

DMC

N° 772/18

Du 27/12/2018

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE

2ème CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

La société PUR COTON

représentée par FADIGA
ALI

C/

Monsieur OUATTARA
BRAHIMA

(en personne)

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

2ème CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI VINGT SEPT DECEMBRE
2018

La Cour d'Appel d'Abidjan, 2ème Chambre Sociale séant au Palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du Jeudi vingt sept décembre deux mille dix huit à laquelle siégeaient ;

Madame TOHOULYS CECILE, Président de Chambre,
PRESIDENT ;

Madame OUATTARA M'MAN, et **Monsieur GOGBE BITTI**, Conseillers à la Cour, MEMBRES ;

Avec l'assistance de **Maître COULIBALY YAKOU Marie Josée**, GREFFIER ;

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

ENTRE : la société **PUR COTON** dont le siège Social est à Abidjan Marcory 260 BP 121 Abidjan 26 Tél : 21 25 06 35/21 36 37 18 ;

APPELANTE

Monsieur FADIGA Ali son représentant ;

D'UNE PART

ET : Monsieur **OUATTARA BRAHIMA** né le 01/01/1979 à **SANDEGUE**, de nationalité Ivoirienne, demeurant à Abidjan Marcory ;

INTIME

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 ;

1ère GROSSE DELIVREE le 25 Avril 2019
A monsieur Ouattara Brahima

FAITS : La cour d'Appel d'Abidjan, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement n° 408/CS6 en date du 1^{er} Juin 2017 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

Statuant publiquement, par itératif défaut en matière sociale et en premier ressort ;

Déclare Monsieur OUATTARA BRAHIMA irrecevable en sa demande en paiement des droits légaux pour cause de prescription ;

Le déclare en revanche recevable en ses autres chefs de demande ;

L'y dit cependant mal fondé ;

L'en déboute ;

Dit que son licenciement ne revêt aucun caractère abusif ;

Par Acte d'Opposition n° 06/2018 du greffe en date du 22/03/2018, Monsieur FADIGA ALI a formé Opposition contre l'Arrêt 408/17 ;

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 numéro 138 de l'année 2018 et appelée à l'audience du Jeudi 12 Avril 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 26 Avril 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du jeudi 22 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 20 Décembre 2018 – A cette date, le délibéré a été prorogé à la date de ce jour le 27 Décembre 2018 ;

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 vingt sept décembre 2018 ;

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 ;

Après délibéré conforme à la loi ;

FAITS, PROCEDURE, MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Suivant l'acte du greffe numéro 400/2018 du 22 mars 2018, Monsieur FADIGA Ali, cogérant de la société PUR COTON a formé opposition contre l'arrêt n° 408 du 1^{er} Juin 2017 de la 2^{ème} chambre Sociale B dont le dispositif est énoncé comme suit ;

« Suivant publiquement contradictoirement, à l'égard de OUATTARA Brahima et par défaut à l'encontre de la société PUR Coton ;

En la forme

Reçoit OUATTARA Brahima en son appel relevé du jugement n° 46/201 rendu le 3 Juin 201 par le tribunal du travail d'Abidjan ;

Au fond

L'y dit partiellement fondé reforme le jugement entrepris ;

Statuant à nouveau

Dit et juge que OUATTARA Brahima a été abusivement licencié ;

Condamne la société PUR Coton à lui payer les sommes ci-après ;

125.145 F à titre d'indemnités de licenciement ;

130.200 F à titre de congés payés ;

27.455 F à titre de gratification ;

126.000 F à titre du préavis ;

504.000 F à titre de dommages intérêts pour licenciement abusif ;

100.000 F à titre de dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail ;

Il ressort des pièces du dossier que par requête datée du 29 Juillet 2015, Ouattara Brahima a saisi le tribunal du travail d'Abidjan afin d'obtenir la condamnation de la société Pur Coton à lui payer divers montants qui se déclinent comme suit :

1.512.000 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

126.000 F au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

152.145 F au titre de l'indemnité de licenciement ;

130.200 F au titre de l'indemnité compensatrice de congés ;

27.455 F à titre de gratification ;

1.512.000 F à titre de dommages intérêts pour non délivrance de lettre de licenciement ;

1.512.000 F à titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

Au soutien de son action ; il a exposé^{que} le 30 juin 2013 suite à une bagarre avec le frère de monsieur FADIGA Ali le propriétaire de ladite société, il a subi de nombreuses blessures constatées par un certificat médical lui prescrivant une ITT de 30 jours ;

