de travail à l'expiration du contrat sous peine de dommages et intérêts ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que l'appelant n'a pas abandonné son poste mais a été verbalement licencié par son employeur ;

Dès lors, ce dernier avait toute la latitude de remettre le certificat de travail à l'expiration du contrat ;

Ne l'ayant pas fait, il doit être condamné au paiement de dommages et intérêts ;

Le premier juge n'ayant pas statué dans ce sens, il y a lieu d'infirmer la décision attaquée sur ce point et, statuant à nouveau, condamner l'employeur à payer au travailleur la somme de 500.000 FCFA à titre de dommages et intérêts de ce chef ;

Sur l'indemnité d'expatriation, le transport retour Côte d'Ivoire-Liban et les frais de bagages

L'appelant ne justifiant pas de sa demande en ce qui concerne les frais de bagages notamment du type de bagages, le poids et autres éléments pouvant permettre d'en apprécier le fondement, c'est à raison qu'il a été débouté de cette demande par le premier juge ;

Par contre, les demandes en paiement de l'indemnité d'expatriation et des frais de transport étant fondées comme l'a si bien déclaré le Tribunal, c'est à bon droit que l'employeur a été condamné au paiement de diverses sommes d'argent à ces titres ;

Il convient de confirmer le jugement attaqué sur ces différents points ;

Sur les demandes de l'employeur

L'employeur avait sollicité la condamnation de l'employé au paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat, de l'indemnité compensatrice de préavis et à la compensation ;

Cependant, il ressort des développements précédents que le travailleur n'a commis aucune faute lourde mais qu'il a été abusivement licencié par l'employeur ;

Dans ces conditions, il appartenait à ce dernier de respecter le délai de préavis ;

Faute pour lui de l'avoir fait, il ne peut valablement réclamer la

condamnation de son ex employé à lui payer une indemnité compensatrice de préavis ;

C'est en conséquence à tort que le premier juge a fait droit à la demande de l'employeur de ce chef ;

Par ailleurs, la rupture abusive ayant été imputée à l'employeur, c'est également à tort que ce dernier a sollicité des dommages et intérêts pour rupture abusive et que le premier juge y ait fait droit avant d'ordonner la compensation en estimant que le travailleur et l'employeur étaient débiteurs l'un envers l'autre alors que tel n'est pas le cas ;

Il convient conséquemment d'infirmier la décision attaquée sur ces points et, statuant à nouveau, débouter l'employeur de ces demandes comme étant mal fondées ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare monsieur RAMI CHOUMANE recevable en son appel relevé du jugement N 1034/CS2/2017 rendu le 31 Juillet 2017 par le Tribunal du Travail d'Abidjan ;

AU FOND

L'y dit partiellement fondé ;

Réformant le jugement attaqué ;

Dit que le licenciement imputable à l'ex employeur monsieur KHODOR SALAMI, propriétaire du restaurant AMERICAN SANDWICH est abusif ;

Condamne en conséquence monsieur KHODOR SALAMI à payer à monsieur RAMI CHOUMANE les sommes suivantes :

-6.000.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

-6.000.000 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

-843.333 FCFA à titre d'indemnité de licenciement ;

-500.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire ;

-500.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail pour non délivrance de certificat de travail ;

Déclare monsieur KODHOR SALAMI mal fondé en ses demandes en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et des dommages et intérêts pour rupture abusive de contrat ;

L'en déboute ;

Dit qu'il n'y a pas lieu à compensation ;

Confirme le jugement entrepris en ses autres 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.