

N° 1

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Contrat de travail – Restructuration de l’entreprise – Suppression de poste Mutation du salarié dans un autre service – Diminution substantielle de salaire – Traitement inéquitable de deux salariés placés dans une position identique

Attendu, selon l’arrêt partiellement confirmatif attaqué, que M. X... a été engagé par la N.S. le 10 Août 1987 en qualité de technicien supérieur, et affecté au service comptabilité d’une de ses structures de Libreville ; que le 10 Octobre 1989, il a été nommé gestionnaire-adjoint, au salaire de 1.140.041 F.CFA en plus de divers avantages ; que la N.S. ayant supprimé la fonction de gestionnaire-adjoint dans ses différentes structures, M. X... a été affecté le 1^{er} juin 1994 à l’inspection générale chargée de la consommation pharmaceutique, avec diminution de salaire de l’ordre de 415.988 F.CFA ; que son collègue M. Y..., précédemment gestionnaire-adjoint, comme lui, dans une des structures de la N.S. de l’intérieur du pays, a paradoxalement conservé son salaire ; que sur ces entrefaites, et après plusieurs réclamations restées sans suite, il a saisi le tribunal de travail de Libreville, aux fins de rappel des salaires de la période allant du 19 juillet 1994 au 31 décembre 1998 ; que par jugement du 10 juillet 2003, la N.S. a été condamnée à lui payer les sommes de 22.329.040 F.CFA au titre du différentiel des salaires et 4.000.000 F.CFA de dommages-intérêts, soit la somme globale de 26.329.040 F. CFA ; que sur appel de la N.S., la cour d’appel de Libreville confirmé partiellement le jugement, ramenant le différentiel des salaires à la somme de 19.371.806 F.CFA

Sur le moyen unique de cassation tiré de l’insuffisance de motifs :

Attendu qu’il est fait grief à la cour d’appel d’avoir fondé sa décision sur un rapport dressé par un agent accrédité par la N.S., et non débattu contradictoirement ; alors que pour une bonne administration de la justice, elle aurait dû ordonner toute mesure d’instruction utile ainsi qu’il est dit aux articles 180,181 et 183 du code de procédure civile, afin de permettre au juge d’appel de se déterminer à partir des éléments de preuves judiciairement admissibles ;

Mais attendu que pour statuer comme elle l’a fait, la cour d’appel s’est fondée sur un rapport établi à la demande de la N.S elle-même, par un agent accrédité, duquel il ressort que M. Y..., gestionnaire-adjoint comme M. X..., n’a pas subi de diminution de salaire, malgré les mutations intervenues ; qu’il s’en suit que les juges d’appel ont légalement justifié leur décision qui n’encourt pas les griefs du moyen ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi formé le 20 Août 2008 par la N.S. contre l’arrêt rendu entre les parties le 20 Mars 2007 par la cour d’appel judiciaire de Libreville.

Arrêt n°01/2010-2011 du 16 décembre 2010

Président : M.OBIANG OBAME Camille

Rapporteur : M. BIWAWOU KOUMBA Basile

Procureur Général adjoint : M. ONDO NGUEMA Abraham

Avocats : Mes AKUMBU M’OLUNA et BIKALOU.

N° 2

APPEL

Appel – Appel non limité - Effet dévolutif – Examen par la cour de l'ensemble du litige - Demande nouvelle – Demande exprimée devant l'inspecteur du travail et transmise devant le tribunal – Montant des dommages-intérêts – Appréciation souveraine des juges du fond

1°) L'effet dévolutif de l'appel oblige le juge d'appel à examiner toutes les questions débattues devant le premier juge, lorsque l'appel n'est pas limité à certains chefs. Une demande n'est pas nouvelle si elle a été présentée devant le premier juge.

2°) Si la cour de cassation peut exercer son contrôle concernant la prise ou non, en compte des éléments d'évaluation des dommages-intérêts énumérés à l'article 75 du code du travail, la question sur le montant fixé, relève quant à elle, de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Attendu qu'il résulte des énonciations de l'arrêt partiellement confirmatif, attaqué, que du 14 janvier 1990 au 31 Juillet 2005, soit 15 ans durant, M. X... a été au service de la société A..., devenue par la suite société S..., en qualité de chef de production ; qu'alors qu'il se trouvait absent de la ville de Lambaréné, siège de la société, il a été découvert un corps étranger dans les cuves de l'usine, ce qui a créé un malaise dans ses rapports avec la hiérarchie ; que par courrier en date du 15 juin 2005, il a fait l'objet d'une mesure de mise à pied, la société S... lui reprochant son manque de collaboration franche, sans avoir même été interrogé sur l'incident ; que par une autre lettre, du 20 juin 2005, l'employeur lui a proposé un départ négocié, en vue de régler sa situation professionnelle à l'amiable, proposition qui devait, selon lui, tenir compte des usages, de la nature des services engagés, de son ancienneté, de son âge, de sa situation familiale, ainsi que des droits acquis pendant les années de travail ; que contre toute attente, le 21 juillet 2005, il a été licencié sous le fallacieux motif d'insuffisance professionnelle, doublée de manque de collaboration franche, alors que la vérité, selon lui, résidait dans la décision que son employeur a prise, de recruter un autre chef de production dans un pays voisin ; que par jugement du 22 mars 2006, le tribunal de Lambaréné a déclaré ledit licenciement abusif et a condamné la société S... à lui payer la somme de 3 000 000 de F.CFA à titre de dommages intérêts ; que sur appel de M. X..., la cour d'appel de Libreville a, par arrêt du 16 janvier 2007 majoré les sommes prononcées par le tribunal, à hauteur de 11.317.657 F.CFA.

Sur le premier moyen du pourvoi formé par la société S... :

Attendu que la société S... fait grief aux juges d'appel d'avoir dénaturé les faits, en ce qu'ils ont notamment énoncé, qu'elle n'a pas rapporté la preuve, que la présence du corps étranger découvert dans la cuve était le fait de M. X..., alors, selon le pourvoi, qu'il n'a jamais été fait de lien entre la rupture dénoncée et cette découverte ;

Mais, attendu que seule l'interprétation d'un écrit peut faire l'objet d'un pourvoi sous le grief de dénaturation et non l'interprétation d'un fait ; qu'il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen du pourvoi formé par la société S... :

Attendu qu'il est également fait grief aux juges d'appel, d'avoir condamné la société S... à payer à M. X... la somme de 1.167.657 F.CFA au titre de l'IRPP, alors que les premiers juges avaient rejeté cette demande en ce qu'elle avait été formulée et surtout quantifiée après la clôture des débats ; que selon le pourvoi, cette position des premiers juges est conforme à l'esprit et à la lettre de l'article 356 du code de procédure civile suivant lequel, après la clôture des débats les parties ne peuvent déposer aucune note à l'appui de leurs observations si ce n'est en vue de répondre aux arguments

développés par le ministère public, à la demande du président ; que par ailleurs, la note en délibéré dont s'agit n'a pas été communiquée à la société S..., en violation du principe du contradictoire édicté par l'article 23 du code de procédure civile ;

Mais attendu que pour accueillir la demande de remboursement du trop perçu de l'IRPP, la cour d'appel énonce que cette demande n'est pas nouvelle car elle fait partie des points soumis à l'inspecteur du travail et transmis au tribunal ;

Attendu, par ailleurs, que l'effet dévolutif prévu par les articles 493 à 498 du code de procédure civile permet à la juridiction du second degré d'examiner l'entièreté du litige, lorsque l'appel n'est pas limité à certains chefs ; d'où il suit que ce moyen ne peut être accueilli ;

Sur le moyen unique du pourvoi de M. X... :

Attendu que M. X...fait grief à la cour d'appel de lui avoir alloué des dommages intérêts sans tenir compte des éléments énumérés à l'article 75 du code du travail, notamment : les usages, la nature des services engagées, l'ancienneté, l'âge, la situation de famille et les droits acquis, toutes choses qui permettent de déterminer objectivement les dommages intérêts alloués ; qu'en raison du quantum peu élevé des dommages intérêt, l'arrêt attaqué doit être cassé afin qu'il soit fait bonne application de ce texte ;

Mais attendu, d'une part, que contrairement aux affirmations du pourvoi, si la cour d'appel a revu à la hausse le quantum des dommages intérêts, fixé par le tribunal, c'est parce qu'elle a tenu compte des exigences de l'article 75 du code de travail, notamment l'ancienneté, l'âge et la situation de famille du travailleur ; que d'autre part, si la haute cour peut exercer son contrôle concernant la prise ou non, en compte des éléments d'évaluation du préjudice énumérés à l'article 75 du code du travail, la question du montant des dommages-intérêts relève quant à elle, de l'appréciation souveraine des juges du fond ; qu'il suit de là que ce moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE les deux pourvois, formés contre de l'arrêt rendu le 16 janvier 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Libreville.

Arrêt n°05/2010-2011 du 3 mars 2011.

Président : M.OBIANG OBAME Camille

Rapporteur : M. BIWAWOU KOUNBA Basile

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes BANTSANTSA et NTOUTOUME et MEZHER.

N°3

CONTRAT DE TRAVAIL, RESILIATION

Modification - Contrat de gérance salarié modifié par les parties en contrat de gérance mandat - Loi des parties - Révocation par consentement mutuel - Principe du contradictoire - Moyens relevés d'office par le juge - Défaut d'invitation des parties à réagir sur lesdits moyens - Conséquences

1°) Dès qu'il est légalement conclu, le contrat devient la loi des parties qui ne peuvent plus le révoquer que de leur consentement mutuel ;

2°) Il est interdit à tout juge de fonder sa décision sur des moyens de droit relevés d'office, sans avoir invité les parties à présenter leurs observations.

Viole donc le principe de la contradiction, la cour d'appel qui fonde sa décision sur une disposition légale non évoquée par les parties, sans préalablement les inviter à en débattre.

Attendu, selon attaqué (Libreville, le 20 mars 2007) que Mme X... a été engagée, en Janvier 1957, par la société G... en qualité de gérante salariée, jusqu'en avril 1973, date à laquelle les relations entre les parties ont évolué en vertu d'un contrat de gérance-mandataire ; que la société G... ayant mis fin à leurs relations, par lettre du 9 janvier 2000, pour déficit chronique, en application des clauses du nouveau contrat, Mme X... a saisi le tribunal du travail de Libreville, qui a déclaré abusive la rupture du contrat, au motif que les relations entre les parties étaient régies par un contrat de gérance-salarié ;

Sur le premier moyen ;

Vu l'article 1134 du Code Civil ancien ;

Attendu que « les conventions légalement fondées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi » ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ignoré le contrat de gérance-mandataire qui liait les parties au moment où celles-ci ont mis fin à leur relation pour le qualifier de contrat de travail à durée indéterminée ;

Attendu que pour statuer comme elle l'a fait, la Cour d'Appel énonce, par motifs propres, que « deux périodes matérialisent les relations entre les parties ; que si la première, allant du 1^{er} janvier 1957 au 21 mai 1973 avait été vécue sous le régime de gérant-salarié, la seconde avait pu être comprise par la société G..., comme celle d'un changement de statut de Mme X... et partant, de la modification du contrat originaire en gérant-mandataire ; qu'en admettant même cette hypothèse, il serait alors incompréhensible de constater que la société G... ait pu encore affirmer, paradoxalement, dans la transaction du 13 avril 2000, que les indemnités de services rendus et de préavis sont transactionnellement arrêtées à la somme de 10 000 000 de francs CFA ; que cette assertion révèle, dans l'esprit des parties et notamment de la société appelante que la première période du contrat de gérance-salariée n'avait jamais été révoquée et les droits non définitivement acquittés par l'employeur qui savait que la gérance-salariée était toujours en vigueur, d'autant que les notions d'indemnités de préavis et de services rendus ne se conçoivent que dans le cadre des relations de travail ».

