**UNION DES COMORES**

 **Unité-Développement-Solidarité**

**------------------**

Jugement N° /19 rendu le **28 décembre 2019** par le Tribunal de Première Instance de Moroni, statuant en matière sociale et en premier ressort ;

**TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE**

**DE MORONI**

**----------------**

**Jugement N° /19**

 **Du 28/12/19**

RAHAMATA KAISSANE

***CONTRE***

**LA SOCIETE COMORES TELECOM ;**

**COMPOSITION DU TRIBUNAL :**

**Par Ali Mohamed DJOUNAID,**  présidant l’audience ;

Assisté par **Maitre Faouzia MOHAMED** greffière tenant la plume ;

**PARTIES EN CAUSE**

***ENTRE***

RAHAMATA KAISSANE, née à Moroni et demeurant à Chouani, ayant pour Conseil Maître MZE Azad, Avocat à la Cour.

 **--------Demandeur d’une part-------**

**La société COMORES TELECOM, ayant son siège à Moroni Volovolo, représentée par son Directeur Général, ayant pour conseil Maitre Youssouf Ibn Ismael ATICKI, avocat à la Cour ;**

 **--------Défenderesse d’autre part--------**

**LE TRIBUNAL**

Vu les pièces du dossier ;

Ouï la demanderesse en ses demandes, moyens et conclusions ;

Oui la défenderesse en ses moyens, fins et conclusions ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que par procès-verbal de non conciliation en date du 26 avril 2019, établi par l’inspecteur du travail et des Lois social, la requérante a saisi le tribunal social de céans pour s’entendre:

* Recevoir **la requérante** en ses demandes et les déclarer bien fondées.
* Dire et juger que le licenciement de Rahamata Kaissane est illicite ;
* Condamner par conséquent Comores télécom à payer à Rahamata Kaissane les sommes suivantes :
* Une somme de 5.676.000KMF correspondant aux salaires impayés depuis décembre 2017, soit 22 mois de salaire ;
* Une somme de 775.524KMF correspondant à une préavis de trois mois ;
* Une somme de 517.016KMF correspondant à un droit de congé de deux mois ;
* Une somme de 30.000.000KMF à titre des dommages et intérêts :
* Condamner Comores télécom aux dépens de l’instance ;

Au soutien de ses demandes, la requérante expose qu’elle était salarié de la Société Comores télécom depuis le 06 novembre 2014 ;

Qu’après une période de 6 mois, elle a signé un contrat à durée indéterminée avec ladite société en qualité d’agent de service bâtiment ;

Que courant 2016, le service a eu à gérer le dossier d’un entrepreneur surnommé ELVIS qui réalisait des travaux de construction des bâtiments aux lieu dit CEFADER à Mdé, Câble de Lyon à Moroni et à Ouzioini au bénéfice de la société Comores Télécom ;

Qu’après contrôle de ces travaux par le service, la requérante et son chef hiérarchique Monsieur Mohamed Djaé avaient constaté que des finitions restaient à réaliser ;

Qu’à l’issue de cette mission de contrôle, Monsieur Mohamed Djaé devait produire un rapport ;

Qu’en effet, le titulaire du marché a sollicité la validation des travaux auprès de la requérante mais qu’elle a refusé ;

Qu’en effet, après quelques jours passés, le chef de service Monsieur Mohamed Djaé a fait savoir à Rahamata Kaissane que Chef de département, Ali Youssouf, a donné l’ordre de signer pour valider et avait toujours refusé mais devant l’instance de son chef, elle a signé avec ce dernier et qu’à ce stade le dossier est clos ;

Que courant décembre 2017, suite à une mission de contrôle, il a été constaté qu’en dépit de la validation des travaux, ceux-ci n’étaient pas encore réalisés ;

