

Y.Y

N°353
DU 02/05/2019

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE
3^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

KOUAKOU KOUAME
ZEPHIRIRIN

C/
LA SOCIETE SOFT
DRINKS COTE D'IVOIRE
(Me AKESSE CHARLES)

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 02 mai 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, Troisième Chambre Sociale, Séant au Palais de Justice de ladite ville en son audience publique ordinaire du deux mai 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 :

Monsieur : **KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIRIN**;

APPELANT

Comparant et concluant en personne ;

D'UNE PART

ET :
LA SOCIETE SOFT DRINKS COTE D'IVOIRE;

INTIMEE

1^{ère} GROSSE DELIVREE le 18 Juillet 2019
Mr KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIRIN

Représenté et concluant par maître AKESSE CHARLES, avocat à la cour, son conseil;

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°295 en date du 19 juillet 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 ;

Déclare l'action de Monsieur **KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN** recevable;

Le dit bien fondé ;

Dit que le licenciement du demandeur est abusif ;

Condamne l'employeur la société **SOFT DRINKS**

COTE D'IVOIRE à lui payer les sommes suivantes :

Rémunération due pendant la période de suspension (10 mois) 1.358.910 fcfa ;

Indemnité supplémentaire : 2.711.820 f cfa;

Indemnité de licenciement : 211.762 f cfa;

Indemnités de préavis : 135.891 f cfa ;

Indemnité de congé-payé : 169.864 f cfa ;

Indemnité de gratification : 124.566 f cfa ;

Des dommages et intérêts pour :

Licenciement abusif : 679.455f cfa ;

Non remise de certificat de travail : 407.673 f cfa ;

Non remise de relevé nominatif de salaire : 407.673 f cfa ;

Non déclaration à la cnps : 203.836 f cfa ;

IPLA COTE D'IVOIRE DÉPARTEMENT DE LA JUSTICE

le déboute du surplus de ses prétentions » ;

Par acte n°177 du greffe en date du 21 septembre 2018,
monsieur KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN 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°619 de l'année
2018 ;

Appelée à l'audience du 27 décembre 2018 pour
laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 17 janvier
2019 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date
du 14 mars 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être
rendu à l'audience du 02 mai 2019 ;

LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

Ensemble, l'exposé des faits, procédure, prétentions des parties et motifs ci-après ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Par actes numéros 160/2018 et 177/2018 en date respectif des 27 Juillet et 21 Septembre 2018, Monsieur KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN en personne et la société SOFT DRINKS COTE D'IVOIRE, par le biais de son conseil, maître CHARLES CAMILLE AKESSE, ont respectivement relevé appel du jugement contradictoire N°295/2018 rendu le 19 Juillet 2018 par le tribunal du travail de Yopougon non signifié dont le dispositif est le suivant :

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

En la forme, déclare l'action de KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN recevable ;

La dit bien fondée ;

Dit que le licenciement du demandeur est abusif ;

Condamne l'employeur la société SOFT DRINKS à lui payer les sommes suivantes :

-Rémunération due pendant la période de suspension (10 mois) : 1.358.910 fcfa ;

Indemnité supplémentaire : 2.711.820 fcfa ;

Indemnité de licenciement : 211.762 fcfa ;

Indemnité de préavis : 135.891 fcfa ;

Indemnité de congé payé : 169.864 fcfa ;

Indemnité de gratification : 124.566 fcfa ;

Des dommages-intérêts pour :