Attendu qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que la société G... a versé aux débats un contrat revêtu de la signature des parties, en bonne et due forme, qui spécifie clairement et sans aucune interprétation possible leur volonté réciproque de traiter désormais ensemble sur la base d'une gérance-mandat, qui n'a rien à voir avec le contrat de travail et, d'autre part, que Mme X..., en reconnaissant la réalité dans son mémoire (P n° 34) versé au dossier, en dépit de ses tergiversations, la cour d'appel, n'a pas donné de base légale à sa décision ; que la cassation est encourue de ce chef ;

Sur le deuxième moyen :

Vu l'article 24 du Code de Procédure Civile ;

Attendu qu'en toutes circonstances, le Juge doit faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office ou sur

les explications complémentaires qu'il a demandées, sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ;

Attendu que pour déclarer les parties régies par un contrat de travail, l'arrêt retient : « qu'en visant expressément les indemnités de préavis et de services rendus dans sa proposition transactionnelle du 13 avril 2010, la société G... a admis que le contrat de gérance salariée n'a jamais pris fin entre les parties, en raison de ce que les notions de préavis et de services rendus n'existent que dans les relations du travail » ;

Attendu qu'en relevant d'office ce moyen sans inviter les parties à présenter leurs observations, la Cour d'Appel a violé le texte susvisé ; que la cassation est également encourue de ce chef ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE dans toutes ses dispositions l'arrêt rendu le 24 février 2005, entre les parties, par la Cour d'Appel Judiciaire de Libreville ; remet, en conséquence, la cause et la parties dans l'état où elles étaient avant ledit arrêt, et pour être fait droit, les renvoie devant la même Cour d'Appel autrement composée.

Président : M.OBIANG OBAME Camille

Rapporteur : M. NDONG MINKO Philippe Christian

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes ITCHOLA et BASSA.

N° 4

JUGEMENTS ET ARRETS, QUALIFICATION

Appel – délai – point de départ – Date du délibéré – Information des parties – Nature contradictoire ou réputé contradictoire de la décision

Lorsque la décision n'a pas été prononcée sur le champ et que la date de renvoi pour plus ample délibéré n'a pas été portée à la connaissance des parties, elle ne saurait être qualifiée de contradictoire, mais de réputé contradictoire.

Sur le moyen unique de Cassation pris de la violation de la loi ;

Attendu que l'arrêt attaqué a confirmé en toutes ses dispositions le jugement du tribunal de Franceville, du 08 mai 2007, ayant condamné la société A... à payer divers sommes à Mme X... pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, aux motifs pris de ce qu'au sens de l'article 338 du code du travail, les parties disposent d'un délai de 15 jours à compter du prononcé de la décision pour interjeter appel des jugements contradictoires, et qu'il incombe à chacune de prouver les faits nécessaires au succès de ses prétentions.

Attendu que la société A... fait grief à l'arrêt déféré d'avoir ainsi statué, alors, d'une part, que la cour d'appel a violé l'article 358 du code de procédure civile qui dispose que « la décision est prononcée sur-le champ, le prononcé peut être renvoyé pour plus ample délibéré à une date que le président indique et qui est portée à la connaissance des parties » ; qu'en effet la société A... n'a été informée, ni de la date de mise en délibéré devant le premier juge prévue le 17 avril, ni de la prorogation dudit délibéré au 08 mai 2007 ; que faute de communication de cette date par le juge du fond, le jugement du 08 mai 2007 ne saurait être qualifié de contradictoire mais plutôt de réputé contradictoire, qu'il

suit de là que la société A... est réputée n'avoir reçu notification dudit Jugement que le 08 juin 2007, date à laquelle lui a été servie la signification commandement ;
que par conséquent, le délai, à elle imparti, pour faire appel de cette décision a précisément commencé à courir à cette date, de sorte que son appel reçu au greffe le 19 juin est régulier en droit et aurait dû être déclaré recevable ; alors, d'autre part, qu'en statuant comme ils l'ont fait, les juges d'appel sont allés à rebours d'une jurisprudence bien établie selon laquelle « le point de départ du délai pour former une voie de recours contre un Jugement, part du prononcé de celui-ci et si le président n'a pas indiqué cette date, le délai ne peut commencer à courir qu'à compter de la date où l'intéressé en a eu connaissance certaine, c'est-à-dire, en principe à sa notification, cassation deuxième chambre civile 23 avril 1980 C.P 1980, 574 » ;

Mais attendu que contrairement à ce que soutient la société A..., il est avéré, comme résultant des annotations portées sur la chemise du dossier et des déclarations non contestées de Mme X..., défenderesse, qu'à l'audience de fixation du 27 mars 2007, les parties ont produit respectivement leurs pièces et que le président a renvoyé le prononcé de la décision pour ample délibéré, au 17 avril 2007, date portée à la connaissance des parties ; qu'advenue l'audience du 17 avril où les parties étaient censée être présentes, le tribunal a prorogé le délibéré au 08 mai 2007, date à laquelle le jugement a été prononcé contradictoirement ; que conformément à l'article 338 du code du travail, les parties disposaient à partir de cette date, d'un délai de 15 jours, soit jusqu'au 23 mai 2007 pour interjeter appel ; qu'il suit de là, que c'est à bon droit et sans violation aucune des textes et de la jurisprudence visés au moyen, que l'appel de la société A..., formé hors délai le 19 juin 2007, a été déclaré irrecevable ; qu'ainsi, le moyen ne peut être accueilli ;

Par ces motifs ;

REJETTE, comme non fondé, le pourvoi formé par la société A... contre l'arrêt rendu entre les parties, le 03 juin 2008, par la cour d'appel judiciaire de Franceville.

Arrêt n° 09/2010-2011 du 9 Juin 2011

Président - Rapporteur : M.OBIANG OBAME Camille

Procureur Général adjoint : M. ONDO NGUEMA Abraham

Avocat : Me AKUMBU M'OLUNA Jean Pierre.

N°5

LICENCIEMENT, SALARIE PROTEGE

Licenciement – Délégué syndical – autorisation de l'inspecteur du travail – Défaut d'autorisation – Nullité

Il résulte de l'article 294 du code du travail, que le licenciement d'un délégué du personnel, est subordonné, à peine de nullité, à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

C'est donc à bon droit qu'une cour d'appel a, nonobstant l'extrême gravité de la faute commise par un salarié, par ailleurs délégué syndical, invalidé le licenciement de ce dernier.

Sur le premier moyen tiré de l'insuffisance de motifs et manque de base légale :

Attendu que le centre N... a licencié M. X... qui était son employé en qualité de contrôleur ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt, attaqué d'avoir qualifié ce licenciement d'irrégulier en la forme au motif que la note de service que le centre N... avait adressée à M. X... ne satisfaisait pas aux

prescriptions de l'article 51 du code du travail dont l'esprit et la lettre ont été institués pour permettre à l'employé de préparer sa défense alors, d'une part, selon le moyen, que les juges d'appel ont omis de relever le fait majeur que le centre N... n'est pas une entreprise privée pour que le droit du travail s'y applique stricto sensu, mais un établissement public, régi par un règlement intérieur qui, en son article 4, interdit de tenir des propos désobligeants envers les étudiants, les collègues et le personnel d'encadrement et, d'autre part, qu'en l'espèce M. X... a délibérément tenu des propos désobligeants tant à l'endroit de son collègue M. Y..., ayant débouché sur une rixe, qu'à l'endroit de ses supérieurs hiérarchiques et qu'il a entretenu des conversations de nature à troubler l'ordre en son milieu de travail ; et alors, que le même règlement intérieur a institué un conseil de discipline qui, étant la seule entité habilitée à prendre des sanctions appropriées, a décidé du licenciement de M. X... ;

Mais attendu, selon les articles 2 et 3 du règlement intérieur, que celui-ci s'applique aux salariés du centre N..., et que tous les manquements observés seront traités conformément au code de travail en vigueur en République Gabonaise ;

Attendu que par ces dispositions, le centre N... a entendu faire régir expressément les relations de travail avec ses employés par le droit du travail ; que dès lors, c'est à bon droit que les Juges du fond ont estimé que la note de service adressée à M. X... avant son licenciement, ne peut être assimilée à la lettre de convocation à l'entretien préalable que l'article 51 du code du travail exige de l'employeur qui envisage de licencier un salarié ; qu'ainsi, le moyen pris ne peut être accueilli ;

Sur le deuxième moyen pris de l'excès de pouvoir :

En ce que les juges du fond ont affirmé que « le licenciement de M. X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse » alors qu'une lecture attentive des conclusions du centre N... en date du 03 mai 2004, révèle de manière fort explicite et sans discussion possible que ce licenciement est bel et bien consécutif, non seulement à une rixe ayant opposé M. X... à M. Y... son collègue de travail, mais aussi à une incitation à la grève, et, alors encore, que la preuve de la rixe est rapportée par le rapport dressé, lequel constitue, dès lors, un moyen de preuve pertinent ;

Mais attendu, que M. X... était délégué syndical au moment de son licenciement ; qu'en application de l'article 294 du code du travail, le centre N... aurait dû, préalablement demander et obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail ; que cette formalité, d'ordre public n'ayant pas été observée, les juges du fond n'étaient plus tenus, pour tirer toutes les conséquences de droit d'un licenciement irrégulier, d'apprécier comme ils l'ont fait, les faits reprochés à M. X... ;

D'où il suit que le deuxième moyen ne peut non plus être accueilli ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le 05 Août 2008, entre les parties, par la cour d'appel judiciaire de Libreville.

Arrêt n° 10-2010/2011 du 23 juin 2011

Président - Rapporteur : M. OBIANG OBAME Camille

Procureur Général adjoint : M. ONDO NGUEMA Abraham

Avocats : Mes ISSEMBE Marlyse et OYE MBA Gérard .

N° 6

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Licenciement – Transaction – dénonciation de la transaction par le travailleur licencié - Nullité – Dommages-intérêts – Fixation - Motivation

1°) Il résulte de l'article 10 du code du travail, qu'un travailleur ne peut, même par voie d'accord, renoncer, limiter ou céder ses droits de travailleur. C'est donc à bon droit, qu'à la demande d'un salarié licencié, les juges du fond ont déclaré nulle et de nul effet, la transaction qu'il a signée avec son ex- employeur.

2°) En application de l'article 75 du code du travail, les dommages-intérêts pour licenciement abusif que les juges du fond fixent, doivent être justifiés par les usages, la nature des services engagés, l'ancienneté, l'âge, la situation de famille et les droits acquis.

Ne viole pas ce texte, une cour d'appel qui, pour fixer les dommages-intérêts dus à un travailleur pour licenciement abusif, fait référence, même dans leur globalité, aux critères énoncés.

Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. X..., a été engagé le 1^{er} juin 1995 par la société D... en qualité d'agent d'exploitation, et licencié le 20 mars 2001 ; qu'estimant son licenciement abusif et irrégulier, il a saisi le tribunal du travail de Libreville, aux fins d'indemnisation ; que par jugement du 23 décembre 2004, la société D... a été condamnée à lui payer la somme de 5 000 000 millions de F.CFA à titre de dommages intérêts et à lui délivrer le certificat de travail ; décision confirmée par la cour d'appel ;

Sur la première branche du moyen :

Vu l'article 10 du code du travail ;

Attendu que toute renonciation, limitation ou cession par voie d'accord ou autre, des droits reconnus aux travailleurs (...), est nulle et de nul effet ;

Attendu que la société D... fait grief à la cour d'appel d'avoir relevé, pour confirmer le jugement du 23 décembre 2004, que l'article 10 du code de travail déclare nulles et de nul effet, toutes les transactions pouvant remettre en cause les droits reconnus aux travailleurs licenciés, alors, selon le moyen, que la nullité encourue ne concerne que les renonciation, limitation ou cession consenties par les « seuls travailleurs en activité » et non les travailleurs licenciés ; qu'en constatant que le contrat de travail qui liait M. X... était déjà rompu à la date de signature de la transaction, celle-ci ne pouvait plus encourir nullité ;

Mais attendu, que la cour d'appel comme le tribunal ont visé expressément l'article susvisé ;

Et attendu que ce texte ne précise pas que pour être nulles, les renonciation, limitation ou cession dont s'agit, doivent être consenties par des travailleurs encore en activité au sein de l'entreprise au moment de la signature de l'acte de renonciation ou autre ; que les droits visés, à savoir les droits acquis, naissent et s'accroissent tout au long de l'exécution du contrat de travail, et demeurent comme tels, qu'ils soient revendiqués avant ou après la rupture du contrat ; que la cour d'appel ayant relevé que M. X... a remis en cause la transaction signée le 15 mai 2001, a fait une juste application du texte susvisé ; d'où il suit que la première branche du moyen n'est pas fondée ;

Sur le moyen pris en sa deuxième branche ;

Attendu qu'il est également fait grief à l'arrêt attaqué de s'être borné à confirmer en toutes ses dispositions le jugement déféré sans aucune motivation ; alors qu'aux termes de l'article 372 du code de procédure civile, tout arrêt comporte obligatoirement.....les motifs retenus à l'appui de la décision ;

Mais attendu que pour confirmer le Jugement qui lui a été déféré, l'arrêt énonce qu'en droit, les licenciements effectués sans motif légitime sont abusifs et que, l'employeur qui décide de licencier un salarié, doit apporter la preuve du caractère réel et sérieux des motifs allégués... ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a satisfait aux prescriptions de l'article 372 du code de procédure civile par adoption des motifs du premier juge, auxquels elle en a ajouté d'autres ; d'où il suit que la deuxième branche du moyen, n'est pas fondée ;

Et sur le moyen pris en sa troisième branche :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir alloué à M. X... la somme de 5.000.000 de F.CFA sans préciser parmi les critères proposés par l'article 75 du code de travail, ceux qui lui ont permis d'arrêter le préjudice à cette somme ;

Mais attendu que conformément à l'article 75 du code du travail, le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé ;

Et attendu, qu'après avoir énoncé « qu'il échet au regard des critères énumérés à l'article 75 du code de travail, de condamner la société D..., à payer au requérant la somme de 5.000.000 de F.CFA », les juges ont entendu retenir les critères proposés par ce texte pour évaluer le préjudice de M. X... ; d'où il suit que la troisième branche du moyen n'est pas fondée ;

Par ces motifs ;

REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le 29 mai 2017 entre les parties, par la cour d'appel de Libreville.

Arrêt n° 01/2010-2011 du 17 novembre 2011

Président : Mme OBONE MBA Marthe

Rapporteur : M. OYONO Jean Jacques

Procureur Général adjoint : M. NGUI ESSONE Louis Marie

Avocats : Mes MOUTSINGA et ROGOULA.

N° 7

TRANSACTION

Départ volontaire – Transaction – Dol – Nullité de la transaction – Licenciement abusif

La transaction par laquelle un salarié donne son accord pour un départ négocié, peut toujours être dénoncée, s'il est établi que ledit accord a été vicié par des manœuvres dolosives.

Attendu, selon l'arrêt partiellement confirmatif, attaqué, qu'engagée le 1^{er} janvier 1995 par la société M... en qualité de réceptionniste, Mme X... a cessé ses activités le 1^{er} mars 2005, après avoir signé le 28 février 2005, une transaction, pour un départ à l'amiable ; que le 26 juillet 2005, elle a dénoncé ledit accord devant le tribunal du travail de Libreville, en faisant valoir que son acceptation avait été conditionnée par la décision de suppression du poste qu'elle occupait, dans le cadre d'une

restructuration de l'entreprise ; ce qui s'est révélé inexacte par la suite, ledit poste existant toujours et confié à un ancien collaborateur ; qu'elle estimait alors que la promesse de restructuration de l'entreprise n'avait servi que comme prétexte pour la licencier, toute chose qui rend la rupture abusive et, justifie la condamnation de son ex-employeur à lui verser des dommages intérêts de 175.350.500 F.CFA ; que la société M... a soutenu par contre que son ex employé a librement accepté la transaction, qui a liquidé tous ses droits et que, par ailleurs, faute de preuve, ses allégations sur l'existence de son ancien poste de travail ne sont nullement fondées ; que par jugement du 6 décembre 2007 le tribunal a déclaré que Mme X... a été abusivement licenciée et a condamné la société M... à lui payer la somme de cinq millions (5 000 000) de F.CFA de dommages intérêts ; que sur appel des deux parties, la cour d'appel de Libreville, par arrêt du 17 juin 2008, a fixé les dommages-intérêts à la somme de 8.200.000 de F.CFA ;

Sur le premier moyen ;

Attendu qu'il est fait grief à la cour d'appel d'avoir déclaré que la rupture de contrat de travail est intervenue sans motif réel et sérieux en raison de la non validité de la transaction conclue le 31 janvier 2005 entre les parties, alors, selon le moyen, que le 31 janvier 2005 Mme X... a donné son accord pour un départ négocié dans le cadre du plan social mis en place par la société M... consécutivement à la persistance de mauvais résultats financiers ; qu'en outre, Mme X... n'a jamais reçu de lettre de licenciement ni pris part à une quelconque procédure préalable en vue d'un licenciement ;

Mais attendu que l'engagement contractuel pris par Mme X..., d'accepter un départ négocié et de renoncer à toute action contre son employeur ne pouvait pas avoir pour effet de la priver de la possibilité d'invoquer la manœuvre dolosive dont elle a été victime au moment de sa signature, manœuvre qui a consisté, a lui faire croire que du fait la restructuration de l'entreprise, le poste qu'elle occupait était supprimé, alors qu'en réalité, l'entreprise voulait se débarrasser d'elle à moindre coût, puisque postérieurement à son départ le poste prétendument supprimé a été confié à son ancien collaborateur ; qu'en invalidant la transaction dénoncée et en concluant au licenciement abusif de Mme X..., les juges du fond ont fait une bonne application de la loi ; d'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est encore reproché aux juges d'appel, d'avoir insuffisamment motivé leur décision, en ce qu'ils ont invalidé la transaction signée entre les parties, en déclarant que le motif de licenciement allégué par l'employeur était fallacieux au motif qu'il est établi que postérieurement au départ de Mme X..., le poste de travail qu'elle occupait n'avait pas été supprimé et était occupé par un ancien collaborateur de cette dernière ; alors qu'ils ne lui ont pas fait obligation, conformément à la demande à elle faite dans les conclusions d'appel de la société M... du 10 mars 2008, de rapporter la preuve que ledit poste comportait toujours les mêmes attributions et spécificités, qu'avant la restructuration ;

Mais attendu que pour décider que le motif de licenciement économique querellé était fallacieux, la cour d'appel s'est fondée sur les vérifications faites par monsieur l'inspecteur du travail, qui a constaté à l'occasion de son transport inopiné à la société M..., que le poste de travail de réceptionniste occupé auparavant par Mme X... n'avait pas été supprimé et était occupé par son ancien collaborateur ;

Attendu qu'il découle de ce qui précède que contrairement aux affirmations du pourvoi le poste de réceptionniste n'était pas gelé et que c'est à bon droit que la cour d'appel a dit, fallacieux, le motif de licenciement économique ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu, entre les parties, le 17 juin 2008, par la cour d'appel de Libreville.

Arrêt n° 02/2010-2011 (Audience du 16 Décembre 2010)

Président : M.OBIANG OBAME Camille

Rapporteur : M. BIWAWOU KOUMBA Basile

Procureur Général adjoint : M. ONDO NGUEMA Abraham

Avocats : Mes NTOUTOUME Lubin – MEZHER MOULOOUNGUI et MENGUE MVOLO.

Dans le même sens :

N°8

TRANSACTION

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Attendu qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué, que Mme X... a saisi le tribunal du travail pour voir annuler la transaction qu'elle a conclue avec son employeur pour erreur sur l'objet de la contestation, prononcer son licenciement irrégulier et abusif, et condamner subséquemment la société B... à lui payer différentes indemnités et dommages-intérêts ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rescindé la transaction alors qu'aucun cas de rescision limitativement énuméré par l'article 2053 du code civil ancien n'a été rapporté par Mme X... ;

Mais attendu qu'il résulte des motifs dudit arrêt, corroboré par les pièces acquises aux débats, que la salariée a été contrainte par son employeur de signer la transaction litigieuse, sans avoir la moindre idée sur la nature et la gravité des traumatismes subis pour avoir travaillé dans un milieu pathogène, se méprenant ainsi sur ses droits ;

Attendu que cette transaction intervenue au préjudice de l'employée, ne peut qu'être dépourvue de tout effet juridique ; que c'est à bon droit que la cour d'appel l'a annulée ; d'où il suit que cette première branche du moyen est mal fondée ;

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche :

Attendu que la société B... fait ensuite grief à l'arrêt d'avoir déclaré nulle la transaction, au motif que Mme X... prétendait que son consentement a été vicié, alors que l'intéressée avait valablement exercé la plénitude de tous ses droits en transigeant librement ;

Mais attendu que la cour d'appel, dès lors qu'elle a retenu que la salariée avait signé la transaction sous la pression de son employeur et, sans avoir été à même d'évaluer les conséquences dommageables de son, environnement professionnel nocif, a par ces motifs, justifié l'annulation ; que dans ces conditions, le grief énoncé par la deuxième branche du moyen est surabondant et, comme tel, n'a pas lieu d'être accueilli ;

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :

Attendu qu'il est encore fait grief à l'arrêt de la cour d'appel d'avoir statué ultra petita en allouant deux fois la même somme à Mme X..., au titre d'un même et unique préjudice ;

Mais attendu, selon les motifs de l'arrêt confirmatif, que la somme de 8 millions de F.CFA accordée à l'intéressée l'a été en réparation du préjudice inhérent à la rupture abusive du contrat de travail, tandis que celle de 20.413.00 F.CFA couvre le préjudice économique consécutif à l'incapacité permanente dont elle est désormais frappée, du fait de son exposition à des substances toxiques durant son activité professionnelle ; que la cour d'appel a donc statué sur deux postes de préjudices distincts, rendant de ce fait, cette troisième branche du moyen sans fondement ;

Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche :

Attendu qu'il est enfin fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir accueilli les demandes présentées Mme X..., alors qu'elle n'a pas administré la preuve de leur bien-fondé ;

Mais attendu qu'en relevant dans ses motifs que l'employée avait produits aux débats, à l'appui de ses prétentions, plusieurs factures et documents médicaux, et notamment un rapport d'expertise médicale contradictoire, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que, d'un autre côté, la société B... reproche à l'arrêt déféré d'avoir alloué à Mme X... la somme de 49.601.457 F.CFA sans aucune justification, ni pièces, en violation de l'article 75 du code du travail ;

Mais attendu que ce moyen reprend la quatrième branche du moyen précédent ; qu'il recevra une réponse indique ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi.

Arrêt N° 44/2011-2012 du 22 mars 2012

Président - Rapporteur : Mme OBONE MBA Marthe

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes ISNARD et MIHINDOU MOUSSIROU.

N°9

CONTRAT DE TRAVAIL SUIVI D'UN DECRET DE NOMINATION.

