

COUR D'APPEL
D'ABIDJAN

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union-Discipline-Travail

TRIBUNAL DU TRAVAIL
D'ABIDJAN

Au nom du peuple de Côte d'Ivoire

JUGEMENT SOCIAL
CONTRADICTOIRE N°
417/CS1 du 21/03/2019

Le Tribunal du Travail d'Abidjan, statuant en matière sociale, en son audience publique ordinaire du Jeudi vingt et un Mars deux mille dix-neuf, tenue au Palais de Justice de ladite ville, à laquelle siégeaient, conformément aux dispositions des articles 81-12 et suivants du code du travail :

RG N° 489/18

Monsieur CISSOKO AMOUROULAYE IBRAHIM Président;

AFFAIRE :

Monsieur KOUDOU DALIGOU JEAN Assesseur employeur;

MEKRAZI ISLEM

Monsieur DEMBELE SIDIKI Assesseur travailleur;

c/

Avec l'assistance de maître COMOE VALENTIN, Greffier dudit tribunal ;

La Société Industrielle
de Graphique dite
SIAG

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

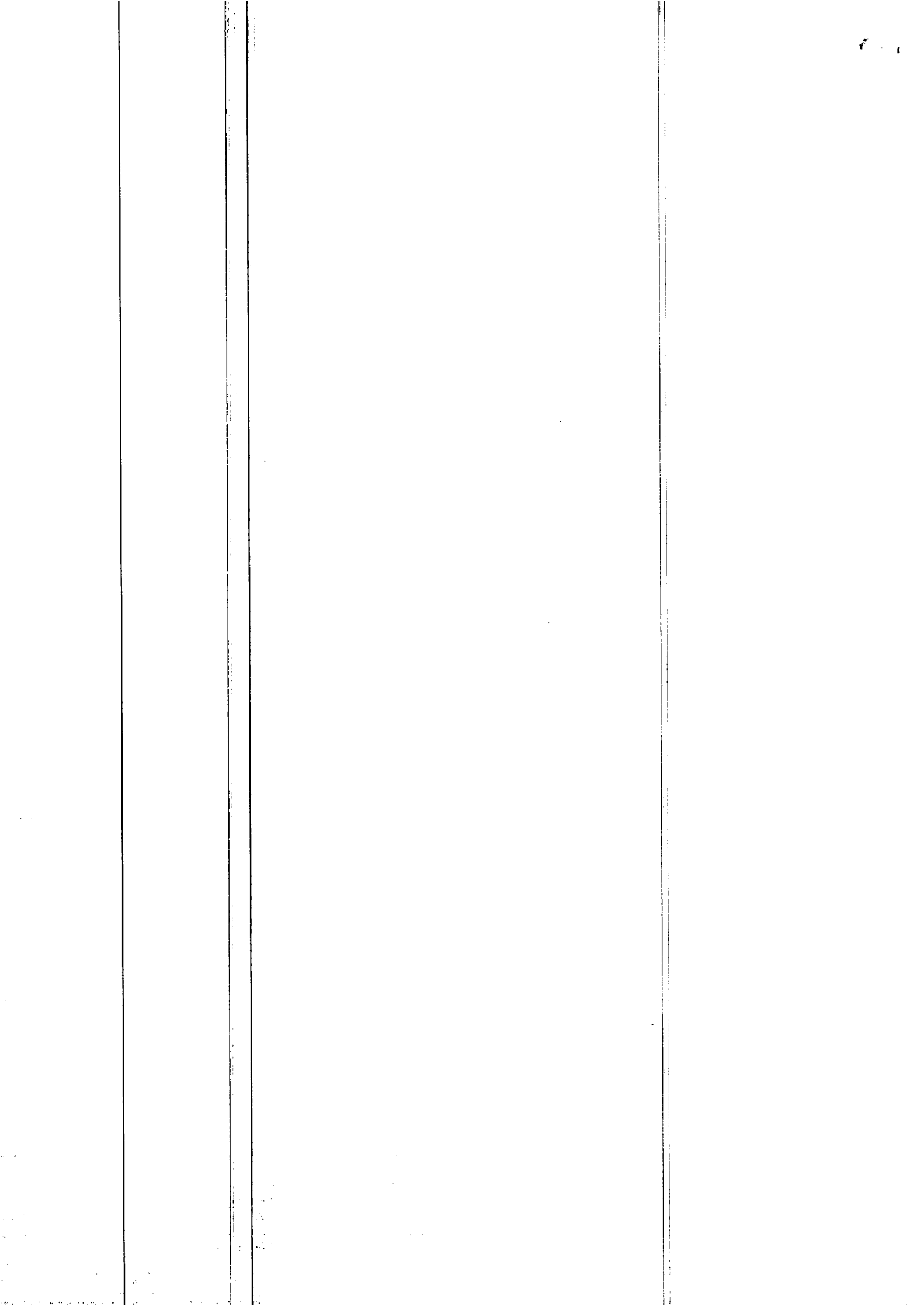
Entre

Monsieur MEKRAZI ISLEM, né le 12 Décembre 1977 à Tunis (Tunisie), de nationalité Tunisienne, ex directeur administratif et financier de la Société Industrielle de Graphique dite SIAG SARL, domicilié à Abidjan-Cocody deux plateaux, demandeur ayant pour conseil la SCPA DOGUE ABBE YAO et Associés;

