

Y.Y

N°436
DU 06/06/2019

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE
3^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

DOUA LILIANE

C/
ATTOSSA N'GORAN
ANDERSON

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 06 juin 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, Troisième Chambre Sociale, Séant au Palais de Justice de ladite ville en son audience publique ordinaire du six juin deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient ;

Madame **KOUASSY** Marie-Laure, Président de chambre, Président ;

Monsieur **Kouakou N'goran** et Monsieur **Kacou Tanoh**, Conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître **YAO** Affouet Yolande, Greffier, Attachée des greffes et parquets ;

A rendu l'arrêt dont la teneur suit dans la cause ;

ENTRE :

Mademoiselle : DOUA LILIANE;

APPELANTE

Comparant et concluant en personne;

D'UNE PART

ET
Monsieur : ATTOSSA N'GORAN ANDERSON;

INTIME

1^{ère} GRANDE DÉMARCHE
Mme DOUA LILIANE
2019

Comparant et concluant en personne ;

D'AUTRE PART

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier en quoi que ce soit aux droits et intérêts respectifs des parties en cause, mais au contraire et sous les plus expresses réserves des faits et de droit.

FAITS :

Le Tribunal du Travail de Yopougon, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°71 en date du 1^{er} mars 2018 aux qualités duquel il convient de se reporter et dont le dispositif est le suivant :

PAR CES MOTIFS

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

Constate l'inexistence d'un contrat de travail entre les parties;

Se déclare par conséquent incompétent pour statuer sur ce litige ;»

Par acte d'appel n°52 du greffe en date du 14 mars 2018
DOUA LILIANE a relevé appel dudit jugement ;

Le dossier de la procédure ayant été transmis à la Cour d'Appel de ce siège, la cause a été inscrite au Rôle Général du Greffe de la Cour sous le n°155 de l'année 2018 ;

Appelée à l'audience du 19 Avril 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 03 mai 2018;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 17 janvier 2019 sur les conclusions des parties ;

LA COUR

Vu le dossier de la procédure ;

Vu l'arrêt Avant Dire Droit n°693 rendu le 29 Novembre 2018 auquel il convient de se reporter pour la relation des faits, procédure, prétentions et moyens des parties largement y exposés et qui a :

En la forme,

Déclaré Mademoiselle DOUA LILIANE recevable en son appel relevé du jugement contradictoire N°71/18 rendu le 01/03/2018 par le tribunal du travail de Yopougon ;

Au fond,

Sursit à statuer

ET Avant Dire Droit, ordonné une mise en état aux fins de, eu égard aux propos contradictoires des parties sur l'existence ou non des éléments constitutifs d'un contrat de travail, de pièces probantes et de la contestation par monsieur ATTOSA N'GORAN ANDERSON du procès-verbal de non conciliation dressé par l'inspection du travail, entendre tout sachant sur les faits allégués, produire toute pièce utile à la manifestation de la vérité ;

Commis pour y procéder Monsieur le conseiller KacouTanoh ;

Renvoyé la cause et les parties à l'audience du 17 Janvier 2019 pour le dépôt du procès-verbal ;

Vu le procès-verbal de réalisation de cette mise en état en date des 14 Février et 04 Avril 2019 ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Au cours de cette mise en état, ont comparu Mademoiselle DOUA LILIANE, Monsieur ATTOSA N'GORAN ANDERSON ainsi que monsieur TIA INNOCENT, contrôleur du travail, rédacteur du procès-verbal contesté ;

Monsieur ATTOSA NGORAN a soutenu qu'il a admis l'appelante à son domicile en 2012 car sa défunte épouse l'avait présentée comme l'une de ses connaissances ; il a précisé qu'après le décès de sa femme survenu en 2013, l'appelante est restée avec lui jusqu'en 2015; il a ajouté qu'il lui donnait de l'argent mais qu'il ne s'agissait nullement d'une rémunération pour service rendu ; Il a insisté pour dire que durant tout le temps passé ensemble, à aucun moment il n'a été convenu au paiement d'un quelconque salaire et que, considérant l'appelante comme sa fille, il l'a inscrite au cour du soir ;

Pour sa part, Mademoiselle DOUA LILIANE a déclaré que contrairement aux affirmations de Monsieur ATTOSA N'GORAN, elle a été engagée en 2012 par la femme de celui-ci en

qualité de servante moyennant un salaire mensuel de 20.000 CFA, relations qui ont continué avec l'intimé après le décès de l'épouse ; elle a précisé qu'au moment de son embauche, monsieur ATTOSSA n'était pas présent mais que son épouse lui rendait compte téléphoniquement de leur entrevue ; selon elle, elle faisait le ménage dans la maison, la cuisine, la lessive etc...