Travailleur recruté par contrat puis nommé aux fonctions de direction par décret présidentiel - Limite d'âge - Départ à la retraite par simple note de service de l'employeur - Parallélisme de forme – Violation - Pourvoi – Requête - Contenu - Défaut de certaines mentions – Conséquences - Absence de sanction prévue par le législateur -

1°) Il résulte des articles 127 et 128 du code de procédure civile, que toute nullité pour vice de forme doit être expressément prévue par la loi, sauf s'il s'agit d'une formalité substantielle ou d'ordre public, à condition, encore, de rapporter la preuve du préjudice causé par l'irrégularité dénoncée.

2°) Le sort du contrat de travail d'un salarié de la CNSS, même atteint par la limite d'âge, nommé par décret présidentiel aux fonctions de direction conformément à l'article 14 du code de la sécurité

sociale, ne dépend plus de la mise en application du code du travail, mais plutôt, parallélisme de forme oblige, d'une autre décision de l'autorité de nomination

Sur l'exception d'irrecevabilité du pourvoi soulevée par la C.N.S.S.

Attendu que Maître X..., constitué aux intérêts de la C.N.S.S., soulève l'exception d'irrecevabilité du pourvoi formé par M. Y... au motif pris de ce que la requête matérialisant ce recours ne contient pas toutes les mentions exigées par l'article 554 du code de procédure civile, notamment les nom et domicile des parties ;

Attendu que s'il est acquis que les règles de procédure sont d'ordre public, il n'en demeure pas moins vrai qu'en l'espèce, le législateur n'a prévu aucune sanction contre le défaut ou l'absence des mentions dénoncées ; que mieux encore, la C.N.S.S. ne peut rapporter la preuve du préjudice qu'elle a subi du fait de l'absence desdites mentions ; qu'il s'en suit que l'exception d'irrecevabilité soulevée doit être rejetée ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., embauché le 1^{er} décembre 1967 par la C.N.S.S., y a occupé plusieurs postes avant d'être nommé successivement directeur des prestations familiales et plus tard, conseiller du directeur général, par décrets présidentiels pris conformément à l'article 14 du code de la sécurité sociale ; que par note de service en date du 28 Mars 2006, le directeur général de la C.N.S.S. l'a mis à la retraite ;

Qu'estimant que cette décision était en fait un licenciement abusif, M. X... a saisi le tribunal de travail puis la cour d'appel en soutenant que, nommé par décrets présidentiels et en application du principe du parallélisme des formes et des compétences, c'est la même autorité de nomination qui, seule, était habilitée à décider de son départ à la retraite et non le directeur général de la C.N.S.S. ;

Attendu que pour confirmer le jugement du tribunal du travail qui l'a débouté de ses demandes, les juges d'appel énoncent que M. X... a travaillé à la C.N.S.S. pendant plus de 30 ans ; que les décrets dont il se prévaut pour soutenir le prétendu licenciement abusif dont il aurait été victime, sont intervenus alors qu'il y était déjà employé ; qu'ils en ont déduit qu'en dépit de l'existence de ces textes, les parties demeuraient liées par un contrat de travail à durée indéterminée et que le directeur général de cet organisme était fondé à décider de son départ à la retraite ;

Attendu qu'en statuant ainsi, au prétexte d'appliquer les dispositions du code du travail, alors que du fait du décret incriminé pris conformément à l'article 14 du code de la sécurité sociale relatif au personnel de direction de la C.N.S.S., le déroulement de la carrière de M. X... dépendait désormais de la volonté de l'autorité de nomination qui, en l'espèce, était seule habilitée soit à maintenir les relations de travail entre les parties, soit à en prononcer la cessation à la demande du directeur général de la C.N.S.S., vu l'âge de l'intéressé ce, en application du principe du parallélisme des formes et des compétences ; que les juges du fond qui auraient dû constater cette situation et en tirer toutes les conséquences de droit prévues par les articles 50 et suivants du code du travail, n'ont pas donné de base légale à leur décision ; que la cassation est encourue ;

Par ces motifs, et sans qu'il soit besoin d'examiner le premier moyen devenu sans objet ;

CASSE ET ANNULE en toutes ses dispositions l'arrêt rendu entre les parties le 10 novembre 2009 par la Cour d'Appel Judiciaire de Libreville ; remet en conséquence, la cause et les parties, dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel judiciaire de Libreville, autrement composée ;

Président : M.OBIANG OBAME Camille

Rapporteur : M. BIWAWOU KOUMBA Basile

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes NTOUTOUME et MEZHER et BIKALOU.

Dans le même sens :

Arrêt N°03/2011-2012 du 3 novembre 2011

Mme X..., embauchée en 1972 par la C.N.S.S, y avait occupé par la suite les postes d'adjoint au chef de service comptable et de chef de service comptabilité ; qu'après avoir été nommée fondée de pouvoir, agent comptable puis conseiller financier par décrets présidentiels successifs, le directeur général de la caisse l'a mise à la retraite par une simple note de service, le 1^{er} juin 2006.

N°10

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Contrat de travail – Licenciement – Cause - Cause réelle et sérieuse - Preuve du caractère réel et sérieux des motifs allégués - Charge de la preuve

Une cour d'appel qui conclut au caractère abusif d'un licenciement, alors que l'employeur a prouvé le caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués, conformément à l'article 53 du code du travail, ne donne pas de base légale à sa décision ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que le 12 juin 2007, la société G... a mis un terme aux relations de travail qui la liaient depuis 26 ans à M. X..., son directeur des cultures, pour faute grave ayant occasionné une perte de confiance ; qu'elle lui reprochait d'avoir ordonné en son sein et couvert, en toute connaissance de cause, des activités parallèles exécutées par son agent de maîtrise M. Y..., notamment l'abattage, le sciage et la commercialisation du bois pendant les heures de travail ce, avec le matériel et le personnel de l'entreprise ; que contestant la légitimité de son licenciement, M. X... a saisi l'inspecteur du travail, puis le tribunal de Franceville qui a condamné la société G... à lui payer diverses sommes ;

Que sur appel de la société G..., la cour d'appel de Franceville, par arrêt du 24 mars 2009, a confirmé le jugement, aux motifs pris de ce que, d'une part, il n'est pas rapporté la preuve qu'en autorisant la sortie des engins, M. X... avait un intérêt financier ou qu'il avait perçu de l'argent de ses collaborateurs ; que, seule l'existence d'une fraude avérée peut constituer une faute imputable à ce haut cadre et, d'autre part, qu'il est acquis, comme résultant des pièces versées au dossier, que les autorisations données à M. Y... pour sortir les engins, n'ont jamais fait l'objet d'aucune opposition, ni demande d'explication de la part de la direction générale de la société G... à M. X... ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article 53 du code du travail ;

Attendu que l'employeur qui décide de licencier doit, en cas de litige, rapporter la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués ;

Attendu que les juges du fond ont retenu que le licenciement de M. X... est abusif, alors que, d'une part, la société G... a rapporté la preuve, par divers témoignages écrits et autres documents versés aux débats, du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement prononcé contre son ex-directeur des cultures et, d'autre part, qu'aux termes de l'article 3 du règlement intérieur de la société SUCAF GABON, « Toute personne employée dans l'entreprise est tenue de remplir consciencieusement la tâche qui lui est confiée à l'exclusion de toute occupation étrangère à ses fonctions (...) » ; qu'en statuant ainsi, ils n'ont pas justifié leur décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin d'examiner les deux autres moyens du pourvoi ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu entre les parties le 24 mars 2009, par la Cour d'Appel Judiciaire de Libreville ; remet en conséquence, la cause et les parties, dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel judiciaire de Libreville, autrement composée ;

Arrêt n° 02/2011-2012 du 3 novembre 2011

Président : M.OBIANG OBAME Camille

Rapporteur : Mme NGUEMA ONDO Bernadette

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes ISNARD et NDONG MEVIANE et BHONGO MAVOUNGOU.

N° 11

ACCIDENT DE TRAVAIL, DECES DU TRAVAILLEUR, ACTION EN DEDOMMAGEMENT DES AYANTS-DROIT

Accident de travail – Action en dédommagement intentée par un ayant-droit sur la base des articles 1134 et 1142 du code civil – Action personnelle de la victime – Irrecevabilité - Modification substantielle du contrat – Changement de fonction -

Sur le moyen unique tiré de la fausse interprétation de la loi :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 14 octobre 1996, M. X..., employé abusivement comme boy chauffeur dans un grumier de la société L..., y a trouvé accidentellement la mort, alors qu'il avait été engagé comme CRYPTOLIGEUR ; qu'en sa qualité de représentant des héritiers, Mme Y... a saisi le tribunal du travail de Libreville, sur la base des articles 1134 et 1142 du code civil, aux fins de dédommagement ; que par Jugement du 22 mars 2004, le tribunal, l'a, d'une part, déboutée, au motif que son action, fondée sur les articles 1134 et 1142 du code civil, ne pouvait être ouverte qu'à l'employé lui-même qui, engagé pour une tâche précise, s'est vu affecter à l'exécution d'une mission différente, et d'autre part, condamnée à payer à la société L..., la somme de 400.000 F.CFA pour procédure abusive ; que sur son appel, la cour n'a infirmé le jugement que sur les dommages-intérêts alloués à la société L... ;

Attendu que, pour confirmer la décision des premiers juges, l'arrêt attaqué, après avoir énoncé que « la modification substantielle du contrat consiste à employer un salarié à une fonction non prévue dans le contrat de travail, dont seul le salarié peut solliciter la résiliation aux torts de l'employeur », constate notamment que Mme Y... ne rapporte pas la preuve que son défunt frère s'est, non seulement opposé à cette situation, mais aussi qu'il a engagé une action, avant son décès, dans le sens de la résiliation de son contrat ; qu'il ne revient pas à ses héritiers de remettre en cause cette situation ;

Que par ces énonciations, la cour d'appel a légalement justifiée sa décision ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu entre les parties, le 12 février 2008 par la cour d'appel de Libreville.

Arrêt °03/2011-2012 (Audience du 1^{er} Décembre 2011)

Président - Rapporteur : Mme OBONE MBA Marthe

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes AKUMBOU M'OLUNA et NDONG MINTSA.

N° 12**CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE**

Faute – Sanction-Mise à pied disciplinaire - Licenciement – non cumul des sanctions disciplinaires – Lettre de licenciement – Contenu – Mention des motifs du licenciement - Défaut de mention – Absence de motif

1°) En droit du travail, une même faute ne peut faire l'objet d'une double sanction.

2°) Il résulte de l'article 53 du code du travail, que l'employeur qui décide de licencier doit, en cas de litige, rapporter la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs qui fondent sa décision.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., a été engagé le 9 Août 1991 par M. Y... en qualité de manoeuvre ; qu'à la suite d'une panne de motopompe dont il aurait été l'auteur par sabotage, l'employeur lui a d'abord infligé une mise pied de 8 jours, puis l'a licencié pour faute lourde ; qu'il a saisi le tribunal du travail de Libreville qui, par jugement contradictoire du 22 décembre 1995, a déclaré la rupture, abusive, et condamné M. Y... à lui verser diverses sommes ;

Sur le moyen unique :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement, alors, selon le moyen, que, d'une part, M. X... a été convaincu de faute lourde pour avoir saboté une motopompe et, partant, le travail d'arrosage des plantes, et, d'autre part, qu'il a refusé d'exécuter la décision de mise à pied qui lui a été infligée alors, en outre, que les témoignages produits aux débats étaient suffisamment édifiants pour que les juges du fond concluent à la réalité de la faute lourde privative de tous les droits ;

Mais attendu que les juges du fond ont souverainement constaté, d'une part, que la faute commise par M. X..., à savoir le sabotage de la motopompe, a été sanctionnée à la fois par la mise à pied de huit jours et par un licenciement, alors qu'une même faute ne peut faire l'objet d'une double sanction et, d'autre part, que s'agissant précisément du licenciement, l'employeur, qui a pris cette mesure, ne s'est pas non plus conformé à l'article 41/3 du code du travail ancien, (actuel article 53 du code du travail), aux termes duquel en cas de licenciement, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit, la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement (...) ; qu'enfin ledit employeur n'a nullement rapporté la moindre preuve des faits reprochés à M. X... ; qu'il suit de là que le moyen ne peut être accueilli ;

Par ces motifs ;

REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu entre les parties, le 14 Février 1997, par la cour d'appel judiciaire de Libreville.

