

JUGEMENT

N°003/Ch. Soc/2025

du 11 Avril 2025

Rôle Général

N°ALLA/2024/RG/0354

AU NOM DU PEUPLE BENINOIS

Fraternité-Justice-Travail

COUR D'APPEL DE COTONOU

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE DEUXIEME

CLASSE D'ALLADA

CHAMBRE SOCIALE

PRESIDENT : Nahamma Ernest KASSA

MINISTERE PUBLIC : Idossou Ivignon Rodrigue SEDONOUGBO

GREFFIER : Ulrich Durame T. Komlanvi GANFLED

Jugement prononcé publiquement le 11 avril 2025 ;

LES PARTIES EN CAUSE

DEMANDEUR :

_____, machiniste, de nationalité béninoise,
demeurant et domicilié à Sékou Commune d'Allada, Tél :

38 ;

Assisté de Me _____ Avocat au Barreau du Bénin ;

D'UNE PART,

DEFENDERESSE :

Société _____ représentée _____, de nationalité
indienne, demeurant et domicilié es-qualité au siège de ladite société
sis _____, arrondissement de Yokpo Commune de Zè ;

Assistée de Me _____, Avocat au Barreau du
Bénin ;

D'AUTRE PART,

LE TRIBUNAL

Suivant procès-verbal de non conciliation du 06 mai 2024, de la
direction départementale du travail et de la fonction publique de
l'Atlantique, _____ a saisi le tribunal de céans
statuant en matière sociale, du différend qui l'oppose à la société R

SARL en sollicitant sa condamnation à lui payer les sommes suivantes :

- ❖ Indemnité compensatrice de congés : 270 000 FCFA
- ❖ Indemnité compensatrice de préavis : 67 600 FCFA
- ❖ Indemnité de licenciement : 102 357 FCFA
- ❖ Les dommages intérêts pour licenciement abusif : 24 000 000 FCFA
- ❖ Dommages intérêts pour non déclaration à la CNSS : 17 000 FCFA
- ❖ Dommages intérêts pour invalidité : 10 000 000 FCFA

Que dans ses écritures du 15 janvier 2025, son avocat conseil Me _____ a sollicité par ailleurs pour son compte, la somme de deux millions (2 000 000) FCFA à titre de dommages intérêts pour défaut de certificat de travail et l'exécution provisoire du présent jugement ;

Au soutien de son action il expose :

Qu'il a été recruté le 27 août 2018 par la société _____ sarl en qualité de machiniste pour un salaire de 67 600 FCFA ;

Que tout allait bien jusqu'au 07 novembre 2019 où son employeur lui a notifié la mutation de son contrat de travail en contrat de prestation au motif qu'il traverse des difficultés ;

Qu'il a dû accepter malgré lui le nouveau contrat qui lui a été imposé ;

Que malheureusement courant septembre 2023, il a été victime d'un accident de travail au cours duquel un tronc d'arbre a fracturé la plante de son pied ; R

Cette rupture du contrat a été confirmée plus tard par le chef chantier qui l'informe que ses droits seront payés ;

Qu'à ce jour, rien ne lui a été payé ;

Que la société [redacted] sarl qui a été régulièrement convoquée et n'a pas comparu mais s'est fait représenter par son avocat conseil en la personne de Maître [redacted] ;

Que malgré les multiples remises de cause qui ont été faites par le tribunal pour ses observations en défense, ce dernier n'a pas satisfait à cette obligation jusqu'à la mise en délibéré du dossier ;

MOTIFS DE LA DECISION

I. SUR LA NATURE DU CONTRAT DES PARTIES

Attendu qu'il ressort de l'article 11 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en république du Bénin, que le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve du préavis ;

Qu'en l'espèce, [redacted] et la société [redacted] impex sarl ont conclu un contrat de travail le 27 août 2018 qui n'a pas été produit au dossier judiciaire ;

Qu'à l'audience du 17 juillet 2024, le demandeur a déclaré avoir signé avec son employeur, un contrat de travail à durée indéterminée dont copie ne lui a pas été remise ;

Que l'employeur régulièrement convoqué n'a pas produit le contrat de travail dont s'agit ;

Qu'il y a lieu de conclure qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée ; R

II. SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Attendu que la rupture d'un contrat de travail obéit tant à des conditions de forme que de fond ;

Attendu qu'il ressort de l'article 53 du code du travail que la partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter un préavis ;

Que l'article 46 du même code précise que l'employeur qui licencie pour motif personnel doit notifier sa décision par écrit ;