Elle a ajouté que depuis la date de son embauche jusqu'en 2015 date de leur séparation, elle n'a perçu aucun salaire mais qu'elle est resté si longtemps dans cette situation parce que l'intimé lui faisait espérer chaque fois qu'elle allait être payée, ajoutant que la fille de son employeur lui donnait un peu d'argent pour satisfaire ses petits besoins personnels ;

Par ailleurs monsieur ATTOSSA N'GORAN a persisté dans ses déclarations selon lesquelles les propos qui lui ont été attribués dans le procès-verbal ce non conciliation n'émanent pas de lui ;

Cependant, monsieur TIA INNOCENT, rédacteur du procès-verbal litigieux entendu, a soutenu lors de son audition avoir retranscrit fidèlement les propos de monsieur ATTOSSA dans ledit procès-verbal;

Ce que conteste toujours ce dernier, ajoutant avoir écrit à l'inspection pour dénoncer ces propos avant de se rétracter pour dire que ses contestations ressortent plutôt de ses conclusions en répliques ;

DES MOTIFS

EN LA FORME

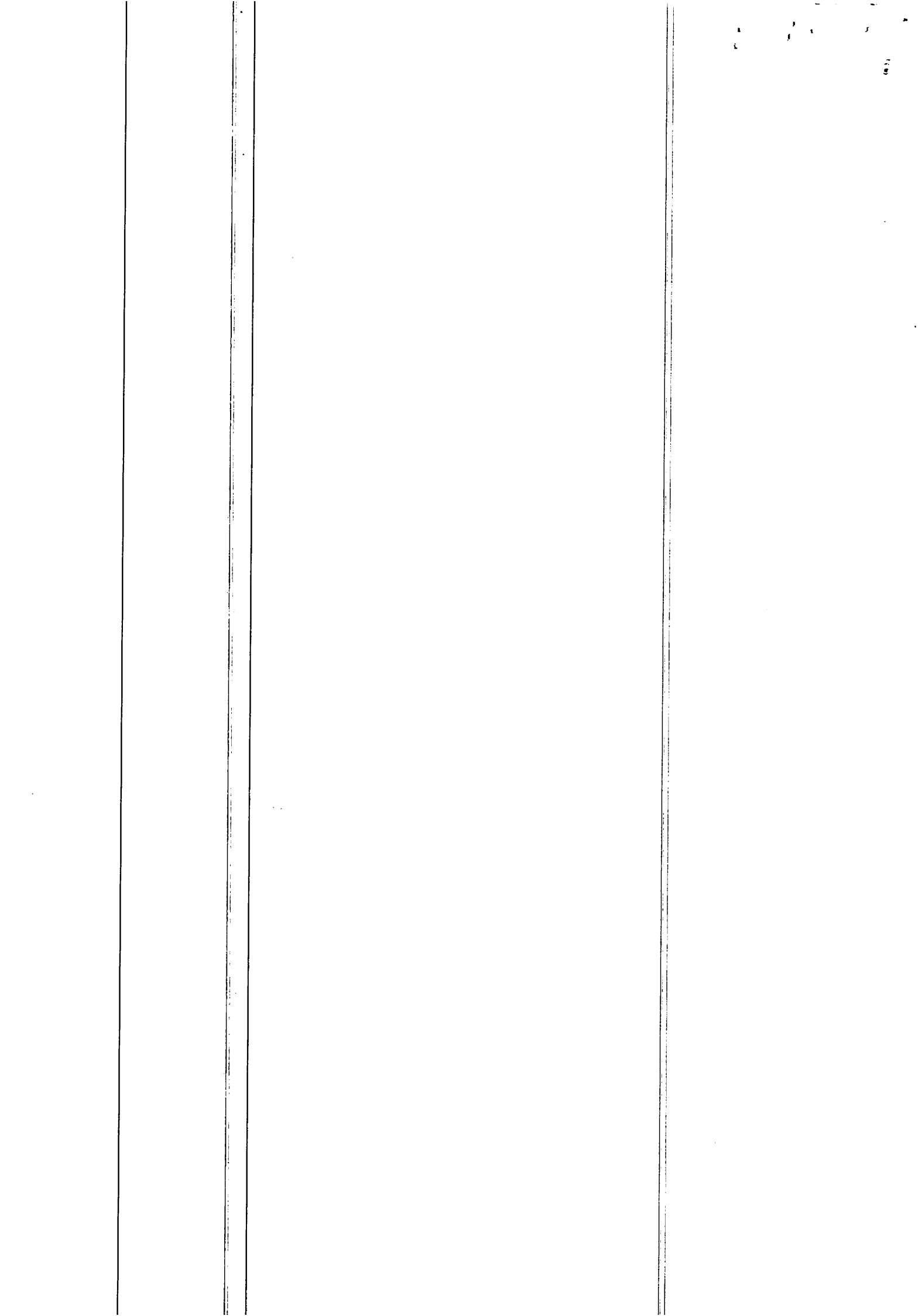
Vu l'arrêt Avant Dire Droit n°693 rendu le 29 Novembre 2018 qui a déclaré Mademoiselle DOUA LILIANE recevable en son appel relevé du jugement contradictoire N°71/18 rendu le 01/03/2018 par le tribunal du travail de Yopougon ;