Qu’ainsi devant cette situation, par décision du 18 décembre 2017, la Direction générale a suspendu Rahamata Kaissane, provisoirement par mesures conservatoires en attendant la ténue du conseil de discipline, dans une durée n’excédant pas 30 jours pour comportement inadapté et non respect de procédures professionnelles ;

Que le 04 janvier 2018, le conseil de discipline s’est tenu, les employeurs et entrepreneur ont été entendu séparément et que suivant les participants au conseil, dont le représentant du personnel et le chef du département, les employés suspendus allaient réintégrer leur poste sur recommandation du Directeur Général ;

Que ce dernier aurait déclaré que la responsabilité des anomalies constatées ne relevait pas des employés mais bien de leurs chefs hiérarchiques ;

Qu’e n ayant attendu trois mois sans le rapport du conseil ou sa réintégration, Rahamata Kaissane, par courrier en date du 06 avril 2018, a sollicité sa réintégration mais qu’elle n’a pas reçu de réponse ;

Que par la suite Rahamata Kaissane a saisi l’inspection de travail de son cas et que faute de conciliation entre les deux parties, le dossier est transmis devant la chambre sociale du tribunal de première instance de Moroni ;

Qu’ainsi, la requérant estiment que suivant la situation sa suspension est assimilable à un licenciement déguisé et il y a lieu de retenir le caractère abusif son licenciement par la société Comores Télécom et demande par conséquent que employeur soit condamner à lui payer :

* Une somme de 5.676.000KMF correspondant aux salaires impayés depuis décembre 2017, soit 22 mois de salaire ;
* Une somme de 775.524KMF correspondant à une préavis de trois mois ;
* Une somme de 517.016KMF correspondant à un droit de congé de deux mois ;
* Une somme de 30.000.000KMF à titre des dommages et intérêts :

Attendu qu’en défense, la société Comores télécom, par l’organe de son conseil Maitre Youssouf Ismael Ibn ATICKI demande de dire et constater que l’omission de Comores télécom ne pourrait être sanctionnée que par le versement des salaires jusqu’au jour de la plainte et de rejeter les autres demandes ;

Qu’au soutient de ses demandes, elle invoque que le motif du licenciement est gravissime, étant entendu que Rahamata Kaissane et son collègue Mohamed Djaé ont sciemment fait débloquer une somme importante d’argent d’une valeur de 24..443.037KMF en faveur des entrepreneurs DIAC et BATICOM 2000 ;

Que Rahamata Kaissane admet avoir signé des procès verbaux de réception provisoire courant 2016 pour des travaux non effectués et qui devraient être fini depuis septembre 2015, bien qu’elle admet avoir signé sous la contrainte de son chef hiérarchique ;

Que sur le fondement du versement du salaire reclamé depuis le licenciement, le procès verbal de non conciliation établi par le code du travail, la somme de 4.320.000KMF est arrêté pour solde de tout compte ;

Que sur cette demande, la société Comores télécom, ayant omis la notification du licenciement ne pouvait que se heurté aux dispositions du code du travail et ainsi payer ;

Qu’ainsi, la société Comores télécom reste disposée à repondre de son acte d’omission ;

Qu’en ce qui concerne les dommages et intérêts demandés par la partie demanderesse, restent mal fondées suivant le contexte en ce que Rahamata Kaissaneadmet elle-même avoir mal agi et qu’en conséquence, il y a lieu de rejeter cette demande ;

**MOTIFS DE LA DECISION**

 **EN  LA FORME**

 Attendu que la requérante a introduit ses demandes prévues par la loi;

Qu’il y a lieu de la déclarer recevable ;

**AU  FOND**

Attendu qu’il est constant et non contesté que Rahamata Kaissane fut employé de la société Comores Télécom depuis 06 novembre 2014 en qualité d’agent de service bâtiment ;

Que par décision du 18 décembre 2017, la Direction générale l’a suspendu de ses fonctions, provisoirement par mesures conservatoires en attendant la ténue du conseil de discipline, dans une durée n’excédant pas 30 jours pour comportement inadapté et non respect de procédures professionnelles ;