Arrêt n°07/2011-2012 du 15 décembre 2011

Président - Rapporteur : M.OBIANG OBAME Camille

Procureur Général adjoint : M. ONDO NGUEMA Abraham.

Dans le même sens :

N° 13

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Sur le premier moyen pris, en sa première branche, de la violation de l'article 8 alinéa 4 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué et les productions, que Mme X, a été engagée le 22 juillet 1976 par la banque N..., en qualité de guichetière ; qu'après avoir occupé successivement plusieurs fonctions, elle a été promue responsable production et services dans l'une des agences de la banque, lorsque, le 10 octobre 2006, son responsable de caisse, a reçu une commande de liquidités en devises étrangères, passée la veille, avec un manquant de 30.000 euros ; qu'informée, Mme X... n'a pu, à son tour, répercuter l'information à sa hiérarchie que deux jours après ce constat ; qu'après avoir été convoquée puis interrogée par la police judiciaire le 1^{er} octobre 2006, elle a été suspendue de fonctions le 16 octobre, et mutée au département des ressources humaines, en qualité de simple employée, avant d'être licenciée le 12 novembre 2006, pour perte de confiance ;

Attendu que la banque N... fait grief à la cour d'appel d'avoir infirmé le jugement du tribunal du travail de Libreville en se fondant sur des décisions rendues par la cour de cassation française, en énonçant notamment que « la banque, pour les faits considérés par elle comme fautifs, a décidé de muter Mme X... au département des ressources humaines et qu'il en résultait que la mutation de la salariée dans de telles conditions constituait une sanction disciplinaire ; que la jurisprudence française est sans équivoque en la matière, « Cass. Soc 19 juin 1991, N°87-45597, Cass. Soc 18 octobre 1989, N° 86-41030 ; Cass. Soc 11 décembre 1996, 87-45597 et Cass. Soc .31 mars 2009 N°07-44791 », alors qu'aux termes de l'article 8 alinéa 4 du code civil « il est défendu au juge de se prononcer par voie de dispositions générales et réglementaires sur les causes qui lui sont soumises... » ; et alors qu'en l'espèce, selon le moyen, la cour d'appel a rendu un arrêt de règlement qui encourt la cassation ;

Mais attendu qu'après avoir donné la définition de la sanction disciplinaire comme étant « toute mesure, autre que les observations verbales, prise à la suite d'un agissement considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération », le juge d'appel appréciant les éléments de la cause, ont constaté que par sa lettre du 16 octobre 2006, la banque N... « considérant comme fautif le fait pour Mme X..., responsable production et services de l'agence A..., d'avoir attendu deux jours, après la disparition de la somme de 30.000 euros du sac provenant du siège social, pour en informer la hiérarchie, a fait connaître à cet agent qu'elle la suspendait de ses fonctions et la mutait au département des ressources humaines pour y occuper un poste subalterne de simple employée » ; qu'ils en ont déduit, vu le degré de responsabilité de Mme X..., d'une part, que cette mutation assortie d'une rétrogradation constituait une sanction et, d'autre part, que l'employeur qui avait ainsi épuisé son pouvoir disciplinaire, ne pouvait prononcer

ultérieurement un licenciement contre l'agent concerné pour les mêmes faits, sans violer le principe de droit selon lequel « une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives » et qu'enfin, ledit licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il suit de là, abstraction faite de l'allusion superfétatoire à la jurisprudence française, à laquelle les parties elles-mêmes se sont d'ailleurs référées dans leurs conclusions respectives de première instance et d'appel pour conforter chacune son argumentation juridique, que sans encourir les griefs du moyen, les juges d'appel ont légalement justifié leur décision ; que le moyen, en sa première branche, n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen pris, en sa deuxième branche, de la violation de l'article 372 alinéa 5 et 8 du code de procédure civile ;

Attendu que la banque N... fait également grief à l'arrêt querellé de ne pas comporter l'adresse de Mme X... et de ne pas indiquer la règle de droit dont elle a fait application en déclarant le licenciement abusif, alors, selon le moyen, que ces mentions sont prescrites à peine de nullité et que leur absence rend l'arrêt irrégulier ;

Mais attendu, d'une part, que le moyen pris de ce que l'arrêt attaqué ne contient pas l'indication de l'adresse de Mme X... prescrite par l'article 372 alinéa 5 susvisé, ne peut être accueilli s'il n'est rapporté la preuve d'aucun préjudice qu'aurait subi la banque N... et, d'autre part, que pour déclarer abusif le licenciement de Mme X..., la cour d'appel a fait application de la règle de droit selon laquelle « une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives » ; d'où il suit que le moyen en sa deuxième branche n'est pas non plus fondé ;

Sur le second moyen pris, en sa première branche, de la dénaturation des faits ;

En ce que la cour d'appel a prétendu que la mutation de Mme X... dans un autre service était une sanction, alors selon le moyen qu'il s'agissait tout simplement d'une mesure conservatoire, le temps qu'un audit soit fait ;

Mais attendu qu'après avoir donné de la sanction disciplinaire une définition exacte à laquelle la haute cour renvoie la demanderesse, il ne saurait dès lors être reproché aux juges d'appel qui, ayant souverainement analysé les éléments de la cause et pas seulement la lettre du 16 octobre 2006 par laquelle Mme X... a été suspendue de ses fonctions et affectée au département des ressources humaines en qualité d'employée subalterne, en ont déduit justement, sans encourir le grief de dénaturation allégué, que cette "suspension-mutation", assortie d'une rétrogradation était une sanction disciplinaire au sens de la loi ; qu'il suit de là que le moyen, en sa première branche, ne peut être accueilli ;

Sur la deuxième branche du même moyen pris du défaut de réponse à conclusions ;

Attendu que la banque N... reproche encore à la cour d'appel de n'avoir pas répondu à ses conclusions portant sur le fait que le licenciement intervenu à la suite du comportement fautif de Mme X..., qui a violé les dispositions du règlement intérieur, comportement qui a entraîné une perte de confiance de son employeur, alors selon le moyen, que la chambre judiciaire, dans ses arrêts des 23 janvier et 26 décembre 1977 a jugé, s'agissant de la perte de confiance, que « les soupçons suffisent, en raison de leur gravité, à détruire la confiance qui doit présider aux rapports contractuels et par conséquent à justifier une décision de licenciement » ;

Mais attendu que les juges d'appel ayant déjà considéré que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, en raison de la violation par la banque N... de la règle de non cumul des sanctions disciplinaires, n'étaient plus tenus de répondre à ces conclusions devenue, du

fait même, sans objet, en dépit de la référence à la jurisprudence de la chambre judiciaire ; qu'ainsi, le moyen en sa seconde branche n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi formé contre l'arrêt rendu entre les parties le 22 juin 2010, par la cour d'appel judiciaire de Libreville.

Arrêt n°22/2011-2012 du 14 juin 2012

Président - Rapporteur : M. OBIANG OBAME Camille

Procureur Général adjoint : M. M. MISSONGO Pascal Désiré.

Avocats : Mes AGONDJO RETENO et NTOUTOUME Lubin – MEZHER MOULOOUNGUI.

N° 14

PROCEDURE CIVILE

Appel - Ordonnance fixant la date de l'audience - Notification aux parties – Défaut - Droit de la défense – Violation - Absence de requête d'appel - Appel non soutenu - Condition

Une cour d'appel ne peut valablement déclarer un appel non soutenu que si la notification de l'ordonnance fixant la date de l'audience a été préalablement faite à l'appelant, car nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelé.

Attendu qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué, que M. X... était embauché le 15 décembre 1997, en qualité de Contre Maître par la société TM... à Moanda, puis licencié verbalement avec sommation de quitter les lieux ; le tribunal condamnait la société TM à lui payer la somme de 18.169.660 F.CFA, décision confirmée en appel après constat que l'appel n'avait pas été soutenu ;

Sur les moyens réunis en un moyen unique :

Vu les articles 22, 24, 504 et 505 du code de procédure civile ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison des articles sus énoncés, que pour observer et faire observer le principe de la contradiction, l'ordonnance du président (...) fixant la date d'audience à laquelle l'affaire sera appelée, est notifiée aux parties, tant appelante qu'intimée ;

Attendu qu'il est fait grief à la cour d'appel d'avoir déclaré l'appel de la société TM... non soutenu au motif que malgré l'injonction de conclure, à elle faite, aucune écriture n'a été déposée, alors selon le moyen, qu'après l'enregistrement de son appel au greffe, l'ordonnance fixant la date de l'audience ne lui a pas été notifiée, pour lui permettre de développer ses moyens de défense au fond, en violation flagrante des articles 22 et 24, et 504, 505, 506 du code de procédure civile ;

Attendu que pour déclarer l'appel non soutenu, l'arrêt relève « qu'à la date de la requête d'appel de la société TM... du 1^{er} Février 2005, la première audience a été fixée au 8 mars de la même année ; que depuis cette date, l'affaire a subi plusieurs renvois et que malgré l'injonction qui lui a été faite de conclure, l'appelant ne s'est pas manifesté... » ;

Attendu qu'en statuant ainsi, sans s'être préalablement assurée que l'ordonnance fixant la date de l'audience lui a été notifiée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, l'arrêt rendu le 31 mai 2005, entre les parties par la Cour d'appel de Franceville ; remet en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'Appel Judiciaire de Libreville.

Arrêt n° 08/2011-2012 du 15/12/2011

Président : Mme OBONE MBA Marthe

Rapporteur : Mme LEYOUA ANGA Marguerite

Procureur Général adjoint : M. NGUI ESSONO Louis Marie

Avocats : Mes ITCHOLA MANO et BHONGO MAVOUNGOU.

N° 15**CONTRAT DE TRAVAIL, MISE A DISPOSITION**

Contrat de travail - Loi des parties – Mise à disposition du personnel – Véritable employeur du salarié mis à disposition – Rupture – société responsable

Le personnel mis à disposition à la société utilisatrice, demeure en toute état de cause, employé de la société de mise à disposition, seule responsable au regard des règles du code du travail ainsi que de ses textes d'application.

Attendu selon l'arrêt partiellement infirmatif, attaqué, que c'est la société G... qui était l'employeur de M. X..., en lieu et place de la société P... , alors qu'aux termes du contrat de mise à disposition signé le 1^{er} Janvier 2003, les parties avaient expressément convenu que le personnel ainsi mis à disposition à la société G..., demeurerait en tout état de cause, employé de la société de mise à disposition P... qui en serait seule responsable au regard des règles du code du travail, ainsi que des textes d'applications ; que c'est dans le cadre de cette relation contractuelle, que, le 17 juin 2005, la société P... a mis M. X... à la disposition de la société G..., pour y servir en qualité de sondeur ;

Sur la première branche du premier moyen :

Vu l'article 1134 du code civil, ancien ;

Attendu qu'aux termes de l'article 1134 du code civil ancien : « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

Attendu qu'en énonçant que la société P... était responsable des suites de la rupture du contrat de travail de M. X..., la cour d'appel a méconnu les termes du contrat de mise à disposition du personnel, notamment les dispositions de son article 1^{er} alinéa 2, aux termes desquelles, « le personnel mis à disposition à la société G... demeure en toute état de cause, employé de la société de mise à disposition P... qui en sera seule responsable au regard des règles du code du travail ainsi que de ses textes d'application », et alors que les bulletins de salaire, la lettre de licenciement et le certificat de travail ont été établis et délivrés par la société P... ; d'où il suit qu'elle a violé le texte visé au moyen ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres moyens de pourvoi ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu entre les parties le 22 avril 2010, par la Cour d'Appel de Port-Gentil ; remet, en conséquence, la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'Appel Judiciaire de Libreville.