AU FOND

Sur la compétence

Conformément aux dispositions de l'article 2 alinéa 1 du code du travail, est considérée comme travailleur ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur ;

Il ressort clairement de ce texte que trois conditions doivent être réunies pour qualifier une relation contractuelle de contrat de travail à savoir l'exercice d'une activité, un lien de subordination et une rémunération ;



En l'espèce il est acquis comme n'ayant jamais été contesté que mademoiselle DOUA LILIANE a exercé des activités de femme de ménage consistant à faire la cuisine, la lessive etc... durant plusieurs années sous la direction et l'autorité de monsieur ATTOSSA N'GORAN ANDERSON ;

Cependant ce dernier affirme qu'elle a exercé cette activité de manière bénévole car il a accepté cette dernière à son domicile par humanisme et qu'il n'y a jamais été question de rémunération entre les parties pour les activités fournies ;

Cependant cet argument ne saurait résister à l'analyse des faits d'autant plus qu'il ressort du procès-verbal de non conciliation dont le défaut d'authenticité n'a pu être démontré par l'intimé, ni le faux établi, que ce dernier a lui-même reconnu devoir la somme de 400.000 FCFA au titre des arriérés de salaire dus à mademoiselle DOUA LILIANE selon ses calculs et qu'il désirait réfléchir à la manière dont il pourrait régler ces arriérés ;

Ce faisant, il est ainsi établi que les parties avaient bel et bien convenu d'une rémunération contrairement aux affirmations de l'intimé ;

Il résulte de ce qui précède qu'il a existé bel et bien un contrat de travail entre monsieur ATTOSSA NGORAN ANDERSON et mademoiselle DOUA LILIANE, lequel contrat a été verbalement conclu ;

Il s'agit en conséquence en l'espèce d'un contrat de travail à durée indéterminée dont les conséquences de la rupture ressortent de la compétence du Tribunal du Travail ;

Dès lors, c'est à tort que le tribunal du travail de Yopougon s'est déclaré incompétent pour connaître ce litige aux motifs que l'ex employée ne produit au dossier aucun élément à même d'établir l'existence d'un contrat de travail entre les parties; il y a lieu d'infirmer en toutes ses dispositions le jugement attaqué et, statuant à nouveau, déclarer le Tribunal du Travail compétent pour connaître du présent litige;

Sur les demandes en paiement des dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif et de certificat de travail

Il ressort des pièces du dossier que mademoiselle DOUA LILIANE qui n'avait jamais formulé de demandes tendant à voir condamner son ex employeur à lui payer des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et relevé nominatif de salaire ni devant l'Inspecteur du Travail, ni dans sa requête introductory d'instance a sollicité après la tentative de conciliation, la condamnation de son ex employeur à lui payer ces dommages et intérêt ;

En conséquence, ces demandes n'ayant pas été soumises à la tentative de conciliation obligatoire devant le Tribunal, il convient de les déclarer irrecevables ;