Poursuivant, il a avancé qu'à son retour de la période de ^{maladie} malade, s'étant présenté à son lieu de travail, l'employeur ne lui a pas permis de reprendre le service, alors il a estimé que l'attitude de la société PUR COTON constitue un licenciement sans motif, donc abusif lui donnant droit aux indemnités de rupture accessoires de salaire et dommages intérêts suscités ;

Pour sa part, la société Pur Coton représentée par le gérant FADIGA Ali s'est opposée aux prétentions du salarié en faisant valoir qu'elle a embauché OUATTARA Brahima, le 1^{er} Août 2012 en qualité de couturier suivant un contrat à durée indéterminée, lequel à la suite d'une bagarre avec l'un de ses collègues, 12 juin 2013 a quitté l'entreprise pour ne plus y revenir ; Ainsi lasse d'attendre, elle a fait dresser un procès-verbal de constat d'abandon de poste le 24 juin 2013 avec ampliation à l'inspecteur du travail pour lui demander la conduite à tenir face à cette situation ;

La société PUR Coton a précisé que c'est seulement après la saisine du tribunal que OUATTARA Brahima a exhibé un certificat médical ;

Statuant en la cause, le tribunal a rendu le jugement social numéro 1164/2016 dont le dispositif est libellé comme suit ;

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

Déclare monsieur OUATTARA Brahima irrecevable en sa demande en paiement des droits légaux pour cause de prescription le déclare en revanche recevable en ses autres chefs de demandes ;

L'y dit cependant mal fondé ;

L'en déboute ;

Dit que son licenciement ne revêt aucun caractère abusif ;

Contre ce jugement, OUATTARA BRAHIMA a relevé appel qui a donné lieu à l'arrêt objet du présent recours en opposition formé par la société PUR Coton laquelle a reçu signification dudit arrêt par exploit d'huissier de justice en date du 21 mars 2018 ;

Au soutien de son opposition, la société PUR Coton fait noter qu'elle n'a jamais licencié OUATTARA Brahima, par conséquent elle prie la Cour de le débouter de ses demandes en paiement de droit de rupture et de dommages intérêts ;

Relativement à la gratification et à l'indemnité compensatrice de congés, la société PUR Coton avance que ces droits acquis étaient payés en même temps que le salaire du travailleur ;

Au total, elle conclut à la confirmation de la décision attaquée ;

En réplique, OUATTARA Brahim, soutient que la société Pur Coton fait montre de mauvaise foi en déclarant qu'elle ignorait l'existence de son certificat alors que c'est sur la base dudit certificat que le frère cadet de son gérant qui lui a porté des coups sur les lieux du travail a été condamné à une peine d'emprisonnement ;

Le travailleur fait également observer que c'est à tort que le tribunal a retenu que son licenciement ne revêt aucun caractère abusif et l'a débouté de tous ses chefs de demandes,

Il prie la Cour d'infirmer le jugement entrepris ;

DES MOTIFS

En la forme

Sur la recevabilité de l'opposition

Considérant que l'opposition a été formée le 22 mars 2018 après signification de l'arrêt faite le 21 mars 2018 soit dans le délai de 10 jours prévus à l'article 81.28 du code du travail ;

Qu'il convient de déclarer l'opposition recevable et rétracter l'arrêt n° 408 du 1^{er} Juin 2017 rendu par la 2^{ème} chambre sociale B de la Cour d'appel de céans ;

Au fond

Sur l'imputabilité et le caractère de la rupture

Considérant qu'OUATTARA Brahim prétend qu'il a été licencié pendant la période de suspension de son contrat de travail pour cause de maladie, tandis que l'employeur allègue que celui-ci a abandonné son poste ;

Considérant qu'aux termes de l'article 28 de la convention collective interprofessionnelle « Si le travailleur fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités 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 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 ;

Le travailleur malade qui ne peut se déplacer, avise l'employeur de cette indisponibilité par l'entremise des délégués du personnel ;