Et

La Société Industrielle de Graphique dite SIAG, SARL au capital de 100.000.000 F CFA, ayant son siège social à Abidjan-Cocody deux plateaux, 01 BP 8319 Abidjan 01, téléphone 20 00 10 20, défenderesse ayant pour conseil la SCPA ORE-DIALLO-LOA et Associés ;

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier aux droits et intérêts respectifs des parties en cause, mais au contraire sous toutes réserves de droit et de fait ;



LE TRIBUNAL

Vu les pièces du dossier;

Vu l'échec de la tentative de conciliation ;

Où les parties en leurs demandes et conclusions ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

DE L'EXPOSE DU LITIGE

Par requête enregistrée le 04 Avril 2018 au greffe du Tribunal du Travail, MEKRAZI ISLEM a fait citer la Société Industrielle de Graphique dite SIAG par-devant la juridiction de céans, pour la voir condamner, à défaut de conciliation, à lui payer :

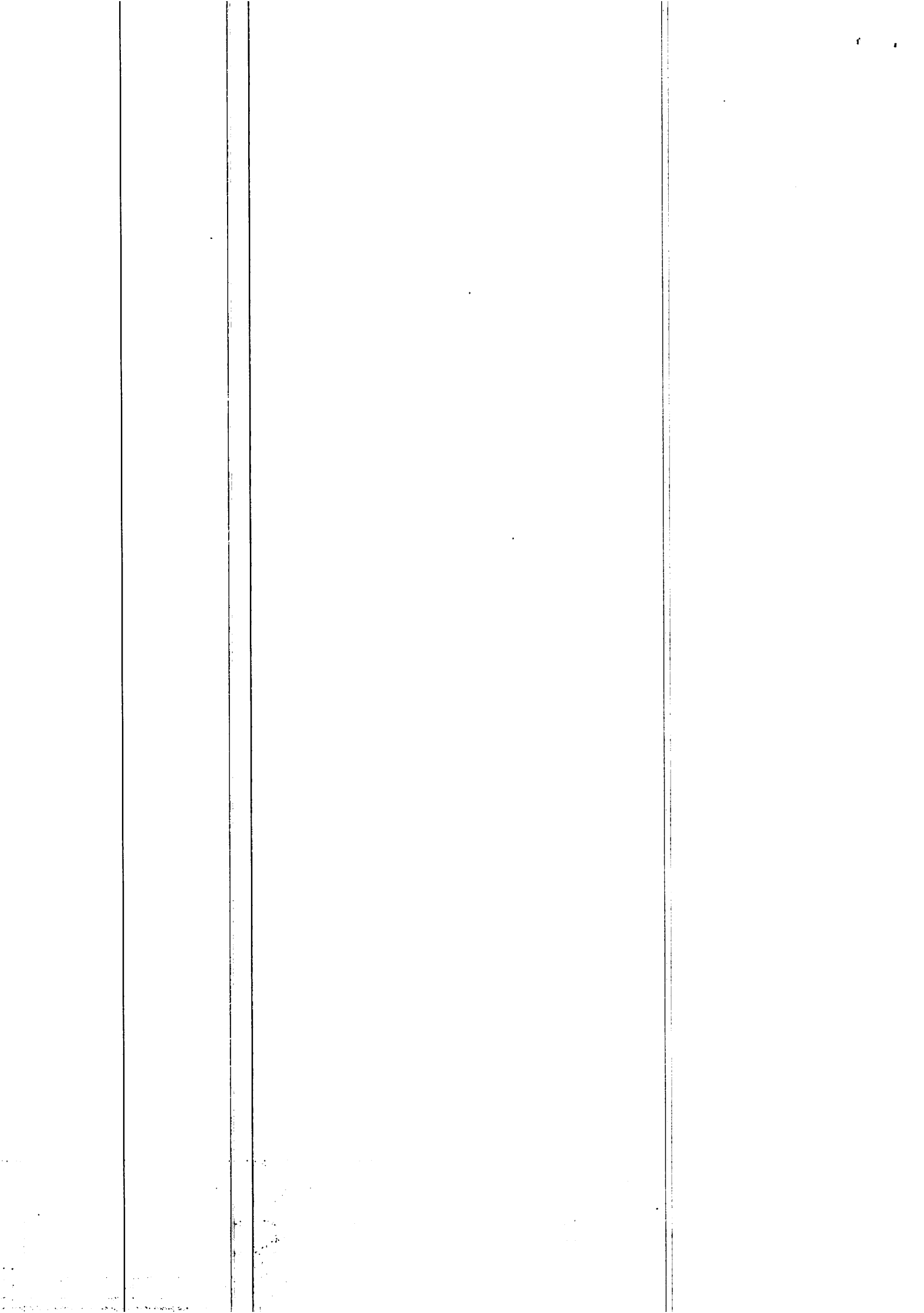
- 51.010.256 F titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 12.752.565 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis;
- 8.501.710 F à titre d'aggravation de l'indemnité compensatrice de préavis;
- 1.381.528 F à titre d'indemnité de licenciement ;
- 3.263.403 F à titre d'indemnité compensatrice de congé;
- 2.165.299 F à titre de gratification 2016 et 2017.
- 2.051.282 F à titre de salaire de présence du mois d'octobre 2017 ;
- 3.484.848 F à titre d'heures supplémentaires d'Octobre 2016 à Octobre 2017 ;
- 4.000.000 F à titre de frais de voyage et de déménagement vers la Tunisie;
- 8.501.710 F à titre de dommages-intérêts pour non remise certificat de travail et de relevé nominatif de salaires de la CNPS;
- 124.232 F à titre de remboursement des cotisations CNPS sur la période non déclarée du 10 au 31 Octobre 2016;
- 9.485.556 F à titre de remboursement des cotisations sur la partie non déclarée du salaire pendant toute la période du contrat ;

