

Jugement Soc2 N°014 du 03 Décembre 2004

Jugement Soc2 N°014 du 03 Décembre 2004 SOUDO Alexandre
(Me YANSUNNU)C/CPDM

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE COTONOU

DEUXIEME CHAMBRE SOCIALE JUGEMENT 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 ; - Oui 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 FORME Attendu que l'action du Sieur SOUDO Alexandre est régulière ;

Qu'il y a lieu de la recevoir ; AU FOND Attendu que le sieur SOUDO Alexandre déclare qu'il a été engagé le premier Juin 1998 en qualité de Professeur Allemand ;

Attendu que quelques temps après, il sera promu Directeur d'Ecole sans que son salaire ait connu d'augmentation ;

Attendu qu'entre-temps, il avait été chargé avec l'épouse du directeur de l'étude 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 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 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 ;

DISCUSSIONS SUR LE LICENCIEMENT SUR LA FORME Attendu 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 FOND Attendu 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 DEMANDES Attendu 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