Attendu qu'il résulte de l'article 29 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en république du Bénin que le non-respect par l'employeur de cette formalité rend le licenciement irrégulier en la forme ;

Qu'en l'espèce, il ne ressort pas du dossier que l'employeur a satisfait à cette formalité en adressant un préavis de rupture du contrat de travail à _____ ;

Qu'au contraire celui-ci a appris qu'il ne faisait plus partie de l'effectif de l'entreprise par l'entremise du chef _____ ;

Qu'il y a lieu de déclarer le licenciement intervenu, irrégulier en la forme ;

Attendu qu'en ce qui concerne le fond, le licenciement doit reposer sur un motif légitime, à défaut il revêt un caractère abusif;

Qu'un motif est légitime lorsqu'il est objectif et sérieux ;

Qu'il ressort de l'article 52 du code du travail quelque soit la nature économique ou non du motif invoqué par l'employeur, tout licenciement qui ne repose pas sur un motif objectif et sérieux

pk

ouvre droit au profit du salarié, à des dommages intérêts fixés par la juridiction compétente ;

Qu'en l'espèce, il ressort du dossier que le licenciement de . . . n'est fondé sur aucun motif objectif et sérieux ;

Que d'ailleurs aucun motif légitime n'a été avancé pour justifier le licenciement de l'employé ;

Qu'il y a lieu de le déclarer le licenciement abusif ;

III. SUR LES DROITS DE LICENCIEMENT

Attendu que le licenciement abusif donne droit à des avantages ;

IV. SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Attendu que . . . sollicite le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés ;

Attendu qu'il ressort de l'article 158 du code de travail que le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur après une période minimale de service égale à un an appelée période de référence ;

Qu'au sens de l'article 163 du même code, dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie aux lieu et place du congé, d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 158 ci-dessus;

Qu'en l'espèce, . . . qui a été recruté le 27 août 2018 et qui a vu son contrat être rompu le 14 septembre 2023, a passé 05 ans 17 jours au sein de la société . . . sarl ;

Que celle-ci ne rapporte pas la preuve qu'il a joui de ses congés ou qu'elle lui en a offert la possibilité ; R

R

Qu'il y a lieu de dire que _____ est fondé en sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés et de condamner la société _____ sarl à lui payer la somme de 340 817 FCFA réclamée de ce chef;

V. SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

Attendu qu'au sens de l'article 55 du code du travail, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée intervenu 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 bénéficié le travailleur durant le préavis qui n'a pas été respecté ;

Que le préavis pour un agent d'exécution est de 1 mois ;

Qu'en l'espèce, les conditions de rupture du contrat ne permettent pas de retenir que la formalité du préavis a été respectée ;

Qu'aussi, l'employeur ne rapporte-t-il pas la preuve d'avoir satisfait à cette formalité ;

Qu'il y a lieu de faire droit à la demande de l'employé en condamnant l'employeur à lui payer la somme de 67 600 FCFA au titre d'indemnité compensatrice de préavis;

VI. SUR L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Attendu qu'il ressort de l'article 36 de la convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para public en république du Bénin, qu'en cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis. Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement de la façon 

suivante :30% du salaire global moyen par année de présence pour les cinq premières années et 35% de la 6e à la 10e année ;

Qu'en l'espèce, . . . a une ancienneté de 05 ans 17 jours et a toujours eu un salaire de 67 600 FCFA;

Qu'il y a lieu de faire droit à la demande en condamnant l'employeur à payer à lui payer la somme de 102 517 FCFA au titre d'indemnité de licenciement ;

VII. SUR LES DOMMAGES INTERETS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Attendu qu'il ressort de l'article 30 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en république du Bénin que tout licenciement abusif du travailleur donne lieu à réparation et le montant de la réparation ne peut être inférieur à trois (03) mois de salaire brut ni excéder neuf (09) mois ;

Qu'en l'espèce, . . . , sollicite du tribunal de condamner la société . . . Sarl à lui payer la somme de 608 400 FCFA au titre des dommages intérêts pour licenciement abusif ;

Qu'il y a lieu de condamner cette dernière à payer à lui payer la somme de 540 800 FCFA au regard de son ancienneté;

VIII. SUR LES DOMMAGES INTERETS POUR NON DECLARATION A LA CNSS

Attendu que . . . sollicite la condamnation de la société . . . Sarl à lui payer la somme de 17 000 000 FCFA à titre de dommages intérêts pour non déclaration à la CNSS ; e