Au soutien de son action, le demandeur expose qu'employé le 1^{er} Octobre 2016 par la SIAG, en qualité de directeur administratif et financier, il avait en charge les tâches de deux directions à savoir la direction administrative et la direction financière;

Il percevait, à ce titre, un salaire mensuel de 4.250.855 F même s'il était mentionné, selon lui, un salaire mensuel de 850.000 F sur ses bulletins;

Poursuivant, il indique que si les relations de travail entre son employeur et lui étaient bonnes dès le départ, elles se sont détériorées suite aux tentatives de ce dernier de le pousser à la démission par divers moyens;

N'étant pas parvenu à ses fins, il a finalement recruté, le 02 Octobre 2017, un nouveau directeur administratif et financier qui a été présenté comme tel à l'ensemble du personnel, en remplacement de l'ancien qu'il était ;



Cela, dit-il, a été confirmé le 17/10/2017 à travers une lettre qui lui a été adressée et qui avait pour objet « passation de charge »;

Les termes de ladite lettre, avance-t-il, sont sans équivoque sur la rupture de son contrat;

Il indique que par courrier du 18/10/2017, il a pris acte de son licenciement en invoquant la réduction de ses attributions ;

En réaction et pour sauver la face, son employeur lui a envoyé une autre lettre pour faire croire qu'il lui avait dit qu'il s'occuperait désormais uniquement de la direction administrative ;

En réponse à celle-ci et par courrier du 25 Octobre 2017, il lui a rappelé que même si c'était le cas, cette réduction de ses attributions qui est une modification substantielle de son contrat nécessitait son accord préalable ;

Que n'ayant pas été informé préalablement de cette décision, il y a licenciement abusif ;

C'est, dit-il, sur ces entrefaites que le 31 Octobre 2017, il a remis, en présence d'un huissier de justice, ses outils de travail à son employeur tout en sollicitant de celui-ci le paiement de ses droits de rupture, la remise de ses documents et les moyens propres à l'évacuer en Tunisie où il a avait été recruté ;

Les parties n'ayant pu taire leur différend au stade de la tentative de conciliation devant le Tribunal, la procédure a été renvoyée à l'audience publique pour les échanges d'écritures;

En réplique, la SIAG explique qu'en raison du développement croissant de ses activités induisant malheureusement le recrutement de cabinets pour le traitement de ses dossiers comptables, elle a été obligée de prendre certaines mesures pour remédier à cette situation ;

Au nombre de celles-ci, elle a décidé de procéder à la restructuration de l'entreprise en scindant la Direction Administrative et Financière en deux directions distinctes, en l'occurrence la direction administrative et la direction financière ;

Qu'ainsi, suivant un courrier en date du 17 octobre 2017, elle a informé le demandeur de cette décision en soulignant que la direction financière sera confié à Monsieur ABDENNADER KHALED

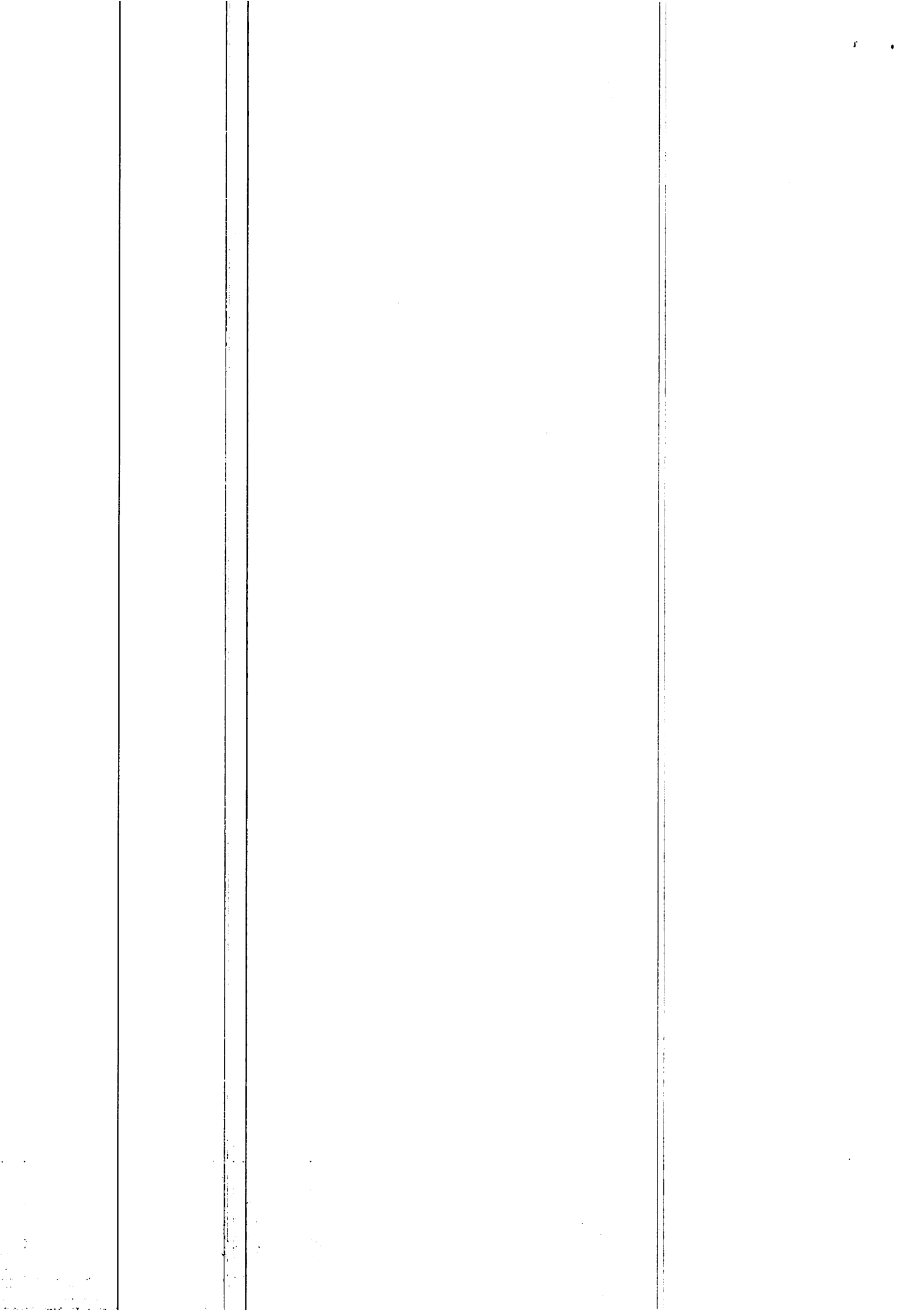
Bien entendu, le demandeur restait directeur du département administratif;

