

A.S.J

RG N° 759/16

JUGEMENT SOCIAL
CONTRADICTOIRE
N° 366./ CS1
DU 07/03/19

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

UNION-DISCIPLINE-TRAVAIL
Au nom du peuple de Côte d'Ivoire

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE D'ABIDJAN
AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE
(FORMATION PRESIDENTIELLE)

KOUON KOU I GILBERT

(Me Charles Camille AKESSE)

C/

**LA COMPAGNIE
IVOIRIENNE D'HEVEA dite
CIH**

(Me ADAE Joséphine)

Tenue le jeudi sept mars deux mille dix-neuf au Palais de
Justice de cette ville où siégeaient :

CISSOKO AMOUROULAYE IBRAHIM, Président ;

Assesseurs :

- 1- **KOUDOU Daligou Jean**, assesseur employeur ;
- 2- **SORO Zétin Félix**, assesseur travailleur ;

Avec l'assistance de **COMOE N'GUESSAN Valentin**,
greffier dudit tribunal ;

A rendu le jugement dont la teneur suit dans la cause entre :

PARTIES

KOUON KOU I GILBERT, né le 04 mai 1966 à
Zogouiné, de nationalité ivoirienne, domicilié à Abidjan ;

Ayant pour conseil, Maître Charles Camille AKESSE,
Avocat près la Cour d'Appel d'Abidjan ;

Demandeur

D'une part ;

LA COMPAGNIE IVOIRIENNE D'HEVEA, société
anonyme dont le siège social est sis à Abidjan Cocody les
deux plateaux ;

Ayant pour conseil, maître ADAE Joséphine, avocat près
la Cour d'Appel d'Abidjan ;

Défenderesse

D'autre part

exp. délivré à Me ADAE Joséphine le 10/04/19

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 sous les plus expresses réserves de fait et de droit;

LE TRIBUNAL

Vu la loi N°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail ;

Vu les pièces du dossier ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public des 10 mai 2017 et 16 août 2018;

Oùï les parties en leurs demandes, fins et conclusions ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

DE L'EXPOSE DU LITIGE

Par requête enregistrée le 11 juillet 2016, KOUON KOUÏ GILBERT a fait citer la Compagnie Ivoirienne d'Hévéa dite CIH par-devant la présente juridiction, à l'effet de voir condamner celle-ci à lui payer, à défaut de conciliation, les sommes suivantes :

- 2.215.711 francs au titre de la gratification pour l'année 2014 ;
- 2.215.711 francs au titre de la gratification pour l'année 2015 ;
- 738.570 francs au titre de la gratification au prorata ;
- 20.679.974 francs au titre des arriérés de salaires ;
- 6.499.420 francs au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 177.256 francs au titre de la prime d'ancienneté ;
- 125.000 francs au titre du reliquat de la dotation en carburant du mois d'août 2015 ;
- 1.750.000 francs au titre de la dotation en carburant de septembre 2015 à mars 2016 ;
- 921.460 francs au titre d'autres avantages ou remboursement de frais ;
- 9.491.772 francs au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 3.781.478 francs au titre du rappel des congés payés pour l'année 2015 ;
- 945.369 francs au titre des congés payés au prorata ;
- 59.085.640 francs au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 29.542.820 francs au titre des dommages et intérêts pour remise d'un certificat de travail irrégulier ;

Soit au total, la somme de 138.170.181 francs ;

Il a sollicité en outre, l'exécution provisoire de la présente décision ;

Au soutien de son action, il expose qu'il a été embauché par la COMPAGNIE IVOIRIENNE D'HEVEA dite CIH, en qualité de directeur technique, moyennant un salaire moyen mensuel de 2.954.282 francs ;

Il affirme que durant l'exécution de ses fonctions, précisément à partir du mois d'août 2015, son employeur a cessé de lui payer ses salaires ;

Il note qu'il a ainsi accumulé sept mois de salaires, de sorte qu'il a décidé de mettre un terme à leur relation de travail, et solliciter le paiement de ses droits de rupture, ainsi que la remise de ses documents légaux ;