Qu’il est également constant que le 04 janvier 2018, le conseil de discipline s’est tenu, les employeurs et entrepreneur ont été entendu séparément et que suivant les participants au conseil, dont le représentant du personnel et le chef du département, les employés suspendus allaient être réintégrés à leur poste sur recommandation du Directeur Général ;

Attendu que s’agissant d’un cas d’une suspension pour faute, ce cas est prévu par l’article 68 de la loi portant code du travail ;

Qu’en vertu des dispositions de cet article 68 « Le contrat du travail est suspendu :

1. Pendant la durée de l’absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agrée, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu’au remplacement du travailleur ;
2. Pendant la période d’indisponibilité résultant d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle ;
3. Pendant le repos de la femme bénéficiaire des dispositions relatives à la maternité ;
4. Pendant la grève si celle-ci a été déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
5. Pendant la durée de l’absence du travailleur autorisée par l’employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d’accords individuels ;
6. Pendant la période de mise à pied du travailleur pour motif disciplinaire ;
7. Pendant la période de détention préventive du travailleur, qui n’a pas commis une faute professionnelle ; période limitée à 6 mois ;
8. Pendant la durée du congé payé augmentée, éventuellement des délais de route et des périodes d’attente de départ ;
9. Pendant la durée de formation d’éducation professionnelleou accordée éventuellement en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou individuelles ;
10. Pendant la période de mise en disponibilité du travailleur ;
11. Pendant la période de chômage technique ou économique**;**

Dans les cas exclusivement visés aux alinéas 1, 2, 3, 5, 8 et 9 du présent article, le travailleur garde son salaire.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas 7 et 10 ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l’ancienneté du travailleur dans l’entreprise. »

Attendu que les cas de la mise à pied sont régis par l’article 41 du code du travail ;

Que cet article 41 dispose que : « La mise à pied, lorsqu’elle est prononcée comme sanction justifiée, entraîne la privation du salaire. Toutefois elle ne peut intervenir que dans les conditions ci-après :

1. Avant de notifier la mise à pied au travailleur qui en fait l’objet, l’employeur doit d’abord entendre celui-ci qui peut se faire assister d’un représentant du personnel ou à défaut, d’une personne choisie par lui parmi les salariés de l’entreprise.
2. Elle doit être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée.
3. Elle ne doit pas dépasser une durée maximum de huit jours déterminée au moment même où elle est prononcée. »

Attendu que dans le cas d’espèce, il est constant que ces conditions n’ont pas été respectées par la société Comores télécom puisqu’en l’état actuel, Rahamata Kaissane est toujours considérée comme étant suspendue ;

Que suivant cette situation, il est évident qu’il s’agit bien d’un cas d’un licenciement illicite, donc abusif ;

Attendu qu’à titre de rappel, les dispositions de l’article 41 in fine du code du travail prévoit que : « L’inobservation de ces conditions peut entraîner, à la charge de l’employeur, le paiement du salaire non perçu par le travailleur à cause de la mise à pied. »

Attendu que depuis le 18 décembre 2017, date de la décision de suspension de Rahamatou Kaissane ou en partant de la date du 04 janvier 2018 date de la tenue du conseil de discipline pour statuer sur le cas de cette dernière, 22 mois ont écoulés ;

Que de ce qui prècede, Rahamata Kaissane esr en droit de reclamer les salaires non payés conformément aux dispositions de l’article 41 in fine ;

Attendu que suivant les pièces du dossier, Rahamata Kaissane avait un salaire mensuel de 258.508KMF

Qu’il convient de condamner la société Comores Télécom à payer à Rahamata Kaissane une somme de **5.676.000KMF** correspondant aux salaires impayés depuis décembre 2017 ;

**SUR L’INDEMNITE DE PREAVIS**

Attendu que la résiliation des contrats à durée indéterminée est soumise à l’observation d’une période de préavis faute de quoi le salarié victime d’une inobservation de préavis peut prétendre à l’obtention d’une indemnité dite de préavis.