Que ledit courrier l'invitait par ailleurs à procéder à une passation de charge avec le nouveau directeur financier sur une période allant du 17 au 31 octobre 2017 ;

Que suivant un courrier en date du 18 octobre 2017, la société SIAG-CI n'a pas manqué de préciser le sens et la lettre de son courrier du 17 octobre 2017 eu égard à la mauvaise interprétation que faisait déjà le demandeur dans son courrier réponse du 17 octobre 2017 ;

Que pourtant, alors que les termes du courrier de passation de service sont clairs et ne prêtent à aucune ambiguïté, le demandeur a décidé de lui donner une interprétation tendancieuse et totalement erronée en décidant qu'il s'agit d'un courrier de licenciement qu'il estime abusif ;

Selon elle, le fait pour l'employeur d'user de son pouvoir de direction, dans la mesure où il est libre de réorganiser et de restructurer ses services, à l'effet de scinder un département administratif et financier en deux départements distincts, ne peut être une faute. De sa part,



justifiant une rupture de contrat :

Elle conclut donc que contrairement à l'opinion de son ex salarié, cette scission ne constitue pas une modification substantielle de son contrat de travail puisqu'il conserve toujours la même rémunération et les mêmes avantages;

En tout état de cause, il soutient que s'il y a rupture de contrat de travail en l'espèce, ladite rupture est du fait du demandeur qui, non seulement, a refusé de procéder à la passation de charge mais plus grave, ne s'est plus présenté à son poste de travail depuis le 31 octobre 2017 tel qu'il ressort d'un procès-verbal d'huissier de justice d'abandon de poste;

Elle fait savoir que cette situation lui a causé un énorme préjudice, d'où sa demande reconventionnelle en paiement des sommes de 12.752.565 F et 51.101.256 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat;

Enfin, elle note que son ex salarié a reçu le paiement de son solde de tout compte et les documents relatifs à la rupture de son contrat :

Intervenant de nouveau, MEKRAZI ISLEM affirme que le fait de scinder ses attributions et d'en confier une partie à un nouveau Directeur, sans son accord préalable, est une modification d'un élément essentiel de son contrat, à savoir la prestation;

Ce faisant, en partant de l'entreprise, le 31 Octobre 2017, après la prise d'acte de la rupture de son contrat consécutive cette situation, il n'a point abandonné son poste ;

En tout état de cause, il relève que l'abandon de poste qui aurait été constaté les 02, 03 et 04 novembre 2017 comme l'atteste le procès-verbal versé au dossier est irréaliste d'autant plus qu'il est postérieur à son départ définitif de la société ;

En d'autres termes, ledit acte d'huissier est intervenu alors qu'il n'existait plus de contrat de travail entre les parties ;

Pour toutes ces raisons, il prie le Tribunal de dire bien fondées ses prétentions et de rejeter celles de son adversaire ;