Selon elle, cette démission intervenue en raison du défaut de paiement de ses salaires s'analyse en un licenciement abusif;

Il indique par ailleurs, que ces documents légaux lui ont été remis, contrairement à ses droits de rupture ;

Il précise cependant que le certificat de travail qui lui a été remis ne comporte pas sa catégorie professionnelle ;

C'est pour toutes ces raisons, qu'il sollicite la condamnation de la CIH à lui payer les sommes d'argent ci-dessus mentionnées ;

En réplique, la CIH fait observer que KOUON KOUI Gilbert a démissionné par courrier en date du 09 mars 2016, à un moment où elle traversait une crise financière et envisageait des mesures de redressement par la mise en chômage technique de ses employés à partir du 15 mars 2016;

Selon elle, la rupture des relations de travail en cause, n'étant pas à l'initiative de l'employeur, elle ne peut valablement être qualifiée de licenciement ;

Elle ajoute que pour avoir démissionné, l'ex-salarié ne peut que prétendre à la somme totale de 17.398.893 francs représentant les arriérés de salaires, le salaire de présence, la gratification au prorata, l'indemnité de congés payés et les remboursements de frais ;

Elle conclut dès lors, au rejet des autres prétentions de KOUON KOUI Gilbert, et alors surtout selon elle, qu'il ne démontre pas en quoi le certificat de travail qui lui a été remis est irrégulier ;

Le Ministère Public à qui la cause a été communiquée, a conclu au bien-fondé de l'action de KOUON KOUI Gilbert ;

La présente juridiction a ordonné une mise en état, à l'effet de déterminer la base de calcul des sommes d'argent indiquées par chacune des parties au présent litige, notamment par la production de bulletins de paie ;

Lors de cette mesure d'instruction, le conseil de la société CIH a indiqué que celle-ci avait fait l'objet d'un règlement préventif et que KOUON KOUI Gilbert avait été licencié pour motif économique ;

Il a ajouté que la société défenderesse ne conteste pas certains droits du travailleur, qu'elle entend payer ;

Selon la société CIH, ces droits ont été pris en compte dans le cadre de la procédure de règlement préventif ;

Elle a achevé ses propos en indiquant qu'elle entendait produire ultérieurement les justificatifs de ses déclarations ;

Lors de cette mise en état, la société CIH a déposé également des écritures ;

Suivant ces écritures, en raison des difficultés économiques qu'elle connaissait, elle a obtenu du président du Tribunal de commerce, au pied d'une requête par elle présentée aux fins d'être admise au bénéfice du règlement préventif, une ordonnance de suspension des poursuites individuelles, tendant à obtenir le paiement des créances par elle désignées dans ladite requête, et nées antérieurement à ladite ordonnance ;

La société CIH poursuit pour dire que cette décision a été signifié à KOUON KOUI Gilbert, chez son conseil, par exploit en date du 18 avril 2017 ;

Elle a indiqué par ailleurs, que la procédure de règlement préventif est encore pendante devant le Tribunal de commerce d'Abidjan, en vue de l'homologation du concordat préventif qui prend en compte toutes ses dettes, y compris les créances de KOUON KOUI Gilbert ;

La société défenderesse précise que ces créances s'élèvent à la somme de 19.068.501 francs, somme qu'elle s'engage à payer en fonction de la procédure de règlement préventif ;

KOUON KOUI Gilbert quant à lui, n'a pas comparu à la mise en état ;

Le Ministère Public à qui la cause a été communiquée après la mise en état, a conclu au rejet du moyen soulevée par la défenderesse, tendant à la suspension de la présente action, au caractère abusif du licenciement de KOUON KOUI Gilbert et à la condamnation de la société CIH à lui payer diverses sommes d'argent au titre des droits de rupture, ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif;

SUR CE

EN LA FORME

Sur le caractère de la décision

La Compagnie Ivoirienne d'Hévéa dite CIH ayant comparu, il convient de statuer contradictoirement ;

Sur la recevabilité de l'action

L'action de KOUON KOUI GILBERT a été introduite conformément aux prescriptions légales de forme et de délai ;

Il convient dès lors, de la déclarer recevable ;

