

Sujet 15 :

M. N. Bosco, Bail, X et Y sont employés dans une grande société commerciale à Douala pour une durée indéterminée. Les deux premiers sont élus délégués du personnel.

Pour des motifs différents, X et Y qui ont respectivement six ans et huit moins d'ancienneté dans cette société, sont licenciés en mars 1995.

Après échec total d'une tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail compétent pour qu'il leur soit respectivement alloués à titre des dommages intérêts pour licenciement abusif cinq millions et quatre millions de francs, ils assignent leur employeur devant le tribunal compétent pour demander le versement de ces sommes et la remise de leurs certificats de travail

Les deux assignations ont été signifiées le 2 juin 1993 pour l'audience du 5 juin 1993.

1- Quel est le tribunal qui a été saisi étant donné que X et Y sont domiciliés à Edéa depuis le lendemain de leur licenciement ?

2- Quelle a pu être la réaction du défendeur à propos de ces assignations ?

3- Quelle aurait été l'issue du litige devant la juridiction saisie si l'on estimait que seul le licenciement de Y était abusif, qu'il n'était plus question d'assignation et que ces employés envisagés par son employeur, celui-ci demander à l'inspecteur du travail du ressort l'autorisation de licencier M. Bosco puis M. Bail qui auraient été absents à une réunion présidée par le PDG de la société.

L'inspecteur du travail autorisé seulement le licenciement de M. Bafi

Les 2 délégués qui ne veulent pas perdre leur emploi en cette période de crise économique au Cameroun décident de réagir, mais sagement. Ils viennent vous consulter.

1- Que leur conseillez-vous de faire ?

L'on suppose que la réaction de N. Bosco a abouti, mais que son employeur refuse de se réintégrer.

- 2- En vous appuyant sur une jurisprudence supposée connue et donc vous citerez uniquement les noms des parties, dites ce que vous pouvez juridiquement lui conseiller de faire.

Directives

- 1- Aux termes de la loi du 29 décembre 2006, le TPI est compétent pour les litiges dont le montant est inférieur ou égal à 10 millions de francs.

Le tribunal territorialement compétent en matière social est soit celui du lieu du travail soit celui de la résidence du travailleur (article 132 Code du Travail 1992).

Dans le cas d'espèce, le montant du litige est respectivement de cinq millions et quatre millions de francs. Le lieu du travail est Douala et la résidence de X et Y est Edéa.

C'est le TPI chambre sociale de Douala ou d'Edéa qui a été saisi au choix de chacun des employés.

- 2- En matière sociale, le tribunal est saisi soit par déclaration orale ou écrite faite au greffe du tribunal compétent en vertu de l'article 140 Code du Travail.

Dans le cas de l'espèce, le tribunal compétent a été saisi par assignation.

Le défendeur demande l'irrecevabilité de ces assignations pour violation de l'article 140 CT

- 3- Toute demande qui n'a pas été soumise à une tentative de conciliation devant l'inspecteur-du Travail en matière sociale est irrecevable devant le tribunal saisi.

Selon l'article 39 al 4 Code du Travail de 1992, le montant des dommages intérêts est d'un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le nombre d'années d'ancienneté est inférieur a un an, les dommages intérêts sont calculés selon la formule

$$Y = \frac{X}{12}$$

Y = Nombre de mois de salaire

X = Nombre de mois d'ancienneté

Dans le cas de l'espèce, les employés saisissent le tribunal pour réclamer à la fois les dommages intérêts (qui ont fait l'objet d'une tentative échouée de conciliation devant l'Inspecteur du travail) et les certificats de travail (qui n'ont pas fait l'objet d'une tentative de conciliation). Seul le cas de M. y qui gagne 200 000F par mois et qui a huit mois d'ancienneté dans Lent reprise, est pris en considération. Le montant de ses dommages intérêts est comme suit

$$Y = \frac{X}{12} \qquad Y = \frac{8}{12} = \frac{2}{3}$$

$$DI = \frac{200\,000 \times 2}{3} = 133\,333,33F$$

La demande de remise des certificats de travail sera déclarée irrecevable. Il sera alloué à M. Y 133 333,33 F à titre de dommages intérêts.

4- Pour les conseils à donner aux délégués du personnel, il faut distinguer cas par cas.

- Le cas de M. Bosco (le licenciement n'a pas été au-torts é par l'inspecteur du travail). 1

Aux termes de l'article 130 al 1er Code, du Travail 1992, pour qu'un délégué du personnel soit licencié, il faut qu'il y ait eu un accord préalable de l'inspecteur du travail.

Selon ce texte, le recours hiérarchique n'est pas admis en droit social camerounais. Le Ministre n'a donc pas qualité pour autoriser ou refuser ce licenciement, pouvoir exclusif de l'Inspecteur du travail

L'on devait conseiller à M. Bosco de saisir la chambre administrative de la cour Suprême en annulation de la décision d'autorisation de licenciement de la décision d'autorisation de licenciement du Ministre chargé du travail après recours gracieux

auprès du Ministre du travail Ce recours gracieux est un préalable processuel obligatoire pour la recevabilité de l'action à la chambre administrative.

- Cas de M. Bafi (le licenciement a été autorisé)

Au terme de L'article-13.0 al 7 Code du Travail 1902, nonobstant "autorisation de l'inspecteur du travail, le délégué du personnel conserve la faculté de saisir le tribunal compétent....

Dans le cas de l'espèce, le licenciement du délégué du personnel a été autorisé.

L'on devrait conseiller à M. Bail qui conteste éventuellement cette décision d'introduire le recours gracieux préalable auprès de l'Inspecteur du travail, pour tenter de faire rapporter cette décision. En cas d'échec, il pourrait, aux termes de l'article 130 al 7 saisir le TPI ou le TGI chambre sociale de douala selon le montant des dommages intérêts pour licenciement abusif, et demander qu'il lui soit allouée, telle somme à titre de dommages intérêts.

5- Di chef d'entreprise qui refuse de réintégrer un délégué' du personnel après l'annulation, de l'autorisation de non licenciement porte atteinte à l'exercice régulier ; de ses fonctions et commet ainsi le délit d'entrave prévu par l'article 158 al 4 Code du Travail 1992 en tant qu'infraction

IL peut à la fois être poursuivi pénalement pour délit d'entrave et civilement pour la réintégration.

www.orninformation.com par Brainprepa