DES MOTIFS

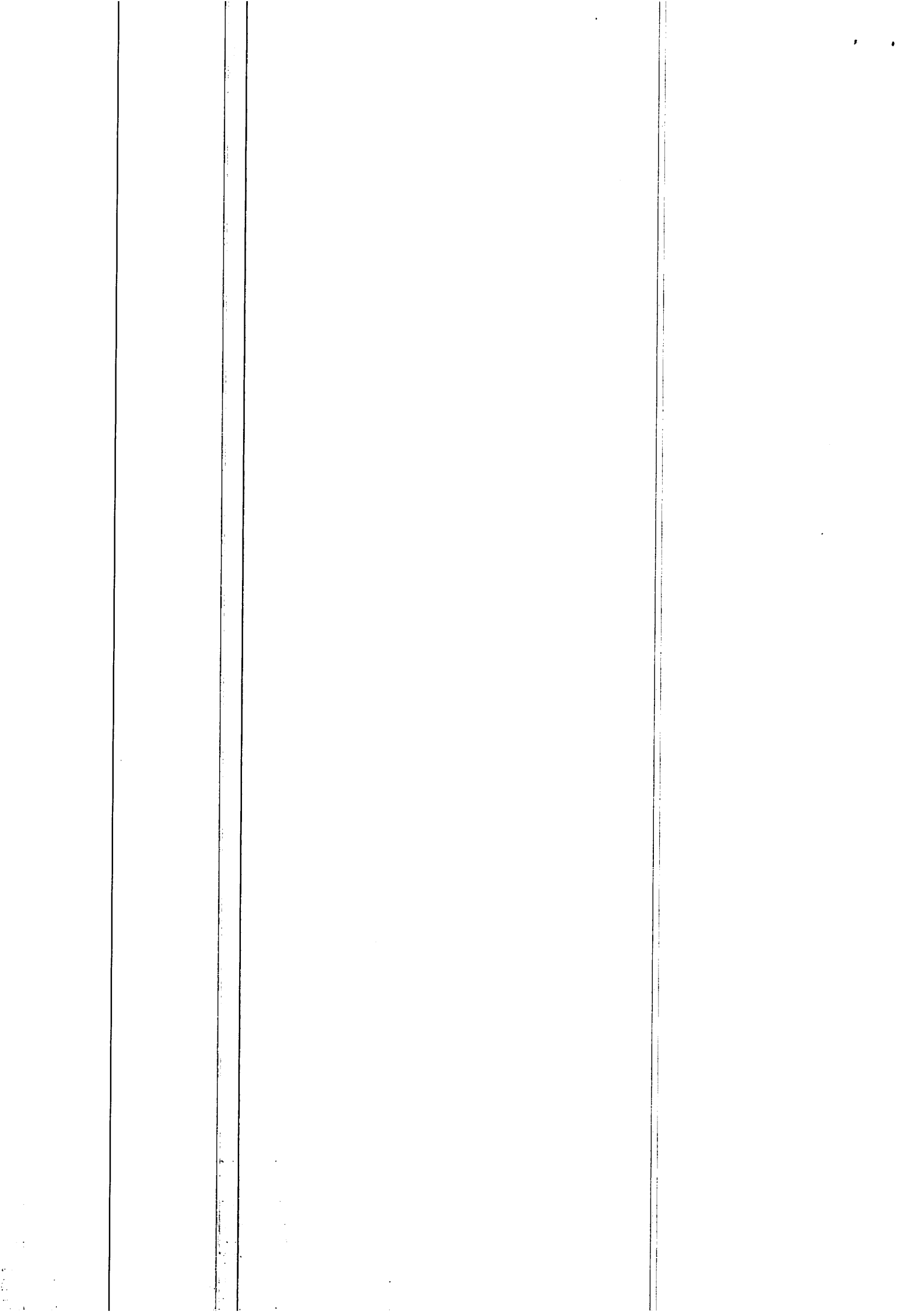
En la forme

- Sur le caractère de la décision

La a conclu de sorte qu'il y a lieu de statuer par décision contradictoire ;

- Sur la recevabilité des demandes

Les demandes de MEKRAZI ISLEM et de la SIAG sont recevables parce qu'introduites conformément à la loi;



Au fond

I/ Sur la demande principale

- Sur le caractère de licenciement et les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Selon l'article 16.6 in fine du code du travail, toute modification substantielle de contrat requiert l'accord préalable du salarié ;

Constitue une modification substantielle de contrat de travail, la réduction des responsabilités d'un salarié ;

En l'espèce, il est également constant que recruté en qualité de Directeur Administratif et Financier, MEKRAZI ISLEM avait en charge les tâches de deux directions à savoir la Direction Administrative et la Direction Financière ;

Il est également acquis aux débats que son employeur, la SIAG l'a, à tout le moins, déchargé d'une partie de ses attributions en désignant un nouveau Directeur Financier ;

Cette réduction de ses attributions, comme il ressort des pièces, a été faite sans accord préalable du demandeur ;

C'est donc à bon droit que prenant acte de cette décision, le demandeur a affirmé qu'il y a modification de son contrat de travail ;

Or, il est admis en droit qu'une telle modification imputable à l'employeur s'analyse en un licenciement abusif ;

Dès lors il sied de dire bien fondée la demande en paiement de dommages-intérêts formulée par le demandeur et de condamner son ex employeur à lui payer, conformément à la loi et des pièces du dossier, la somme de 2.475.000 F à ce titre ;

