

OWE

N°292

DU 28/03/2019

ARRET SOCIAL

CONTRADICTOIRE

5^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE :

LA SOCIETE COPACI

(Me Tiabou Issa)

C/

M.SAMOUKA

TIMOTHEE

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union-Discipline-Travail

COUR D'APPEL D'ABIDJAN – COTE D'IVOIRE

5^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 28 MARS 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, 5^{ème} Chambre Sociale, séant au Palais de Justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du **Jeudi vingt-huit mars deux mille dix-neuf**, à laquelle siégeaient :

Madame **SORO NOUGNON ANGE ROSALIE YEO**,
Président de Chambre, **PRESIDENT**,

Monsieur **DIEKET LEBE FULGENCE** et Madame **POBLE CHANTAL épouse GOHI**,
Conseillers à la Cour,
MEMBRES,

Avec l'assistance de Maître **AKRE ASSOMA**, Greffier,

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

ENTRE : LA SOCIETE COPACI

APPELANTE

Représentée et concluant par Maître Tiabou Issa, Avocat à la Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET : Monsieur SAMOUKA TIMOTHEE

INTIME

Comparant et concluant en personne

D'AUTRE PART

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier en quoi que ce soit 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 d'Abidjan-Yopougon, statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement n°256/2018

1ère GROSSE DELIVREE le 17 Juin
2019 A. M. SAMOUKA TIMOTHEE

en date du 05/07/2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

PAR CES MOTIFS

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

Reçoit monsieur SAMOUKA TIMOTHEE en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que son licenciement est abusif et condamne la société COPACI à lui payer la somme de 792.968 FCFA à titre de dommage et intérêts pour licenciement abusif ;

Fait droit à sa demande de paiement du rappel de la prime d'ancienneté et condamne la société COPACI à lui payer la somme de 18.063 à ce titre ;

Par acte N°179/2018 du Greffe en date du 27/09/2018, Maître Tiabou Issa Avocat à la Cour, conseil de la société COPACI 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°640/2018 de l'année 2018 et appelée à l'audience du 10/01/2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 17/01/2019 pour l'appelante et après plusieurs renvois pour l'appelante et l'intimé, fut utilement retenue à la date du 07/02/2019 sur les conclusions des parties

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 28/03/2019. 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 28 mars 2019, 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 ;

Où les parties en leurs moyens, fins et conclusions ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

LA PROCEDURE ET LES PRETENTIONS DES PARTIES

Par déclaration reçue au greffe du travail du TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE YOPOUGON suivant acte n°179/2018 du 27 septembre 2018, Me TIABOU ISSA, avocat à la cour, conseil de la SOCIETE COPACI a relevé appel du jugement social contradictoire n°256/2018 du 05/07/2018 dont le dispositif est énoncé comme suit :

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

Reçoit monsieur SAMOUKA TIMOTHEE en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que son licenciement est abusif et condamne la société COPACI à lui payer la somme de 792.968 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Fait droit à sa demande de paiement du rappel de la prime d'ancienneté et condamne la société COPACI à lui payer la somme de 18.063 à ce titre ;

Il ressort de l'énonciation du jugement attaqué et des pièces du dossier que par requête en date du 28 mars 2018, monsieur SAMOUKA TIMOTHE a fait citer son ex-employeur , la société de Cosmétique et Parfums de Côte d'Ivoire, dite COPACI par devant le tribunal de travail de YOPOUGON à l'effet de s'entendre, à défaut de conciliation, condamnée à lui payer diverses sommes d'argent à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et de rappel de la prime d'ancienneté ;

Il expose au soutien de son action qu'il a été embauché par la société COPACI le 1^{ER} octobre 2006 en qualité d'agent de production ;

Il indique qu'en 2017 de retour de son congé annuel au mois d'octobre,

le chef de l'usine lui demandait de quitter son ancien poste pour la section pommade, ce à quoi, il déférait ;

Il relève que quelques temps après, le chef d'usine lui demandait de retourner à son ancien poste et il s'exécutait de nouveau ;

Selon l'employé, contre toute attente, le Directeur Général en le voyant travailler à son ancien poste, se mit à l'injurier avant de lui demander de fournir des explications sur cette situation;

Il fait noter que malgré ses explications, son employeur procédait à son licenciement ;

Concluant, il estime que son licenciement est abusif en raison de l'absence de motif légitime et sollicite en conséquence l'octroi de dommages- intérêts et la prime d'ancienneté;

La société COPACI réfute les déclarations faites par Monsieur SAMOUKA TIMOTHEE et explique qu'au contraire, c'est ce dernier qui mécontent de son nouveau poste d'affectation, a refusé d'exécuter les instructions de son supérieur hiérarchique et a tenu à son égard des propos injurieux en présence du Directeur Général et de tous les autres employés ;

Elle termine en soutenant que le licenciement intervenu dans les conditions sus décrites pour faute lourde est légitime et l'employé est en conséquence mal fondé à solliciter l'octroi de dommages- intérêts pour licenciement abusif ;