AU FOND

Sur l'imputabilité de la rupture des relations de travail en cause et ses conséquences

Suivant les dispositions de l'article 18.15 du code du travail, les licenciements effectués sans motif légitime sont abusifs et donnent lieu à des dommages et intérêts ;

Il est admis en droit positif, que la rupture du contrat de travail intervenant à la suite de la non-exécution par l'employeur de ses obligations contractuelles, tel que le paiement régulier des salaires, est imputable à celui-ci et s'analyse en un licenciement abusif, en dépit de l'initiative prise par l'employé;

En l'espèce, il est constant, comme résultant des pièces du dossier, que KOUON KOUI Gilbert a eu à adresser à la Compagnie Ivoirienne d'Hévéas, un courrier du 09 mars 2016, au travers lequel il l'a informé de ce qu'il entendait démissionner en raison du non- paiement de ses salaires depuis le mois d'août 2015 ;

Il est également acquis au débat, que KOUON KOUI Gilbert sollicite le paiement de sept mois d'arriérés de salaires, et que la société Compagnie Ivoirienne d'Hévéas ne conteste pas devoir lesdits arriérés à son ex-salarié ;

Dès lors, il apparaît clairement que cette compagnie ne payait pas régulièrement les salaires de KOUON KOUI Gilbert ;

Dans ces conditions, la démission de ce dernier, en raison du non- paiement de ses salaires s'analyse en un licenciement abusif;

En conséquence, il convient, en dépit de la décision d'ouverture du règlement préventif au profit de la société Compagnie Ivoirienne d'Hévéas, de condamner cette dernière à payer à KOUON KOUI Gilbert, six mois de salaire bruts à titre de dommages et intérêts, soit la somme de $2.754.562 \times 6 = 16.527.372$ francs, dès lors que la présente décision vise à consolider les droits du demandeur ;

Sur le bien- fondé des demandes en paiement

- **Des indemnités de préavis et de licenciement**

Suivant les dispositions combinées des articles 18.7 et 18.16 du code du travail, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée intervenant sans préavis et en dehors de toute faute du travailleur, fait naître à la charge de l'employeur l'obligation de lui payer les indemnités de préavis, ainsi que de licenciement ;

En l'espèce, il ressort des précédents développements, que la rupture des relations de travail en cause s'analysait en un licenciement abusif ;

Un tel licenciement est donc exclusif de toute faute de la part du travailleur ;

En outre, ledit licenciement est intervenu sans préavis ;

Dès lors, il convient de condamner la société Compagnie Ivoirienne d'Hévéas à payer à KOUON KOUI Gilbert les sommes suivantes :

- Au titre de l'indemnité de licenciement : pour une ancienneté de six ans cinq ans et 14 jours, et un salaire moyen mensuel de 2.954.282 francs, la somme de 5.936.466 francs ;
- Au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, y compris les congés et la gratification sur préavis sur trois mois, la somme de 9.285.870 francs ;

• **De la gratification pour l'année 2014 et des congés payés pour l'année 2015**

Suivant les dispositions de l'article 1234 du code civil, applicable à la matière sociale, les obligations s'éteignent notamment par le paiement ;

En l'espèce, il ressort des bulletins de paie des mois de décembre 2014 et mars 2015, que KOUON KOUI Gilbert a perçu des sommes d'argent au titre de la gratification de l'année 2014, ainsi que des congés payés, au moment de son dernier congés en mars 2015 ;

Dès lors, c'est à tort que KOUON KOUI Gilbert sollicite la paiement de sommes d'argent au titre de la gratification de l'année 2014 et des congés payés de l'année 2015, de sorte qu'il convient de le débouter de ces chefs de demande, comme mal fondés ;

• **De la gratification pour l'année 2015, de la gratification au prorata, des congés payés au prorata et des arriérés de salaire**

Suivant les dispositions combinées des articles 25.8, 32.7 du code du travail et 53 de la convention collective interprofessionnelle, l'indemnité compensatrice de congés payés, les salaires et la gratification sont des droits acquis au travailleur, quel que soit le mode de rupture de leurs contrats de travail ;