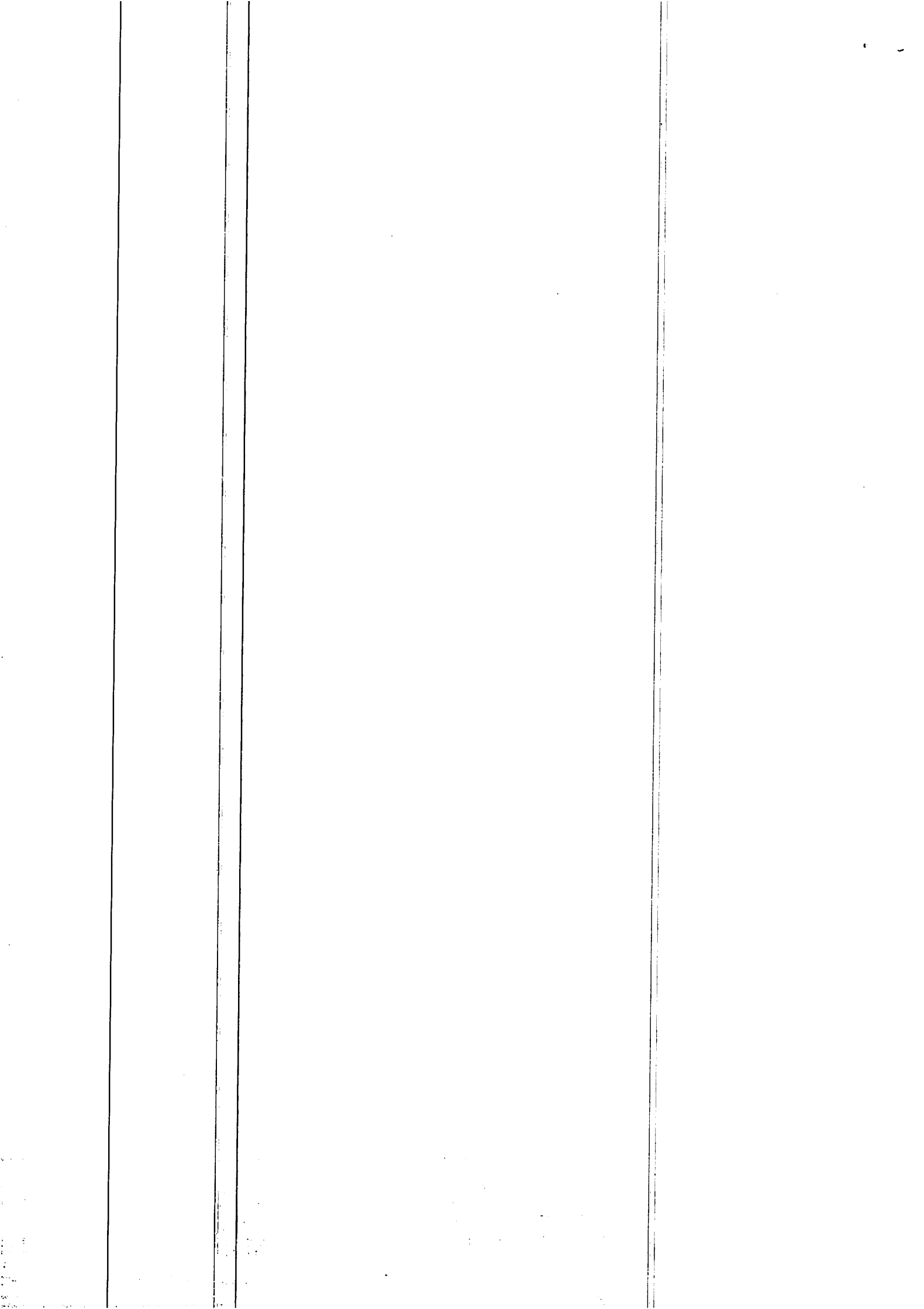
- Sur la demande en paiement des indemnités de licenciement et de préavis

En droit, les indemnités de licenciement et de préavis sont dues au salarié en cas de licenciement sans observation du préavis ;

En l'espèce, il a été démontré que la rupture du contrat de travail de MEKRAZI ISLEM du fait de la SIAG est intervenue sans respect du préavis ;

Il s'ensuit donc que celui-ci a droit à :

- 280.787 F à titre d'indemnité de licenciement;
- 2.919.583 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis;



- Sur la demande en paiement de l'aggravation de l'indemnité compensatrice de préavis

Il résulte de l'article 36 de la convention collective interprofessionnelle que le salarié dont le contrat a été rompu par son employeur soit pendant sa période de congé soit dans les quinze jours qui précèdent son départ en congé ou qui suivent le retour de ses congés a droit à une indemnité supplémentaire dite d'aggravation de préavis ;

En l'espèce, il est constant que depuis le 02 octobre 2017, MEKRAZI ISLEM était déjà de retour au sein de la SIAG, à la demande de celle-ci ;

Ainsi, de cette date jusqu'au 31 octobre 2017, date de son départ définitif de ladite société, il s'est écoulé plus de 15 jours ;

C'est donc à tort qu'il réclame l'indemnité ci-dessus ;

Il sied donc de le débouter ;

- Sur les congés payés, les arriérés de salaire et la gratification

Il est admis en droit positif que les congés payés, les arriérés de salaire et la gratification sont des droits acquis qui doivent être payés au travailleur en cas de rupture de son contrat quels que soient les motifs ;

En l'espèce, ces droits ont pas été payés à Monsieur MEKRAZI ISLEM de sorte qu'il est mal fondé à solliciter, de nouveau, leur paiement ;

Il sied donc de le débouter ;

- Sur les heures supplémentaires, les frais de voyage et de déménagement vers la Tunisie

En droit, il appartient à celui qui réclame l'exécution d'une obligation d'en rapporter la preuve ;