Arrêt n° 09/2011-2012 du 15 décembre 2011
Président : M.OBIANG OBAME Camille
Rapporteur : Mme NGUEMA ONDO Bernadette
Procureur Général adjoint : M. ONDO NGUEMA Abraham
Avocat : Me YENOU Solange.

Dans le même sens :

N° 16

CONTRAT DE TRAVAIL, MISE A DISPOSITION

Attendu, selon les énonciations des juges du fond, que la société G..., société de recherches et d'exploitation de pétrole au Gabon, dont le siège social est à Port-Gentil, a conclu avec la société H... dont le siège social est à Gamba, un contrat pour la fourniture d'un personnel intermittent qualifié pour travailler dans ses différents services de Gamba et de Rabi ; qu'à la faveur de ce contrat, la société H... a engagé le 1^{er} juillet 1996, et mis a disposition à la société utilisatrice G..., un certain nombre de personnel dont M. X... ; que par fax du 10 septembre 2003, la société G... a informé la société H... de ce que le contrat de M. X... ne sera par renouvelé au 15 septembre 2003 ; qu'à la suite de cette information, la société H... a saisi l'inspecteur du travail de l'Ogooué Maritime pour solliciter l'autorisation de licenciement M. X..., pour motif économique ; que cette demande ayant été agréée, est alors intervenu le licenciement de M. X... le 14 octobre 2003, pour motif économique ; que considérant comme abusive la rupture intervenue, M. X... a attiré la société H... devant le tribunal du travail de Port-Gentil qui, par Jugement du 19 mai 2005, a déclaré légitime pour motif économique, la rupture dénoncée, et l'a débouté de toutes ses demandes ;

Sur la deuxième branche du premier moyen :

Vu l'article 1134 du code civil ancien ;

Attendu que « les conventions légalement formées tiennent lieu de la loi à ceux qui ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi » ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué, d'avoir mis la société H..., hors de cause et condamné la société G..., en énonçant « qu'en l'espèce, il est établi que M. X... a exercé à titre permanent auprès de la société G..., un emploi d'opérateur moyennant une rémunération à lui servie par l'entremise de la société prestataire H..., qu'à ce titre naturellement, la société G... exerçait sur lui un pouvoir de direction, d'instruction et de contrôle et même de sanction, que c'est également la société G... qui a eu l'initiative de son licenciement au regard de sa lettre de remise à disposition du 10 septembre 2003, qu'au regard de ce qui précède et en dépit du contrat signé entre l'appelant et la société H..., il est de bon droit de mettre hors de cause cette dernière et de dire que le véritable employeur de M. X... était la société G... » ;

Attendu qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que M. X... avait été recruté par la société H... qui la rémunérait, payait les charges sociales découlant de cette rémunération et avait mis fin au contrat de travail en sa qualité d'employeur et, d'autre part, que la société G..., société utilisatrice, était liée non pas à ce dernier à l'égard duquel elle n'était responsable que des seules conditions d'exécution du travail, mais à la société H..., par un contrat civil de mise à disposition ou de fourniture de personnel, qui détermine clairement les obligations de chacune des parties et auquel les juges du fond étaient tenus, la cour d'appel a, sous le prétexte d'une bonne administration de la justice, condamné la société G... substituée à tort à la société H..., véritable employeur de M. X..., exposant son arrêt à la Cassation ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres moyens de pourvoi ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu entre les parties le 12 novembre 2007, par la cour d'appel judiciaire de Port-Gentil ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles étaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel judiciaire de Libreville.

Arrêt n° 17/2011-2012 du 23 février 2012

Président : M. OBIANG OBAME Camille

Rapporteur : M. EDOU MVE Michel

Procureur Général adjoint : Mme NGUEMA ONDO Bernadette

Avocats : Mes AGONDJO RETENO et YENOU Solange.

N°17

TRANSACTION

Transaction - Décision des parties de mettre fin au différend né ou à naître

Une partie ne peut plus faire valoir des prétentions relativement à une contestation, née ou à naître, éteinte par la signature d'une transaction.

Sur le premier moyen :

Vu l'article 2044 du Code Civil ancien ;

Attendu que la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître ;

Attendu que l'arrêt attaqué, après avoir relevé qu'il y a eu transaction entre les parties, a, en tout état de cause, examiné les prétentions initiales du salarié, alors que celles-ci avaient été résorbées par ladite transaction ;

Attendu qu'en statuant ainsi, c'est-à-dire en méconnaissant à cette convention les effets qui en résultaient, la Cour d'Appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres énonciations ;

Par ces motifs ;

Et sans qu'il y ait lieu à statuer sur le second moyen ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 juin 2006, entre les parties, par la Cour d'Appel de Libreville ; remet, en conséquence la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'Appel de Libreville autrement composée.

Arrêt n° 11/2011-2012 du 15 décembre 2011

Président : M. M. OYONO Jean Jacques

Rapporteur : Mme NGNINGONE ETHO Lucienne

Rapporteur : Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes DIOP O'NGWERO et MEVIANE Francine.

N° 18

FONCTIONNAIRE RECRUTE PAR CONTRAT DE TRAVAIL DANS UNE ENTREPRISE, FONCTIONNAIRE NOMME PAR DECRET DANS LA MEME ENTREPRISE

Rupture – Décret portant abrogation des actes de nomination des fonctionnaires au sein de la société – Application au fonctionnaire recruté par contrat de travail

Un décret portant abrogation de précédents décrets de nomination de fonctionnaires dans une société, ne peut s'appliquer pour rompre la relation de travail avec un salarié qui, bien qu'ayant le statut de fonctionnaire, a été recruté au sein de la même société par un contrat de travail, régi par le code du travail.

Sur la première branche du premier moyen, prise de la violation de l'article 20 du code de procédure civile et défaut de base légale, en ce que les premiers juges ont estimé que le licenciement de Mme X... ne peut se fonder ni sur le décret N°00547/PR du 20 avril 2007 portant abrogation des actes de nomination des fonctionnaires à la société A..., ni sur l'incompatibilité résultant de l'article 13 de la loi portant statut du corps auquel Mme X... appartient, alors, précisément que la solution du litige, à eux soumis, dépend des prescriptions édictées par l'un et l'autre de ces textes ;

Mais attendu, qu'en retenant dans les qualités de leur décision, que l'embauche de Mme X... au sein de la société A... ne s'est pas faite sur la base d'un décret de nomination, mais plutôt à partir d'un contrat de travail dûment signé par les parties, les juges d'appel ont considéré, à bon droit, que les rapports ayant existé entre la susnommée et son ancien employeur relèvent du droit du travail ; que, ce faisant, ils ont, en se fondant sur les dispositions du code du travail pour se déterminer concernant la rupture desdits rapports, appliqué en la cause les règles de droit qui conviennent ; que le moyen du pourvoi ne peut être accueilli ;

Sur la seconde branche du premier moyen, tirée du fait que les juges du fond ont mal interprété le décret susmentionné, en ce qu'ils ont considéré qu'il ne fait pas partie des lois et règlements régissant le droit du travail et que la rupture du contrat, décidée en application dudit décret est abusive, alors que le processus de privatisation engagé au sein de la société A... justifiait la remise à la disposition de leur administration d'origine de tous les fonctionnaires quels qu'ils soient ;

Mais attendu qu'il résulte des motifs ayant conduit à l'arrêt attaqué que les juges d'appel ont suffisamment souligné que Mme X... n'est pas soumise audit décret, qu'à partir de là ils n'ont pas à le lui appliquer, ni à l'interpréter ; que le pourvoi est également à rejeter sur ce point ;

Sur le second moyen de cassation, pris de ce que la cour d'appel a jugé que le décret précité et la loi portant statut du corps des fonctionnaires dont relève Mme X... ne font pas parties des lois et

règlements régissant le droit du travail en République Gabonaise et que leur application doit être écartée du litige, alors que le contrat de travail dont se prévaut Mme X... n'existe pas en droit, en raison de l'incompatibilité et de la non-conformité de son statut de fonctionnaire avec celui d'employée-salariée du secteur privé ; qu'il s'agit en réalité d'un contrat sui generis dont le litige ne peut être réglé que par l'équité ;

Mais attendu que ce second moyen, qui constitue en fait l'articulation sous une autre forme des deux branches du premier moyen recevra une réponse identique à ces dernières ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu entre les parties, le 10 novembre 2009, par la cour d'appel judiciaire de Libreville.

Arrêt n° 12/2011-2012 du 29 décembre 2011

Président : Mme OBONE MBA Marthe

Rapporteur : M. OYONO Jean Jacques

Procureur Général adjoint : M. NGUI ESSONE Louis Marie

Avocats : Mes MOUTSINGA et ROGOULA.

N° 19

LICENCIEMENT POUR CAUSE ECONOMIQUE

Contrat de travail – Licenciement pour cause économique – Autorisation de l'inspecteur du travail – Incompétence du juge judiciaire – Séparation des pouvoirs- Exécution de la décision attaquée – Acquiescement – Recevabilité du pourvoi

1°) Le pourvoi en cassation n'étant pas suspensif, l'exécution, même sans réserve, de la décision querellée ne vaut pas acquiescement, sauf si la volonté du demandeur, d'acquiescer à la décision, transparait de manière non équivoque.

2°) En vertu du principe de la séparation des pouvoirs, le contrôle du caractère économique du motif invoqué par l'employeur pour obtenir l'autorisation de licenciement, échappe au juge judiciaire, l'autorisation de l'inspecteur du travail ayant le caractère d'acte administratif.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé en janvier 1998 par la Société G... en qualité de Chef de section achats au service approvisionnement STOCK MAGASIN, puis promu responsable du service ; qu'ayant été ensuite licencié pour motif économique après autorisation délivrée par l'Inspecteur du travail, il a saisi le tribunal du travail, qui lui a alloué la somme de 50 millions au titre des dommages-intérêts, décision confirmée en appel ;

Sur la recevabilité du pourvoi :

Attendu, selon M. X..., que le pourvoi formé par la société G... est irrecevable, au motif pris de ce que l'exécution qui a été faite, de l'arrêt attaqué, par la société G..., équivaut à un acquiescement au sens des dispositions des articles 310 et suivants du code de procédure civile ;

Mais attendu que le pourvoi en Cassation n'est pas suspensif ; que l'exécution, même sans réserve, ne vaut acquiescement que s'il résulte des circonstances dans lesquelles elle a eu lieu, que le demandeur a, sans équivoque, manifesté sa volonté d'acquiescer à la décision attaquée ;

Attendu que la preuve d'une telle volonté de la part de la société G... n'est pas rapportée ; déclare, en conséquence, le pourvoi recevable ;

Sur le moyen unique :

Vu les articles 56, 74, et 75 du code du travail ;

Attendu, a contrario des dispositions susvisées, que les licenciements individuels ou collectifs, décidés avec l'autorisation de l'inspecteur du travail, sont légitimes ;

Attendu que pour déclarer abusif le licenciement de M. X... et condamné la société G à lui verser la somme de 50.000.000 F.CFA au titre des dommages intérêts, la cour d'appel énonce « qu'il a été versé aux débats le procès-verbal des délégués du syndicat qui désapprouvaient ce licenciement ; qu'un procès-verbal d'huissier renseigne que le poste de chef de service approvisionnement avait été érigé en direction et confiée à un expatrié ; qu'au regard de tout ce qui précède, l'autorisation de l'inspecteur du travail ne peut à elle seule légitimer le licenciement pour cause économique d'un employé, sans que les éléments ci-dessus énoncés soient pris en compte par le magistrat, dont le rôle est d'apprécier le caractère réel et sérieux d'un licenciement » ;

Mais attendu que l'autorisation accordée par l'inspecteur de travail à l'employeur est un acte administratif ; que la juridiction judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, contrôler la réalité du motif économique qui a sous-tendu ladite autorisation ; d'où il suit que la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 mai 2010, entre les parties, par la cour d'appel judiciaire de Libreville ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la même Cour autrement composée.