Attendu que **l’article 52 du code de travail** dispose part que ***« toute rupture du contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai du préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable de verser à l’autre partie une indemnité dite indemnité compensatrice de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur si le délai de préavis avait été effectivement respecté ».***

Attendu que suivant le contrat du travail entre les parties, Rahamata Kaissane a droit à 3mois de préavis, soit la somme de 775.524 KMF ;

**INDEMNITE DE CONGE**

Attendu que suivant les dispositions de l’article 137 du code du travail « Le droit de jouissance au congé annuel est acquis après une durée de service égal à un an.

En cas de rupture ou d’expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d’après l’article 133 doit être accordée à la place du congé.

En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet, toute convention prévoyant l’octroi d’une indemnité compensatrice au lieu et place du congé.

Le licenciement du travailleur pendant la jouissance de son droit de congé est interdit. »

Que depuis décembre 2017 jusqu’à présent, il ressort que Rahamada Kaissane a droit à deux mois de congé, soit la somme de 517.016 KMF ;

**SUR LES DOMMAGES ET INTERETS CONSEQUENTS AU LICENCIEMENT**

Attendu que suivant les dispositions de l’article 44 Alinéa 1 du code du travail “ toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts…”

Qu’étant imputable à l’employeur, cette rupture du contrat de travail par la société Comores Télécom confert à **Rahamata Kaissane** le droit de demander des dommages et intérêts;

Attendu que Rahamata Kaissane a demandé une somme de 30.000.000KMF à titre des dommages et intérêts;

Attendu le licenciement de Rahamata Kaissane lui a certainement causer un prejudice qui lui ouvre droit à des dommages intérêts mais que cette somme de somme de 30.000.000KMF demandée par Rahamata Kaissane à titre des dommages et intérêts parait excessive et que le tribunal estime la ramener à des justes proportions, soit à la somme de 7.000.000KMF;

**SUR L’EXECUTION PROVISOIRE**

Attendu que les indemnités de licenciement, de préavis, conge et des dommages et intérêts demandées par les requérants ont un caractère alimentaire ;

Que non seuelement que l’exécution provisoire est compatible avec la nature de la créance mais quelle est de plein droit en matière sociale ;

Qu’il y a lieu d’ordonner l’exécution provisoire du présent jugement ;

**SUR LES FRAIS DEPENS**

Attendu que la partie qui succombe doit supporter les dépens ;

Que dans le cas d’espèces c’est la société Comores Télécom qui a succombé et qu’il y a lieu de mettre les dépens à sa charge ;

 **PAR CES MOTIFS**

Statuant publiquement, contradictoirement à l’égard des parties en matière sociale et en premier ressort ;

**EN LA FORME**

Reçoit les demandes formulées par **Rahamata Kaissane**;

**AU FOND :**

# Déclare bien fondées les demandes formulées par Rahamata Kaissane ;

# Dit que la suspension de Rahamata Kaissan par la société COMORES TELECOM est un licenciement illicite et déguisé ;

# Condamne par conséquent la société COMORES TELECOM à payer à Rahamata Kaissan les sommes suivantes ;

* Une somme de **5.676.000KMF** correspondant aux salaires impayés depuis décembre 2017, soit 22 mois de salaire ;
* Une somme de **775.524KMF** correspondant à une préavis de trois mois ;
* Une somme de **517.016KMF** correspondant à un droit de congé de deux mois ;
* Une somme de **7.000.000KMF** à titre des dommages et intérêts :
* Ordonne l’exécution provisoire du présent jugement
* Condamner la société COMORES TELECOM aux et dépens de l’instance:

Ainsi jugé et prononcé les jours, mois et an que dessus et signé par le Président et la Greffière ;