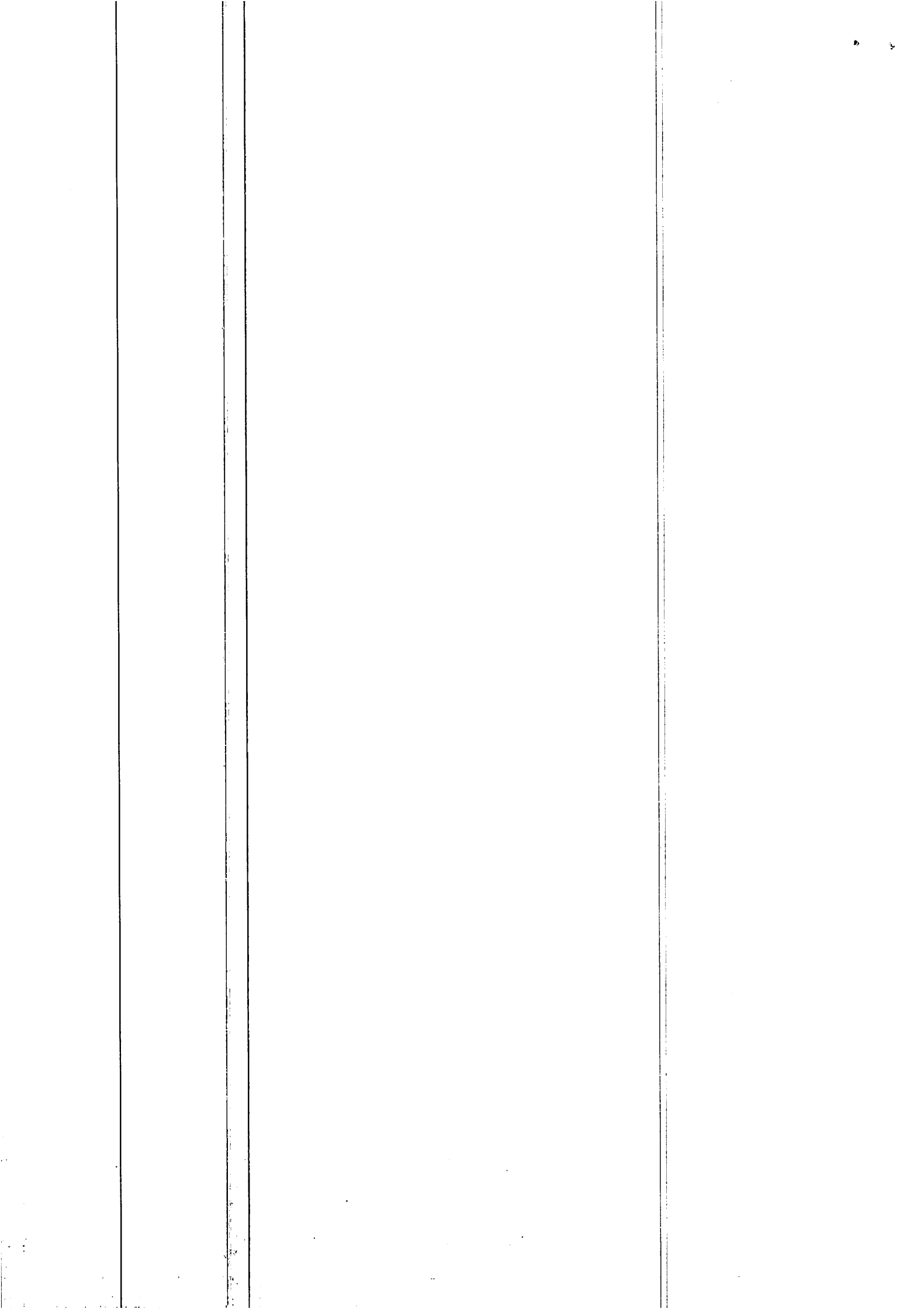
En l'espèce, nulle part au dossier, MEKRAZI ISLEM n'a fait d'une part, la preuve d'heures supplémentaires réalisées et d'une part qu'il a sa résidence habituelle en Tunisie ;

Dans ces conditions, il est mal fondé en ses prétentions ;

Il sied donc de le débouter ;

- Des dommages et intérêts pour non remise certificat de travail et de relevé nominatif de salaire de la CNPS

Il résulte des dispositions du code du travail, qu'à l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire de la CNPS ;



En l'espèce, bien que la rupture du contrat est imputable à l'employeur, il n'en demeure pas moins que MEKRAZI ISLEM ne s'est pas adressé à celui-ci, le jour de son départ, pour réclamer les documents précités;

En effet, l'employé qu'il a interpellé pour réclamer lesdits documents ne pouvait faire droit à sa demande ;

Il sied donc de rejeter ces chef de demandes en ce que mal fondés ;

- Sur le remboursement des cotisations CNPS (sur la période non déclarée et sur la partie non déclarée du salaire pendant toute la période du contrat

En droit positif, les réclamations de cotisations sociales dues par les employeurs, relativement à leurs salariés, à la CNPS sont du ressort exclusif de celle-ci ; En d'autres termes, seul cet organisme est habilité à poursuivre le recouvrement, auprès des employeurs, des impayés de cotisations sociales ;

Dès lors, MEKRAZI ISLEM est mal fondé à solliciter la condamnation de son ex employeur à lui rembourser lesdites cotisations, encore qu'il ne rapporte pas la preuve de leur existence;

Il convient donc de le débouter de ces chefs de demandes ;

II/ Sur la demande reconventionnelle

Estimant que le départ définitif de MEKRAZI ISLEM de chez elle lui a causé un énorme préjudice, la société SIAG a sollicité la condamnation de celui-ci à lui payer 12.752.565 F et 51.101.256 F respectivement à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat;

Or, il a été démontré, à la lecture des pièces du dossier, que la rupture des liens contractuels lui est plutôt imputable ;