Arrêt n° 24/2011-2012 du 26 /01/ 2012

Président : Mme OBONE MBA Marthe

Rapporteur : Mme D'OLIVEIRA TOMBOCO Bernadette

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes ZASSI MIKALA et NTOUTOUME Lubin.

Dans le même sens :

N° 20**LICENCIEMENT POUR CAUSE ECONOMIQUE****Sur la deuxième branche du moyen :**

Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. X..., docteur en pharmacie, a été engagé le 04 janvier 1992 en qualité de gérant de la pharmacie H..., que le 17 novembre 2005, il a été licencié pour motif économique, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail ; que la pharmacie H... ayant tout de suite après, procédé au recrutement de trois nouveaux employés, alors même qu'il n'a pas pu effectuer son préavis, M. X... a saisi le tribunal du travail de Libreville, aux fins de dédommagement pour licenciement abusif ; que n'ayant pas obtenu gain de cause, il a saisi la cour d'appel qui a confirmé le caractère légitime du licenciement, mais a contre toute attente, condamné la pharmacie H... à lui payer diverses sommes au titre des indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés, et à lui délivrer le certificat de travail ;

Attendu que la Pharmacie H... reproche à la cour d'appel d'avoir ainsi statué, sans répondre à ses conclusions d'appel dans lesquelles elle a soutenu que l'indemnité compensatrice de préavis n'était pas due, M. X... ayant refusé d'effectuer son préavis comme l'y invitait la lettre de licenciement ; qu'au contraire cet ex-employé devrait la lui verser conformément aux articles 67 et 69 du code du travail, d'une part, et que, d'autre part, s'agissant des indemnités de licenciement et de congés payés, celles-ci ont été calculées et payées à M. X... comme l'atteste la décharge de ce dernier sur le document intitulé « calcul du solde de tout compte » ; qu'ainsi donc, en ne répondant pas à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé la loi ;

Mais attendu que lorsque la cour d'appel confirme, en toutes ses dispositions, un jugement, comme c'est le cas en l'espèce, elle est censée en avoir adopté les motifs, sans encourir le grief de défaut de réponse à conclusions ; qu'il suit de là qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a justifié sa décision ;

Par ces motifs ;

REJETTE le pourvoi formé par la Pharmacie IAI contre l'Arrêt rendu entre les parties le 14 avril 2009 par la Cour d'Appel Judiciaire de Libreville ;

Arrêt n° 08/2011-2012 du 15 décembre 2011

Président : M.OBIANG OBAME Camille

Procureur général Adj : M.ONDO NGUEMA

Avocats : Mes MOUBEYI, BONALE Abraham, EYUE BEJALE Gisèle.

N° 21**CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Contrat de mission – contenu - indication de la nature de la mission à effectuer –absence-
Requalification du contrat.

Un contrat de travail conclu à durée déterminée, ou pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche, qui n'indique pas le terme fixé d'avance et d'accord partie, ou qui ne précise pas la nature de

l'ouvrage ou de la tâche pour lesquels le contrat a été conclu, est requalifié en contrat à durée indéterminée.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 23 juin 2001 par la société S... en qualité de producteur avant d'être mis à disposition à la société B... ; que le 31 Août 2003, la société S... a mis fin à leur relation de travail ; qu'en contestation de la légitimité de cette rupture, il a saisi, aux fins de dédommagement, le tribunal du travail de Port-Gentil qui l'a débouté, décision infirmée par arrêt de la cour d'appel de Port-Gentil, en date du 16 janvier 2006, qui a condamné la société S... au paiement de diverses sommes

Sur les deux moyens de Cassation réunis en un moyen unique tiré de la violation de l'article 25 du code du travail :

Attendu qu'il est reproché à la cour d'avoir décidé que la société S... et son ex-employé étaient liés par un contrat de travail à durée indéterminée au motif que ledit contrat ne mentionnait pas la nature de l'ouvrage à exécuter ou de la mission à effectuer conformément aux dispositions de l'article 25 du code du travail ; alors que les réalisations visées par le contrat signé entre les parties s'exerçaient dans le cadre des activités pétrolières sur les sites, dont la durée était limitée dans le temps ;

Mais attendu qu'aux termes des dispositions des articles 23 et 25 du Code de travail, les contrats à durée déterminée ou assimilés indiquent soit le terme fixé d'avance et d'accord parties, soit la nature de l'ouvrage ou de la tâche pour lesquels le contrat a été conclu ;

Attendu que pour dire la rupture ainsi intervenue, abusive, les juges d'appel ont relevé que « tout contrat conclu à durée déterminée ou pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche, qui n'indique pas le terme fixé d'avance ou la nature de l'ouvrage ou de la tâche, est un contrat à durée indéterminée conformément à l'article 27 du code de travail... ; que c'est donc à bon droit qu'ils ont décidé que ledit contrat, dont le terme prévu est « fin de mission », sans autre précision, doit être requalifié à durée indéterminée et que la rupture, résultant de l'initiative de l'employeur, sans motif légitime, est un licenciement abusif ; qu'il s'ensuit que le moyen ne peut être accueilli ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi formé contre de l'arrêt rendu le 16 janvier 2006, entre les parties, par la cour d'appel judiciaire de Port-Gentil ;

Arrêt n°17/2011-2012 du 26 janvier 2012

Président - Rapporteur : Mme OBONE MBA Marthe

Procureur Général adjoint : M. NGUI ESSONE Louis Marie

Avocats : Mes OGANDAGA IGONDJO H. et D'ALMEIDA Régine.

N° 22

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE POURSUIVI A SON EXPIRATION

Contrat à durée déterminée – Tacite reconduction – Transformation en contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée, se poursuit à son expiration, même par tacite reconduction, il se transforme en contrat à durée indéterminée.

Sur le moyen unique ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que par contrat signé à CASABLANCA le 25 septembre 2001, M. X... a été recruté par la société C... pour servir à sa filiale de Libreville pour une durée de deux ans ; qu'après un premier renouvellement pour la même durée, la relation contractuelle s'est poursuivie par tacite reconduction, jusqu'à la fin du mois d'août 2006, date à laquelle le contrat a été rompu ; qu'estimant avoir été licencié abusivement, M. X... a saisi le tribunal du travail de Libreville qui a condamné la société C... à lui payer diverses sommes, décision confirmée par la cour d'appel sur saisine de la société C... ;

Attendu que la société C... fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ainsi statué, alors, d'une part, selon le moyen, que la lettre remise à M. X... le 20 mars 2006, qui ne renferme aucun grief contre lui, n'était pas une lettre de licenciement, mais plutôt de remise à disposition à la société mère, sa période de détachement auprès de la filiale de Libreville ayant expiré ; et, d'autre part, qu'aux termes de l'article 74 du code du travail, les dommages-intérêts ne sont dus que s'il y a rupture abusive du contrat de travail, or, en l'espèce, il n'y a pas eu rupture, M. X... devant simplement regagner son poste d'origine au Maroc ; qu'ainsi, aucun préjudice ne lui a été causé qui pourrait justifier les sommes qui lui ont été allouées ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la durée de détachement du salarié résulte d'un contrat de travail à durée déterminée, qui à son expiration a été reconduit tacitement par les parties, a tiré, à juste titre, la conséquence juridique selon laquelle la rupture ne pouvait, désormais, plus se faire qu'en observant la procédure de licenciement, d'une part, et pour un motif réel et sérieux, d'autre part, le contrat initial s'étant, du fait de la tacite reconduction, transformé en contrat à durée indéterminée conformément à l'article 24 du code du travail ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le 24 septembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel Judiciaire de Libreville.

Arrêt n° 33 /2011-2012 5 Audience du 23 Février 2012)

Président - Rapporteur : Mme OBONE MBA Marthe

Avocat Général : M. ALABA FALL Bosco

Avocats : Mes BHONGO MAVOUNGOU E. et OYE MBA Gérard.

N°23**CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE**

Rupture du contrat de travail – Faute du salarié – Acte d'abus de confiance reconnu par le salarié – absence de poursuites pénales préalables – Cause réelle et sérieuse

Un acte à caractère pénal, commis par un salarié dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, et reconnu par ce dernier, constitue une faute de nature à légitimer le licenciement, même si, préalablement, il n'a pas fait l'objet de poursuites pénales.

Attendu, selon l'arrêt déferé, que M. X... avait été embauché par la société C... le 9 mars 2003, en qualité de chargé de distribution ; qu'après avoir reçu un chèque d'un montant de 30 millions, de la part d'un client pour l'installation de deux points de vente de produits téléphoniques à l'intérieur du pays, il a acheté le matériel nécessaire, pour un montant de 28.612.000 FRANCS CFA, et a dépensé le reliquat pour ses besoins personnels ; que trois mois plus tard, il a été licencié pour abus de confiance et détournement de fonds appartenant au distributeur de l'intérieur, qui s'était plaint auprès de la société C... ; que par Jugement en date du 13 mars 2008, le tribunal de Libreville, saisi, a déclaré ledit licenciement légitime, mais la décision était infirmée par la cour d'appel ;

Sur les deux moyens réunis :

Vu l'article 53 du code du travail ;

Attendu que l'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au salarié par lettre remise à main propre (...) et en cas de litige, la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués lui incombe ;

Attendu que pour déclarer abusif le licenciement de M. X... et condamner la société C... à lui payer de diverses sommes, la cour d'appel énonce : « qu'il n'appartenait qu'à la juridiction pénale de reconnaître la culpabilité d'un individu soupçonné ; que la société C... ne pouvait, sans une décision du juge pénal, licencier son ex- employé » ;

Mais attendu qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, selon l'arrêt attaqué, qu'après l'encaissement du chèque de 30 millions de F. CFA et l'achat du matériel nécessaire à l'installation des points de vente des produits téléphoniques à l'intérieur du pays, M. X... a conservé par devers lui, le reliquat d'un montant de 1.387.800 F. CFA, qu'il a dépensé à des fins personnelles, et alors, d'autre part, que cet acte de détournement de fonds commis par un agent sur la probité duquel l'employeur devait compter, alors même qu'il n'a pas fait l'objet de poursuites pénales pour abus de confiance, constitue néanmoins une faute de nature à justifier la perte de confiance et, partant, à légitimer le licenciement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations ; d'où il suit que son arrêt encourt la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu entre les parties le 18 novembre 2008, par la cour d'appel judiciaire de Libreville ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles étaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel judiciaire de Libreville, autrement composée.

Arrêt n° 18/2011-2012 du 22 mars 2012

Président : M.OBIANG OBAME Camille

Rapporteur : M. EDOU MVE Michel

Procureur Général adjoint : M. MOULOUNGUI IGNAMY Raphaël

Avocats : Mes TATY Justin et OYE MBA Gérard.

