Jugement Soc2 N°014 du 03 Décembre 2004

Jugement Soc2 N°014 du 03 Décembre 2004SOUDO Alexandre
(Me YANSUNNU)C/CPDM
TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE COTONOU
DEUXIEME CHAMBRE SOCIALEJUGEMENT REPUTE CONTRADICTOIRE N°14/04 du 03 Décembre 2004

Rôle Général N°25/2002
----------SOUDO Alexandre
(Me YANSUNNU)C/CPDM PRESIDENT : Michel B. Théodore da MATHA
MINISTERE PUBLIC : Onésime MADODE
GREFFIER : Me S. R. Martial GBAGUIDI
DEBATS : le 22 Avril 2002 en audience publique
Jugement réputé contradictoire en premier ressort ;
Prononcé le 03 Décembre 2004.PARTIES EN CAUSE
DEMANDEUR : SOUDO Alexandre assisté de Maître YANSUNNU, Avocat à la Cour ;
DEFENDERESSE : CPDM, défaillante ;LE TRIBUNAL- Vu les pièces du dossier ;- Vu les demandes du requérant ;- Vu les conclusions de Maître YANSUNNU conseil du demandeur ;- Nulles pour la défenderesse ;- Ouï le Ministère Public en ses réquisitions ;- Ensemble les dispositions de la loi 98-004 du 27 Janvier 1998 portant code du travail;- Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;Attendu que sur la base du Procès-Verbal de non conciliation N° 0148 /MFPTRA/ DC/SCTM/DDFAPT/ATL/ST en date du Vendredi 29 Décembre 2000, de la Direction Départementale de la Fonction et du Travail, le sieur SOUDO, Alexandre a attrait son employeur, la CPDM IST représenté par le sieur DOHOU Frédéric, devant le Tribunal de Céans, pour s’entendre condamner au paiement des diverses indemnités des dommages-intérêts, suite à son licenciement ;EN LA FORMEAttendu que l’action du Sieur SOUDO Alexandre est régulière;Qu’il y a lieu de la recevoir ;AU FONDAttendu que le sieur SOUDO Alexandre déclare qu’il a été engagé le premier Juin 1998 en qualité de Professeur d’Allemand ;Attendu que quelques temps après, il sera promu Directeur d’Ecole sans que son salaire n’ait connu d’augmentation ;Attendu qu’entre-temps, il avait été chargé avec l’épouse du directeur de l’Etude des dossiers de CAP ;Attendu qu’il a constamment rendu de bons et loyaux services ;Qu’il n’avait jamais fait l’objet de sanction ni de demande d’explication ;Attendu qu’un beau matin, la Directeur fit irruption dans son bureau et se mit à l’injurier, et déclarait qu’il était incapable ;Attendu que face à son silence il conclut et lui demanda de démissionner ;Attendu que depuis lors leurs rapports n’ont fait que se dégrader ;Attendu que toutes sortes d’humiliation lui étaient infligées ;Attendu que ceci n’a pas empêché son employeur de le licencier sans aucun motif ;Attendu qu’il a accompli des heures supplémentaires qui ne lui ont pas été payées ;Qu’il n’a pas non plus été déclaré à l’OBSS ;Attendu que son salaire du mois d’Août ne lui a point été payé ;Qu’il conclut qu’il plaise au Tribunal de Céans de déclarer abusif le licenciement et de condamner son employeur au paiement de ses droits légaux ;Attendu que la défenderesse régulièrement citée n’a pas comparu ;Qu’elle n’a produit ni moyens, ni mémoire pour sa défense ;Qu’il y a lieu de rendre un jugement réputé contradictoire à son égard ;DISCUSSIONSUR LE LICENCIEMENTSUR LA FORMEAttendu que les articles 46 et 53 du code du travail disposent :Article 46: « l’employeur qui licencie pour un motif personnel doit notifier sa décision par écrit. La lettre de licenciement comporte nécessairement :l’indication du ou des motifs de la rupture ;le nom ou raison sociale ;le numéro d’immatriculation à la Caisse de Sécurité Sociale et l’adresse de l’employeur ;les noms, prénoms, numéro d’affiliation à la caisse, date d’embauche et qualification professionnelle du salarié licencié ;Dans le même temps où il notifie licenciement au salarié l’employeur informe l’inspecteur du travail. Cette information écrite comporte les mêmes indications que celles contenues dans la lettre de licenciement » ;Article 53: « la partie qui prend l’initiative de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter un préavis, dont la durée est à :-Quinze jours pour les travailleurs payés à l’heure ;-Un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres ;-Trois mois pour les agents de Maîtrise, cadres et assimilés » ;Attendu qu’en l’espèce, le licenciement ne lui a point été notifié par écrit avec mention du motif du licenciement ;Attendu que préavis ne lui a point été donné ;Qu’il en résulte que le licenciement ainsi prononcé est irrégulier en la forme ;SUR LE FONDAttendu que l’article 45 du code du travail dispose « Outre le respect du préavis à l’article 53, du présent code, un salarié ne peut être licencié que s’il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail ;Attendu que la doctrine et la jurisprudence sont unanimes sur le fait que le licenciement est abusif lorsque :Il est concomitant à des réclamations formulées par les travailleuses ;Lorsque le motif du licenciement n’est point connu ;Lorsque l’employeur soumet le salarié à des persécutions et tente de cacher sa responsabilité en procédant à la résiliation du contrat par voie détournée ;Que cette résiliation s’analyse en un licenciement abusif ;Attendu qu’en l’espèce, le motif du licenciement est jusqu’à ce jour inconnu du sieur SOUDO Alexandre ;Attendu que les heures supplémentaires réclamés par lui ne lui ont pas été payées ;Attendu que la rupture du contrat a été décidée par l’employeur à la suite des persécutions imposées au salarié ;Attendu que nonobstant son silence face à tant de persécution l’employeur finit par décider unilatéralement de se séparer de lui ;Que la responsabilité de la rupture est à imputer à l’employeur ;Attendu que le licenciement intervenu dans ces conditions de forme et de fond est abusif ;SUR LES DEMANDESAttendu que les articles 52 et 55 du code du travail disposent :Article 52: « Quelle que soit la nature économique ou non, du motif invoqué par l’employeur , tout licenciement qui ne repose pas un motif objectif et sérieux ouvre droit au profit du salarié à des dommages-intérêts