Dans ces conditions et conformément à la loi, il est mal fondé à solliciter la condamnation de son ex salarié à lui payer les droits ci-dessus ;

Il sied donc de la débouter ;

PAR CES MOTIFS

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

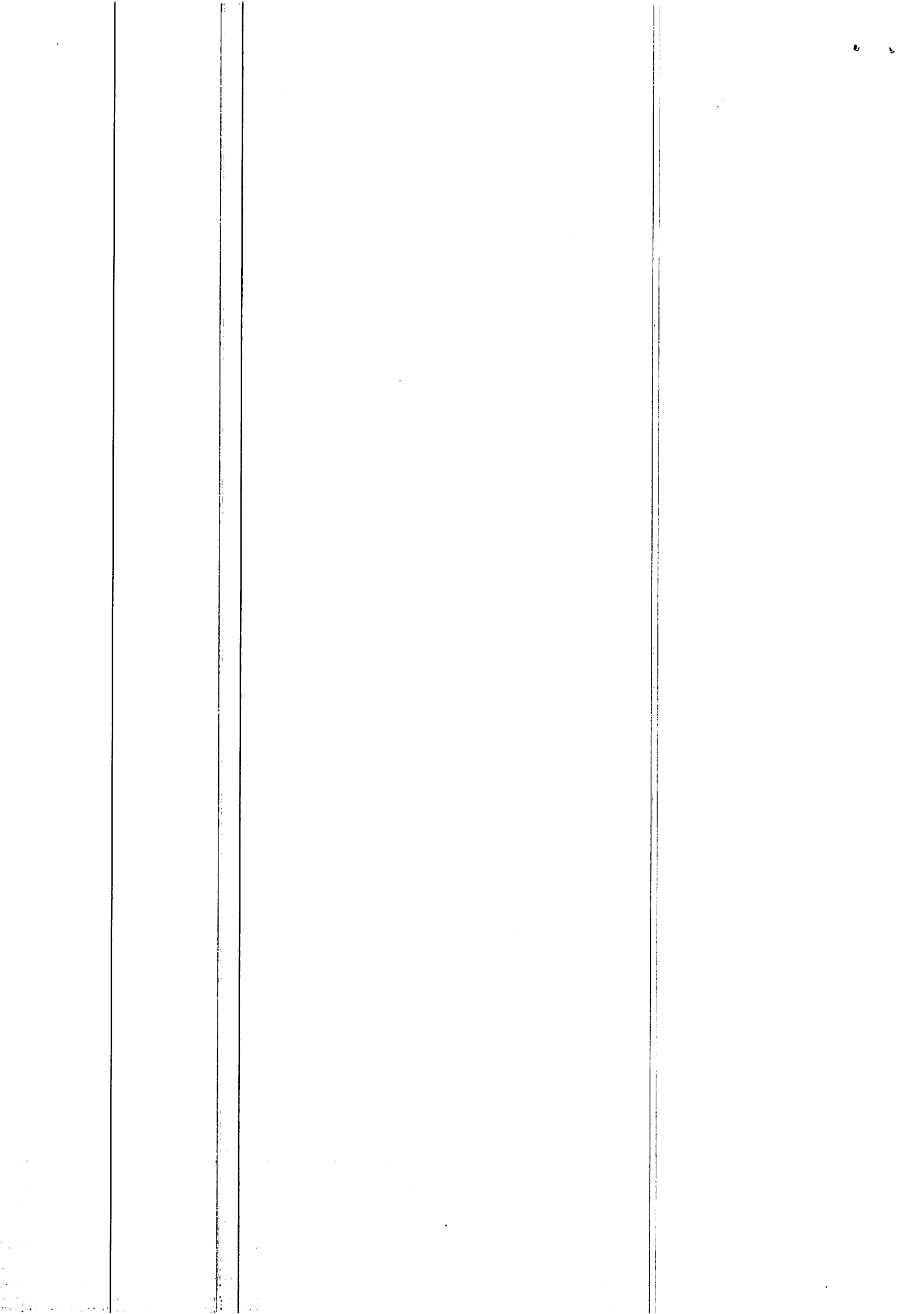
Déclare MEKRAZI ISLEM recevable en son action;

L'y dit partiellement fondé;

Dit que son licenciement est abusif;

En conséquence, condamne la Société Industrielle de Graphique à lui payer :

? 475.000 F titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;



- 2.919.583 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis;
- 280.787 F à titre d'indemnité de licenciement ;

Le déboute de surplus de ses demandes;

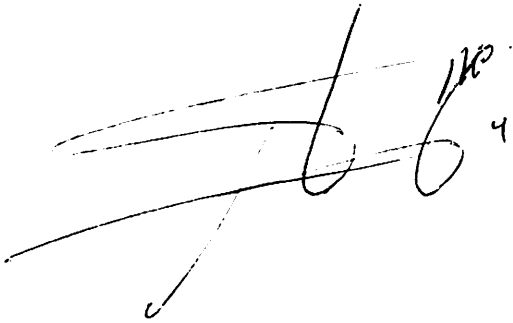
Déclare la Société Industrielle de Graphique recevable en sa demande reconventionnelle ;

L'y dit cependant mal fondée ;

La déboute de l'ensemble de ses prétentions ;

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

ET ONT SIGNE LE PRESIDENT ET LE GREFFIER

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name with a large initial 'P' and a small '4' at the end.A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name with a large initial 'G' and a small '4' at the end.