N° 24

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Conclusion du contrat – lieu de la conclusion différent du lieu de l'exécution – Droit du salarié au rapatriement en cas de rupture – salaires et loyers dus pendant la période d'attente de rapatriement – Délai de prescription

1°) Lorsque le lieu de l'exécution du contrat est différent de celui de la conclusion, le salarié a droit au logement ou à défaut, à une indemnité compensatrice conséquente.

2°) La prescription de son action étant quinquennale, le salarié doit l'intenter au plus tard à l'expiration de la cinquième année à compter de la date d'exigibilité des droits revendiqués.

Sur le premier moyen :

Attendu que la société V... fait grief à l'arrêt de la cour d'appel de Libreville de l'avoir condamnée sur la base des dispositions des articles 189 et 193 du code du travail à verser à M. O... la somme de 25.164.750 F.CFA au titre d'arriérés de salaires correspondants aux 30 mois écoulés depuis la résiliation du contrat de travail, celle de 17.500.000 FRANCS CFA au titre des arriérés des loyers des cinq (5) dernières années du contrat et celle de 7.500.000 F.CFA due pour la période courue depuis la rupture du contrat, alors, selon le moyen, que :

1°) La cour d'appel a considéré que le billet d'avion LBV/POG établi le 20 janvier 1977, constituait une preuve suffisante pour déterminer que M. O... dont le contrat de travail s'est exécuté à Port-Gentil, avait été recruté à Libreville, et qu'il était fondé, de ce fait, à faire valoir ses droits en matière de voyage, de transport, ainsi que de salaires auprès de son employeur ; qu'il s'agit là d'une mauvaise interprétation de la loi ; dans la mesure où le recrutement et le lieu d'exécution du contrat constituent des éléments substantiels du contrat de travail qui ne peuvent être déterminés par déduction ;

2°) M. O... a exécuté son contrat de travail à Port-Gentil pendant près de 29 ans sans avoir jamais bénéficié, ou même réclamé les droits qui sont prévus par les articles susvisés et auxquels il aurait été en droit de prétendre s'il avait réellement été recruté à Libreville et s'il avait été obligé de se déplacer pour exécuter son contrat de travail à Port-Gentil ; que cette réalité aurait dû s'imposer au juge, car elle constitue bien la preuve que M. O... a été recruté à Port-Gentil et non à Libreville ; que si ce dernier avait été recruté à Libreville, il aurait dû réclamer les droits attachés à son déplacement dans les 5 premières années de son recrutement et non vingt-neuf (29) ans après ; que la production d'un billet d'avion acheté auprès de l'agence COMOCO bien avant l'exécution du contrat de travail ne peut se substituer à cette réalité ; que la preuve d'un versement de sommes présentant le caractère d'une indemnité compensatrice de frais de voyage et de transport, ou de logement, au cours de son séjour auprès de la société V... aurait été un critère déterminant pour affirmer que M. O... était en droit de se prévaloir des dispositions des articles 189 et 193 du code de travail ; qu'il est manifeste qu'en décidant comme elle l'a fait, la cour d'appel a fait une mauvaise appréciation des dispositions susvisées ;

Mais attendu que par appréciation des éléments de preuve qui lui ont été soumis, la cour d'appel a pu décider souverainement que le lieu de recrutement du travailleur est Libreville, du fait que le billet d'avion émis à son profit par la compagnie Air-Gabon, le 20 Janvier 1977, avait été acheté à Libreville par la société V..., pour lui permettre de rejoindre son lieu d'emploi en exécution de son

obligation prévue par l'article 189 alinéa 1 du code du travail ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Attendu que la société V... fait encore grief à l'arrêt de la cour d'appel de Libreville d'avoir estimé que M. O... avait droit au logement et fixé d'autorité à 250.000 F.CFA le coût du loyer mensuel, alors, selon le moyen, que :

1°) M. O... n'avait jamais bénéficié, ni même réclamé son droit au logement pendant les 29 ans, ce d'autant plus que pour décider comme elle a fait, la cour d'appel ne s'est fondée sur aucun support, en dehors du billet d'avion ; elle a fixé arbitrairement le montant du loyer, sans se référer, ni aux usages, ni à la convention collective, encore moins à son bulletin de salaire qui aurait attesté de l'existence d'un droit accordé et concrétisé par un versement de sommes ayant le caractère d'indemnité de logement dont le montant aura été préalablement défini ;

2°) L'application de l'article 141 du code de travail exige l'établissement préalable de la preuve d'un changement effectif de résidence imposée par l'exécution du contrat de travail ; que si par extraordinaire M. O... avait droit au logement, l'article 159 du code du travail interdit de réclamer les indemnités y afférentes, cinq ans après la date d'exigibilité ; qu'il aurait dû réclamer ses droits au plus tard à la fin du mois de février 1982 ; qu'au-delà de ce délai, la loi interdit, même à la cour d'appel de contraindre la société V... à payer le droit au logement qui serait dû à M. O... ; que c'est donc en violation de la loi que la cour d'appel a alloué à M. O... la somme de 22.500.000 F.CFA au titre des loyers ;

Mais attendu, d'une part, que le lieu de recrutement de M. O... étant différent du lieu d'emploi, entraîne nécessairement le changement du lieu de résidence habituel du travailleur, que c'est à juste titre que la cour d'appel a déterminé, en application des dispositions de l'article 141 du code du travail, le montant de l'indemnité de logement compensatrice conséquente ; et attendu, d'autre part, que le paiement des salaires et indemnités se prescrit par cinq ans pour compter de la date d'exigibilité ;

que l'indemnité compensatrice de logement relevant d'une obligation d'ordre légale, elle est exigible toute la durée d'exécution du contrat de travail pour être prescrit de manière définitive 5 ans après la rupture du contrat de travail, lorsqu'elle n'aura pas été réclamée ; qu'en condamnant la société V... à payer à M. O..., l'indemnité compensatrice de logement des cinq dernières années, non couvertes par le prescription, la cour a plutôt fait une juste application des dispositions légales visées au moyen, d'où il suit que celui-ci ne peut être accueilli ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le 30 Juin 2008 par la cour d'appel de Port-Gentil.

Arrêt N° 54/2011-2012 (Audience du 31 Mai 2012)

Président - Rapporteur : Mme OBONE MBA Marthe

Avocat Général : M. ALABA FALL Bosco

Avocats : Mes OGANDAGA IGONDJO et GOMES Fidèle.

N° 25

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Arriérés de salaires – Réclamation – Sanction – Mise à pied disciplinaire excédant largement la durée légale - Salarié non réintégré dans son emploi après la mesure de suspension – Rupture du contrat à l’initiative de l’employeur

La rupture du contrat de travail est imputable à l’employeur, lorsqu’après une mise à pied disciplinaire, de surcroît illégale, le salarié n’est pas réintégré dans son emploi.

Sur le premier moyen pris en ses trois branches de la violation et fausse interprétation des articles 35, 36-7 et 50 du code du travail :

Attendu qu’il résulte des énonciations de l’arrêt infirmatif attaqué et des productions, que M. X..., a été engagé par la société SR...en novembre 2001, en qualité de chauffeur ; qu’après s’être vu infliger une mise à pied d’un mois pour avoir réclamé plusieurs mois d’arriérés de salaires impayés, il a saisi le tribunal de travail, puis la cour d’appel de Libreville qui a condamné la société SR... à lui payer diverses indemnités au titre du préavis, des congés-payés, du licenciement, ainsi que des dommages-intérêts ;

Attendu que la société SR... fait grief à l’arrêt déféré de l’avoir condamnée, alors d’une part, qu’aux termes de l’article 50 du code du travail « le licenciement est la résiliation du contrat de travail qui résulte d’une initiative de l’employeur » et, d’autre part, que les articles 35 et 36-7 du même code disposent, le premier que « la suspension du contrat est une interruption momentanée de tout ou partie des obligations contractuelles, sans qu’il y ait rupture » et le deuxième, que « le contrat de travail est suspendu pendant la période de mise à pied disciplinaire du travailleur qui ne peut excéder huit jours » et, alors enfin, qu’en statuant comme ils l’ont fait les juges d’appel ont fait une confusion entre la rupture et la suspension du contrat de travail ;

Mais attendu que, sans encourir les griefs du moyen, c’est à bon droit que les juges du fond ont estimé, qu’en infligeant une mise à pied d’un mois à M. X... alors, d’une part, que selon l’article 36-7° du code du travail, celle-ci ne peut excéder huit jours et, d’autre part, qu’au terme de la suspension ainsi prononcée, le salarié n’a pas été réintégré dans son emploi, la société SR... qui, par ailleurs, lui était redevable de plusieurs arriérés de salaires, a mis fin au contrat de travail ; qu’il s’en suit que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le deuxième moyen pris de la violation des articles 55 et 74 du code du travail :

Attendu qu’il est également reproché à la cour d’appel d’avoir fait application des articles 55 et 74 du code du travail, alors, d’une part, qu’il ne s’agit pas d’une rupture de contrat de travail, mais plutôt d’une suspension soumise à aucune procédure particulière, et alors, d’autre part, que pour irrégularité de la mise à pied qui n’est pas, selon le moyen, un licenciement, on aurait dû à tout le moins accordé une indemnité à M. X... et non des dommages intérêts ;

Mais attendu qu’ayant considéré comme imputable à l’employeur la rupture abusive du contrat de travail, les juges d’appel étaient justement fondés à en tirer toutes les conséquences de droit, notamment en allouant à M. X..., les indemnités et dommages intérêts prévus par les textes susvisés ; d’où il suit que le deuxième moyen n’est pas non plus fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi formé contre l'arrêt rendu entre les parties le 25 mars 2008, par la cour d'appel judiciaire de Libreville.

Arrêt n° 26/2011-2012 du 28 juin 2012

Président : M. OBIANG OBAME Camille

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes TATY Justin et GOMES Fidèle.

N° 26**CONTRAT DE TRAVAIL, PERIODE D'ESSAI**

Contrat de travail – Période d'essai – Liberté de rompre

Il résulte de l'article 45 du code du travail que pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre à tout moment, sans devoir aucune indemnité à l'autre.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 02 janvier 2009, M. X... a été embauché par la société D..., en qualité de directeur commercial pour une durée de trois (3) ans, assortie d'une période d'essai de six (6) mois ; que le 24 février 2009, la société D... a rompu le contrat pour essai non concluant ; débouté par le tribunal qu'il a saisi en dédommagement, pour rupture abusive du contrat, M. X... a interjeté appel devant la cour d'appel de Libreville qui a fait droit à ses demandes ;

Sur les deux premiers moyens réunis :

Attendu que pour déclarer la rupture du contrat de travail de M. X... abusive et irrégulière, la cour d'appel a requalifié ledit contrat en contrat à durée indéterminée, au motif que les parties ont prévu une durée de trois (3) ans, plus longue que la durée maximale fixée par l'article 23 du code du travail, pour conclure finalement que s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, la société D... qui a décidé d'y mettre un terme, aurait dû respecter la procédure de licenciement prévue à cet effet et se fonder sur un motif réel et sérieux ;

Attendu qu'il ne résulte pas de l'arrêt attaqué que la cour d'appel ait pris en considération la période d'essai de six (6) mois prévue au contrat, période dans laquelle, quelque soit la nature du contrat, l'une ou l'autre des parties peut, à tout moment, rompre, sans préavis, ni indemnité, conformément à l'article 45 du code du travail ; exposant ainsi sa décision à cassation ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 janvier 2007, entre les parties, par la cour d'appel judiciaire de Libreville ; remet, en conséquence, la cause et les parties, dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la même cour d'appel, autrement composée.

Arrêt n° 59/2011-2012 du 26 juillet 2012

Président : Mme OBONE MBA Marthe

Procureur Général adjoint : M. MISSONGO Pascal Désiré

Avocats : Mes MOUBEMBE Jean Paul et MOUBEYI BOUALE.