L'employeur est alors tenu de leur envoyer un infirmier et éventuellement médecin. En cas de nécessité, il effectue ou prend en charge le transport du travailleur malade jusqu'au poste médical le plus proche » ;

Considérant qu'en l'espèce OUATTARA Ibrahima n'a pas été consulté par le médecin de l'entreprise et n'a accompli aucune des formalités prévues par le texte susvisé ;

Qu'en effet, il ne ressort pas de ses productions que l'employeur a été informé du motif de son absence du 10 Juin au 9 juillet 2013 ;

Que le fait qu'il ait été opposé dans une procédure au frère cadet des gérants de la société Pur Coton ne saurait le dispenser de son obligation d'avertir l'employeur des raisons de son absence ;

Que c'est en vain, qu'il affirme que son employeur ne peut valablement dire qu'il ne le savait pas malade alors et surtout qu'il ne rapporte pas la preuve de la réception du certificat médical par celui-ci ;

Que c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que son licenciement est légitime pour faute lourde consécutive à un abandon de poste ;

Qu'il y a lieu de confirmer la décision entreprise sur ce point ;

Sur l'indemnité compensatrice de congé et la gratification

Considérant qu'aux termes de l'article 335 du code du travail, « L'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par deux ans pour tous les travailleurs » ;

Considérant qu'en l'espèce le contrat de travail a été rompu dans le courant du mois de juin 2013 et le salarié a saisi l'inspection du travail le 7 février 2014 comme l'atteste le procès-verbal de non conciliation versé au dossier ;

Qu'il en découle que les demandes de OUATTARA BRAHIMA ne sont pas couvertes par la prescription ; Que c'est à tort que le tribunal a jugé qu'elles sont irrecevables pour cause de prescription ;

Qu'il y a lieu de reformer ce point du jugement et de les recevoir ;

Considérant que la société Pur Coton ne rapporte pas la preuve du paiement de ces droits qui sont dus au travailleur quelque soit la cause de la rupture du contrat ;

Que dans ces conditions il sied de la condamner à payer au travailleur ;

130.200 F au titre de l'indemnité de congé ;

27.455 F au titre de la gratification ;

Sur les dommages intérêts pour non remise de certificat de travail

Considérant qu'aux termes de l'article 18.18 du code travail, à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail ;

Considérant que la société Pur Coton qui a pris acte de la rupture du contrat depuis l'établissement du procès-verbal d'abandon de poste n'a pas remis un certificat de travail au salarié ni devant l'inspecteur du travail ni devant la juridiction de première instance ;

Qu'il y a lieu de condamner ladite société à payer au travailleur la somme de 378.000 F à titre de dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail ;

Sur les dommages intérêts pour non remise de lettre de licenciement

Considérant qu'aucune disposition légale ne sanctionne le défaut de remise de lettre de licenciement par l'octroi de dommages intérêts ;

Que par conséquent il y a lieu de déclarer ce chef de demande mal fondée ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare la société Pur Coton recevable en son opposition ;

Rétracte l'arrêt numéro 408 du 1^{er} juin 2017 de la 2^{ème} chambre B de la Cour d'appel de céans attaqué ;

Statuant à nouveau

Déclare OUATTARA Brahima recevable en son appel ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que son licenciement est légitime ;

Condamne la société Pur Coton à lui payer ;

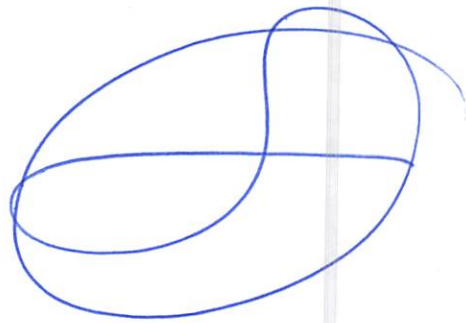
120.200 F au titre de l'indemnité compensatrice de congé ;

27.455 F au titre de la gratification ;

378.000 F au titre des dommages intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

Confirme le jugement pour le surplus.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement les jours mos et an, que dessus.
Et ont signé le Président et le Greffier.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by several smaller, more intricate loops and a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in blue ink, featuring a large, rounded loop on the left and a series of overlapping loops on the right, ending in a small hook.