fixés par la juridiction compétente en fonction du préjudice subi. Ces dommages intérêts ne peuvent toutefois être inférieurs à six mois de salaire pour tout travailleur ayant au moins cinq (05) ans de service effectif. Ils se ne se confondent ni avec l’indemnité pour inobservation de préavis ni avec l’indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat, les conventions ou accords collectifs ou les usages » ;Article 55: «Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée intervenant sans préavis, entraîne, pour la partie responsable, l’obligation de verser à l’autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficier le travailleur durant le préavis qui n’a pas été effectivement respecté ;Cependant la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde sous réserve de l’appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute » ;Attendu que les dispositions de l’article 52 du Nouveau code du travail sont identiques à celles de l’article 38 de l’Ancien Code du travail en ce qui concerne la réparation du licenciement abusif ;Attendu que la doctrine et la jurisprudence sont unanimes sur le fait que :Le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l’extension et déterminer l’étendue du préjudice causé ;L’indemnité pour rupture abusive du fait de l’employeur n’est donc pas forfaitaire et son évaluation par le juge doit tenir compte des usages, de la nature des services engagés, de l’ancienneté des services, de l’âge du travailleur des droits acquis à quelque titre que ce soit » confère Bertin AMOUSSOU in « le contrat de travail et le licenciement » Cotonou Janvier 1984 P 267 ;Attendu que le licenciement du sieur SOUDO Alexandre a été brusque et cela lui a causé un préjudice moral certain et contribué à l’aggravation de sa situation matérielle ;Qu’il échet de réparer tous les préjudices occasionnés par l’employeur ;Attendu que toutes ces demandes sont fondées, en leur principe mais exagérées en leur quantum ;Qu’il y a lieu de les ramener à de justes proportions.PAR CES MOTIFSStatuant publiquement, par jugement réputé contradictoire en matière sociale et en premier ressortEN LA FORMEReçoit l’action de SOUDO Alexandre ;AU FONDConstate que le licenciement de SOUDO Alexandre ne lui a point été notifié par écrit avec mention du motif de licenciement ;Constate que préavis ne lui a point été donné ;Dit et juge que le licenciement de SOUDO Alexandre est irrégulier en la forme et abusif quant au fond ;Condamne en conséquence CPDM–IST représentée par DOHOU Frédéric à payer à SOUDO Alexandre les sommes suivantes :Salaire du mois d’Août………88 000 F ;Préavis……255 000 F ;Congés dûs 6 jours……21 250 F ;Indemnités de licenciement……………………………………………………………………………………………57 375 F ;Cotisation OBSS dues (17,4%) ……………………………………………………………………………………399 330 F ;Indemnités Heures supplémentaires effectuées……………………………………………………1 818 899 F ;Dommages-intérêts…………………………………………………………………………………………………… 3 000 000 F ;Total ……5 636 850 F.Déboute SOUDO Alexandre du surplus de ses demandes ;Ordonne à CDPM-IST représentée par DOHOU Frédéric de délivrer à SOUDO Alexandre un certificat de travail conforme aux textes en vigueur ;Ordonne enfin à la défenderesse de régulariser à l’OBSS la situation de SOUDO Alexandre.Délai d’appel : 15 jours.ONT SIGNE LE PRESIDENT L GREFFIER