✓

Attendu qu'au sens de l'article 59 alinéas 1 et 2 de la convention collective générale du travail, l'employeur est tenu de déclarer le travailleur à la caisse nationale de sécurité sociale dès le premier jour de son recrutement pour lui permettre de bénéficier des avantages découlant de son affiliation préalable à la caisse de sécurité ;

Que la non déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S) ne peut donner lieu à des dommages-intérêts que lorsque le travailleur fait état du préjudice subi;

Attendu qu'en l'espèce, il ne ressort pas du dossier que la société [redacted] sarl a déclaré [redacted] à la CNSS ;

Que [redacted] à son tour, n'a pas rapporté la preuve du préjudice subi, encore moins produit des éléments permettant au tribunal d'évaluer ce préjudice;

Qu'il y a en conséquence lieu de rejeter cette demande et d'ordonner à la société [redacted] sarl de régulariser plutôt la situation de [redacted] à la CNSS ;

IX. SUR LES DOMMAGES INTERETS POUR INVALIDITE

Attendu que [redacted] sollicite la condamnation de la société [redacted] sarl au paiement de la somme de 10 000 000 FCFA à titre de dommages intérêts pour invalidité au motif que tout assuré de la CNSS qui devient invalide avant l'âge de 60 ans bénéficie d'une pension d'invalidité ;

Qu'en l'espèce, [redacted] ne rapporte pas la preuve de l'invalidité alléguée, quoique victime d'un accident de travail ;

Qu'il y a lieu de rejeter cette demande ;

X. SUR LES DOMMAGES INTERETS POUR NON DELIVRANCE

DU CERTIFICAT DE TRAVAIL 12

Attendu que _____ sollicite la condamnation de la société _____ sarl au paiement de la somme de 2 000 000 FCFA à titre de dommages intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

Attendu qu'au sens de l'article 62 du code du travail, l'employeur doit tenir à la disposition du travailleur un certificat de travail quelque soit le motif de la rupture du contrat ;

Qu'en l'espèce, la société _____ sarl n'a pas rapporté la preuve qu'elle a mis un certificat de travail à la disposition de _____ après la rupture de son contrat;

Que ce dernier n'a pas non plus rapporté la preuve qu'il a subi des préjudices de ce fait ;

Qu'il convient donc de rejeter la demande tendant à la condamnation de l'employeur aux dommages intérêts et ordonner à celui-ci la mise à disposition au profit de l'employé de son certificat de travail ;

XI. SUR L'EXECUTION PROVISOIRE

Attendu que l'article 248 du Code du Travail dispose en son alinéa 2 :

« L'exécution provisoire du tiers de la condamnation pécuniaire peut être prononcée par le juge d'office ou sur demande nonobstant toutes voies de recours lorsqu'il y a urgence et péril en la demeure ou que le licenciement est manifestement abusif » ;

Attendu qu'en l'espèce, la rupture du contrat de travail de _____ par son employeur est une décision manifestement abusive ;

Que l'exécution provisoire sollicitée est donc justifiée ; *R*

Qu'il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du tiers des condamnations pécuniaires ;

PAR CES MOTIFS

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

Constate que était lié à la société sarl par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 27 août 2018 ;

Constate que son licenciement intervenu le 14 septembre 2023 est irrégulier en la forme et abusif au fond ;

En conséquence, condamne la société à payer à les sommes suivantes :

- ❖ Indemnité compensatrice de congés payés: 340 817 FCFA
- ❖ Indemnité compensatrice de préavis : 67 600 FCFA
- ❖ Indemnité de licenciement : 102 517 FCFA
- ❖ Dommages intérêts pour licenciement abusif: 540 800 FCFA ;

Rejette la demande de dommages intérêts pour non déclaration à la CNSS ;

Ordonne à la société sarl de régulariser la situation de à la CNSS;

Lui ordonne également de mettre à la disposition de un certificat de travail ;

Rejette la demande de dommages intérêts pour non délivrance du certificat de travail ;

Rejette la demande de condamnation de la société

..... sarl au paiement de dommages intérêts pour invalidité ;

✱

Ordonne l'exécution provisoire sur le tiers des condamnations pécuniaires prononcées par la présente décision ;

Déboute du surplus de ses demandes ;

Délai d'appel : Quinze (15) jours ;

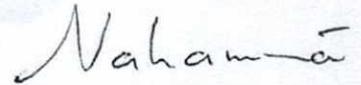
Ont signé

LE GREFFIER



Ulrich Durame T. Komlanyi GANFLED

LE PRESIDENT



Nahamma Ernest KASSA