Sur ce, vidant sa saisine, le Tribunal a estimé que le licenciement est abusif et a condamné la société COPACI à payer à l'employé la somme de 792.968 FCFA à titre de dommages- intérêts pour licenciement abusif et celle 18.063 FCFA à titre de rappel de la prime d'ancienneté ;

De cette décision, la société COPACI a relevé appel pour en solliciter l'infirmité sur tous les points ;

Au soutien de son appel, la COPACI fait grief au premier juge d'avoir qualifié le licenciement de l'intimé d'abusif pour défaut de motif légitime;

Elle estime que la preuve du comportement irrespectueux et de l'insubordination caractérisée de l'employé ressort clairement du contenu de la demande d'explication qui lui a été adressée et de la

réponse qu'il y a donnée ;

Elle explique que s'il nie avoir commis lesdits actes dans sa réponse, il ne conteste pas avoir interpellé le chef d'usine et cela en présence du Directeur Général ;

Aussi selon la société COPACI, le licenciement intervenu dans ces conditions est légitime;

En réplique, l'intimé réitère l'essentiel de ses moyens développés devant le premier juge et conclut au mal fondé des prétentions de l'appelante qu'il juge fallacieuses;

Il termine en sollicitant la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

LES MOTIFS

EN LA FORME

SUR LE CARACTERE DE LA DECISION

Les parties ont comparu et conclu ;

Il convient de statuer par décision contradictoire ;

SUR LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ressort de l'acte de greffe au dossier que l'appel de la société COPACI a été interjeté conformément aux conditions de forme et de délai prescrites par les articles 81.18 et 81.31 du code du travail ;

Qu'il convient de le déclarer recevable ;

AU FOND

SUR LE CARACTERE DE LA RUPTURE

Suivant les dispositions de l'article 18.3 : « le contrat de travail à durée déterminée peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime » ;

La société COPACI reprochant à l'intimé d'avoir eu un comportement irrespectueux et fait preuve d'une insubordination caractérisée, fautes qui selon elle ressortent clairement du contenu de la demande d'explication qui lui a été adressée et de la réponse qu'il y a

donnée, estime que c'est à tort que le premier juge a qualifié d'abusif le licenciement qu'elle a opéré suite à ces actes indécents de l'employé ;

Toutefois il ressort des pièces du dossier que l'employé a déféré à toutes les instructions de son employeur de quitter son ancien poste pour aller à un autre et ensuite pour y revenir faisant preuve de respect, alors même qu'à son retour de congé, sans en avoir été avisé, son employeur avait changé son poste de travail habituel, acte qui constitue un mépris et qui est de nature à entraîner sa colère légitime ;

Par ailleurs aucun élément de la procédure notamment de la réponse de l'employé suite à la demande d'explication à lui adressée, ne caractérise les fautes invoquées par l'employeur pour justifier le licenciement opéré;

Dans ces conditions l'employeur ne faisant pas la preuve ni de l'insubordination ni du comportement irrespectueux invoqués, c'est à juste titre que le premier juge a qualifié le licenciement querellé d'abusif ;

Il y a lieu de confirmer le jugement entrepris quant à ce point;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

Il ressort des dispositions de l'article 18.15 du code du travail que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages intérêts, lesquels équivalant à un mois de salaire brut par année d'ancienneté ne peuvent être inférieurs à 03 mois de salaires et supérieurs à 20 mois ;

En l'espèce, le lien contractuel ayant été abusivement rompu par l'employeur, l'ex employé est fondé à réclamer de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

C'est donc à bon droit que le premier juge a condamné l'appelante à lui payer la somme réclamée au titre à ce titre ;

Il sied de confirmer le jugement querellé sur ce point ;

Sur le rappel de la prime d'ancienneté

Selon les dispositions de l'article 55 Alinéa 1 et 2 de la convention collective interprofessionnelle que tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requise ...l'ancienneté étant entendue comme le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de

façon continue pour le compte de l'entreprise ... ;

Il ressort des dispositions de l'article 55 alinéa 3 de la convention collective interprofessionnelle que « toutefois il est déduit le cas échéant de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté ;

De la lecture de ce texte, il ressort clairement qu'en tenant compte de la durée de la période de service du travailleur, il lui est payé soit une indemnité de licenciement soit une prime d'ancienneté ;

En l'espèce lors de la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail et des lois sociales, comme cela ressort du procès-verbal définitif de règlement à l'amiable produit au dossier, l'employé a été nanti de l'indemnité de licenciement, c'est donc à tort que le premier juge lui a encore octroyé la prime d'ancienneté ;

Il y a lieu d'infirmer le jugement attaqué sur ce point en disant que le rappel de la prime d'ancienneté n'est pas due ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare la SOCIETE COPACI recevable en son appel ;

L'y dit partiellement fondée ;

Reformant le jugement querellé ;

Dit que le rappel de la prime d'ancienneté n'est pas due ;

Confirme en revanche le jugement entrepris en toutes ses autres dispositions ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la cour d'appel d'Abidjan, les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le greffier./.