Sur le caractère de la rupture des liens contractuels

Aux termes des dispositions de l'article 18.3 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié ou par celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

Par ailleurs, l'article 18.15 du même code dispose que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages-intérêts et les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce, il est constant que la relation de travail a été rompue du fait du non paiement des salaires de sorte que l'ex employée a saisi l'Inspection du Travail pour voir condamner son ex employeur à lui payer ses droits ;

Ainsi, la rupture du contrat du contrat de travail pour non paiement du salaire bien qu'émanant de l'ex employée est imputable à l'employeur ;

Or, il pèse sur l'employeur l'obligation de payer à terme régulier l'entièreté du salaire dû après service fait ;

Cependant, il résulte de l'espèce que monsieur ATTOSSA a failli à cette obligation apporter de justificatif à cette défaillance de sorte qu'il a commis un abus vis-à-vis de son employée ;

Dès lors, la rupture opérée sans juste motif est abusive et ouvre droit à dommages et intérêts ;

Dans ces circonstances, l'employeur devrait en principe être condamné à payer la somme de 60.000f x4= 240.000 FCFA ;

Cependant, l'appelante ayant sollicité dans sa requête, la condamnation de ce dernier à lui payer la somme 225.000 FCFA à ce titre, il convient de faire droit à cette demande en condamnant l'employeur au paiement de la dernière réclamée;

Sur les indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés

Selon les dispositions des articles 18.7 et 18.16 du code précité, l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement est due au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde en cas de rupture sans respect du délai de préavis et si la rupture ne lui est pas imputable ;

En l'espèce, l'ex employée n'a pas commis de faute lourde et la rupture ne lui est pas imputable ;

Dans ces circonstances, il y a lieu de condamner l'employeur à payer à mademoiselle DOUA LILIANE les sommes de 63.750 FCFA et de 82.875 FCFA respectivement à titre d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de licenciement ;

Par ailleurs l'indemnité compensatrice de congé payé étant un droit acquis au travailleur quelque soit la cause de la rupture de son contrat de travail, il appartient en conséquence à l'employeur de rapporter la preuve du paiement dudit droit ;

Ne l'ayant pas fait, il convient de condamner ce dernier au paiement de la somme de 131.750 FCFA à ce titre ;

Sur les arriérés de salaire

Aux termes de l'article 32.5 du code du travail, l'action en paiement du salaire et ses accessoires se prescrit par deux ans pour tous les travailleurs ;

En l'espèce mademoiselle DOUA LILIANA réclame en 2017 des arriérés de salaire de 2012 à 2016 ; or il ressort du texte susvisé les salaires des années 2012, 2013 et 2014 sont couverts par la prescription surtout qu'aucun acte interruptif de ladite prescription n'est intervenu ;

En conséquence, l'employeur ne reste devoir au titre des arriérés de salaire que les années 2015 et 2016 soit 24 mois x20=480.000f ; il faut déduire de ce montant la somme de 90.000f déjà perçue le travailleur soit 480.000f-90.000f=390.000 FCFA ;

Il sied en conséquence de condamner l'employeur au paiement de cette somme ;

Sur les dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS

Il ressort des dispositions de l'article 92.2 du code du travail que tout employeur est tenu de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoire, sous peine de dommages-intérêts ;

En l'espèce aucune pièce du dossier n'atteste de ce que l'employeur ait satisfait à cette obligation ; il convient dès lors de le condamner à payer la somme de 90.000 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS

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

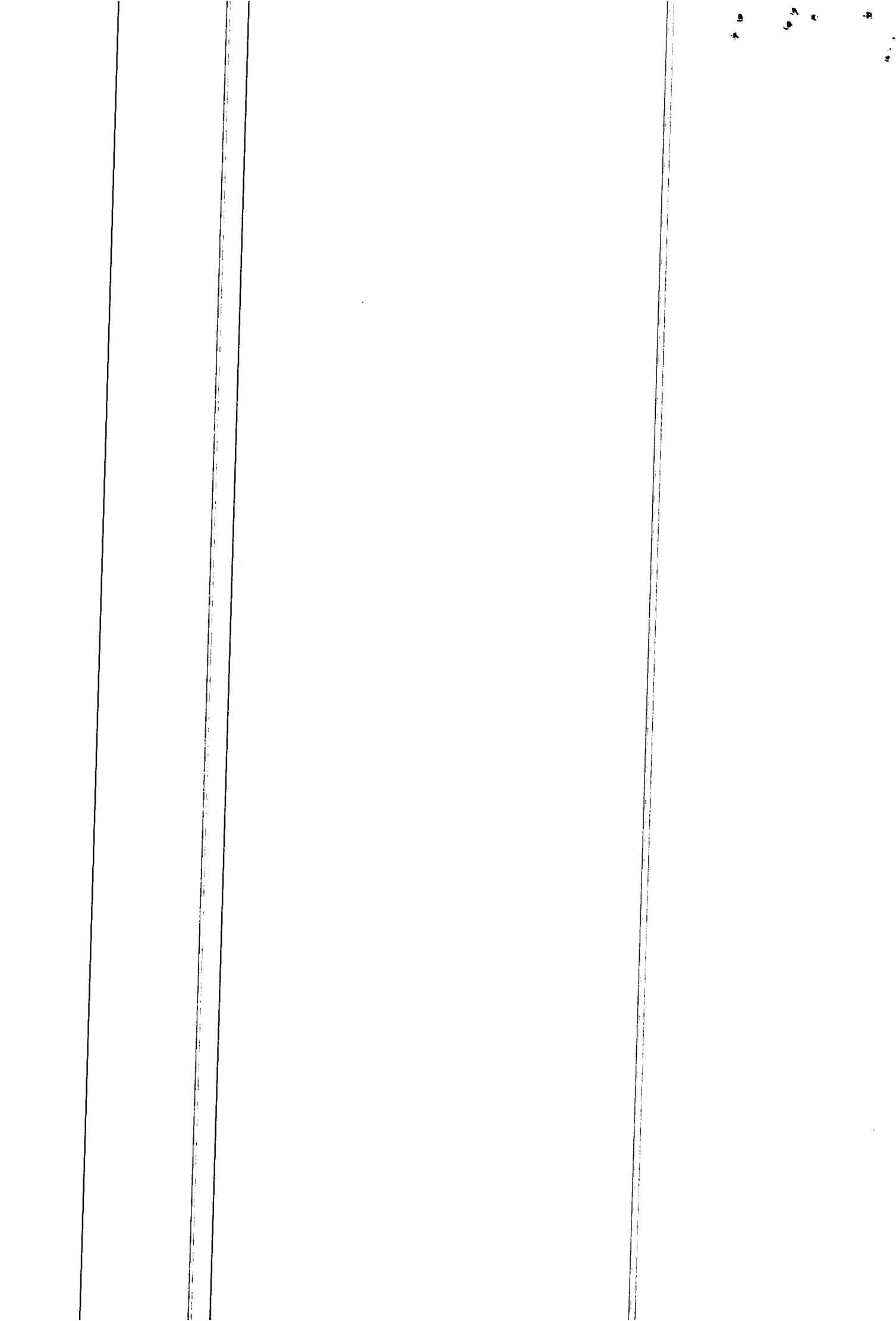
EN LA FORME

Vu l'arrêt Avant Dire Droit n°693 rendu le 29 Novembre 2018 qui a déclaré Mademoiselle DOUA MANHO LILIANE recevable en son appel relevé du jugement contradictoire N°71/18 rendu le 01/03/2018 par le tribunal du travail de Yopougon ;

AU FOND

L'y dit partiellement fondée ;

Infirme le jugement querellé en toutes ses dispositions ;



Statuant à nouveau :

Déclare la juridiction sociale compétente à connaître du présent litige ;

Déclare mademoiselle DOUA LILIANE irrecevable en ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire et de certificat de travail pour n'avoir pas été soumises à la tentative de conciliation obligatoire ;

Dit que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Dit que la rupture de l'espèce, imputable à monsieur ATTOSSA N'GORAN ANDERSON est abusive ;

Condamne en conséquence ce dernier à payer à mademoiselle DOUA MANHO LILIANE les sommes suivantes :

-82.875 FCFA à titre de l'indemnité de licenciement ;

-63.750 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

-131.750 FCFA à titre de congés payés ;

-390.000 FCFA au titre des arriérés de salaire ;

-225.000 FCFA à titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-90.000 FCFA à titre des dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS.

La débute du surplus ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, (Côte D'Ivoire) les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.