En l'espèce, il n'est pas contesté que KOUON KOUI Gilbert n'a pas perçu lesdits droits à la rupture de son contrat de travail ;

Il convient dès lors, de condamner la société Compagnie Ivoirienne d'Hévéas à lui payer les sommes suivantes :

- Au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés : un mois de salaire moyen mensuel soit 2.954.282 francs ;
- Au titre de la gratification pour l'année 2015 : $1.250.000 \times 75\% = 937.500$ francs ;
- Au titre de la gratification au prorata : $937.500 \times 74/360 = 192.708$ francs ;

- Au titre des arriérés de salaires : $(2.679.000 \times 6) + (2.679.000 \times 14/30) = 17.324.200$ francs ;

- **De la prime d'ancienneté**

Il résulte des dispositions de l'article 55 de la convention collective, que l'octroi d'une indemnité prenant en compte l'ancienneté, exclut tout paiement d'une prime d'ancienneté ;

En l'espèce, il ressort des précédents développements, qu'une indemnité de licenciement a été accordée à KOUON KOUI Gilbert ;

Celui-ci est donc mal fondé, à solliciter, en outre, le paiement d'un rappel de la prime d'ancienneté ;

Il convient dès lors, de le débouter de ce chef de demande, comme mal fondé ;

- **De la dotation en carburant d'août 2015 et de septembre à mars 2016**

Il résulte de l'article 1315 du code civil applicable à la matière sociale, que celui qui sollicite l'exécution d'une obligation doit en rapporter la preuve ;

En l'espèce, en ayant sollicité le paiement de somme d'argent au titre de la dotation en carburant, KOUON KOUI Gilbert n'a produit au dossier aucun élément attestant de ce que cette dotation en carburant lui est due, et alors surtout que son ex-employeur conteste lui devoir un tel avantage ;

Il convient dès lors, de le débouter de ce chef de demande, comme mal fondé ;

- **Des avantages ou remboursement de frais**

La société Compagnie Ivoirienne d'Hévéas ne contestant pas devoir à son ex-employé la somme de 921.460 francs à titre de remboursement de frais, il convient de la condamner à payer ladite somme à KOUON KOUI Gilbert ;

- **Des dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail régulier;**

Il résulte des dispositions de l'article 18.18 du code du travail, 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, le certificat de travail remis à l'ex-salarié est conforme aux exigences légales, lesquelles priment sur celles de la convention collective interprofessionnelle ;

Il convient dès lors de débouter KOUON KOUI Gilbert de ce chef de demande, comme mal fondé ;

Sur l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 81.27 du code du travail, l'exécution immédiate et par provision avec ou sans caution, nonobstant opposition ou appel peut être ordonnée;

En matière sociale, spécialement, le caractère alimentaire des sommes octroyées au titre des droits acquis, à savoir les congés payés, la gratification, les salaires ainsi que les remboursements de frais, justifie l'exécution provisoire des décisions ;

Il convient donc d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision, à hauteur de la somme de 22.330.150 francs correspondant aux droits acquis ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare l'action de KOUON KOUI Gilbert recevable ;

AU FOND

- L'y dit partiellement fondé ;
- Dit que la rupture des relations de travail en cause s'analyse en un licenciement abusif ;
- Condamne en conséquence la Compagnie Ivoirienne d'Hévées dite CIH à payer à KOUON KOUI Gilbert, les sommes suivantes :
 - 5.936.466 francs au titre de l'indemnité de licenciement ;
 - 9.285.870 francs au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - 2.954.282 francs au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés pour l'année 2015 ;
 - 937.500 francs au titre de la gratification pour l'année 2015 ;
 - 192.708 francs au titre de la gratification au prorata ;
 - 17.324.200 francs au titre des arriérés de salaires ;
 - 921.460 francs au titre d'autres avantages ou remboursement de frais ;
 - 16.527.372 francs au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de la somme de 22.330.150 francs correspondant aux droits acquis ;
- Déboute toutefois KOUON KOUI Gilbert du surplus de ses demandes ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement, les, jour, mois et an que dessus ;

ET ONT SIGNE