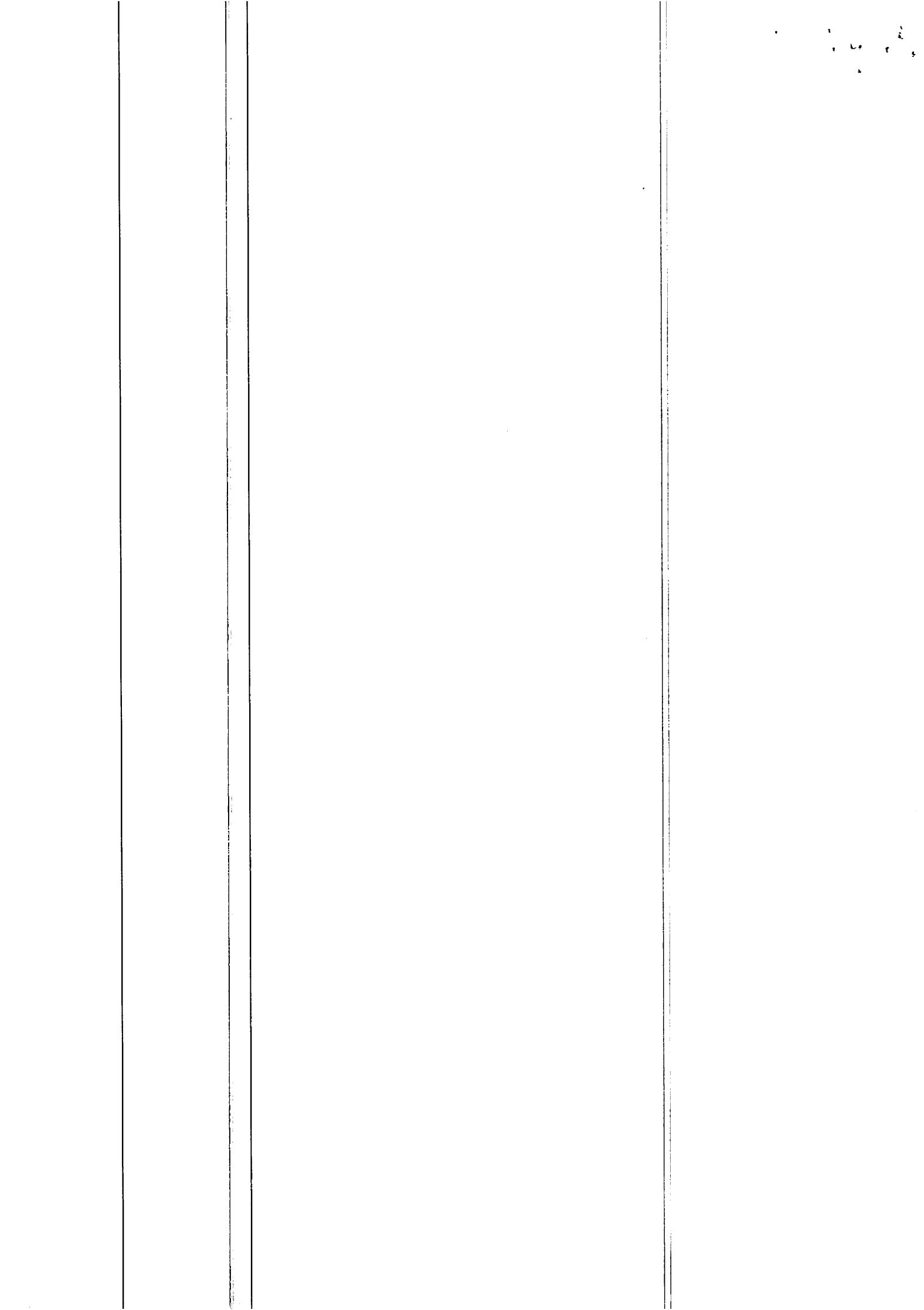
Licenciement abusif : 679.455 fcfa ;

Non remise de certificat de travail : 407.673 fcfa ;

Non remise de relevé nominatif de salaire : 407.673 fcfa ;

Non déclaration à la CNPS : 203.836 fcfa ;

Le déboute du surplus de ses prétentions » ;



Au soutien de son appel la société SOFT DRINKS expose que suite à une grève qu'elle a jugé irrégulière et en vue de procéder au licenciement du délégué du personnel KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN, elle n'a pas pu obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail ;

Suite à ce refus poursuit-elle, elle a exercé un recours hiérarchique en saisissant Monsieur le Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale, lequel recours n'a pas prospéré ;

C'est pourquoi, affirme-t-elle, elle a intenté un recours pour excès de pouvoir devant la chambre administrative de la Cour Suprême dans le but d'obtenir l'annulation de l'acte du Ministre, recours également rejeté ;

Elle précise qu'alors qu'elle était dans l'attente de l'arrivée du travailleur qu'elle avait décidé de réintégrer suite à la décision de la Chambre Administrative, elle était contre toute attente citée à comparaître par devant le Tribunal du Travail qui a rendu la décision qu'elle conteste ;

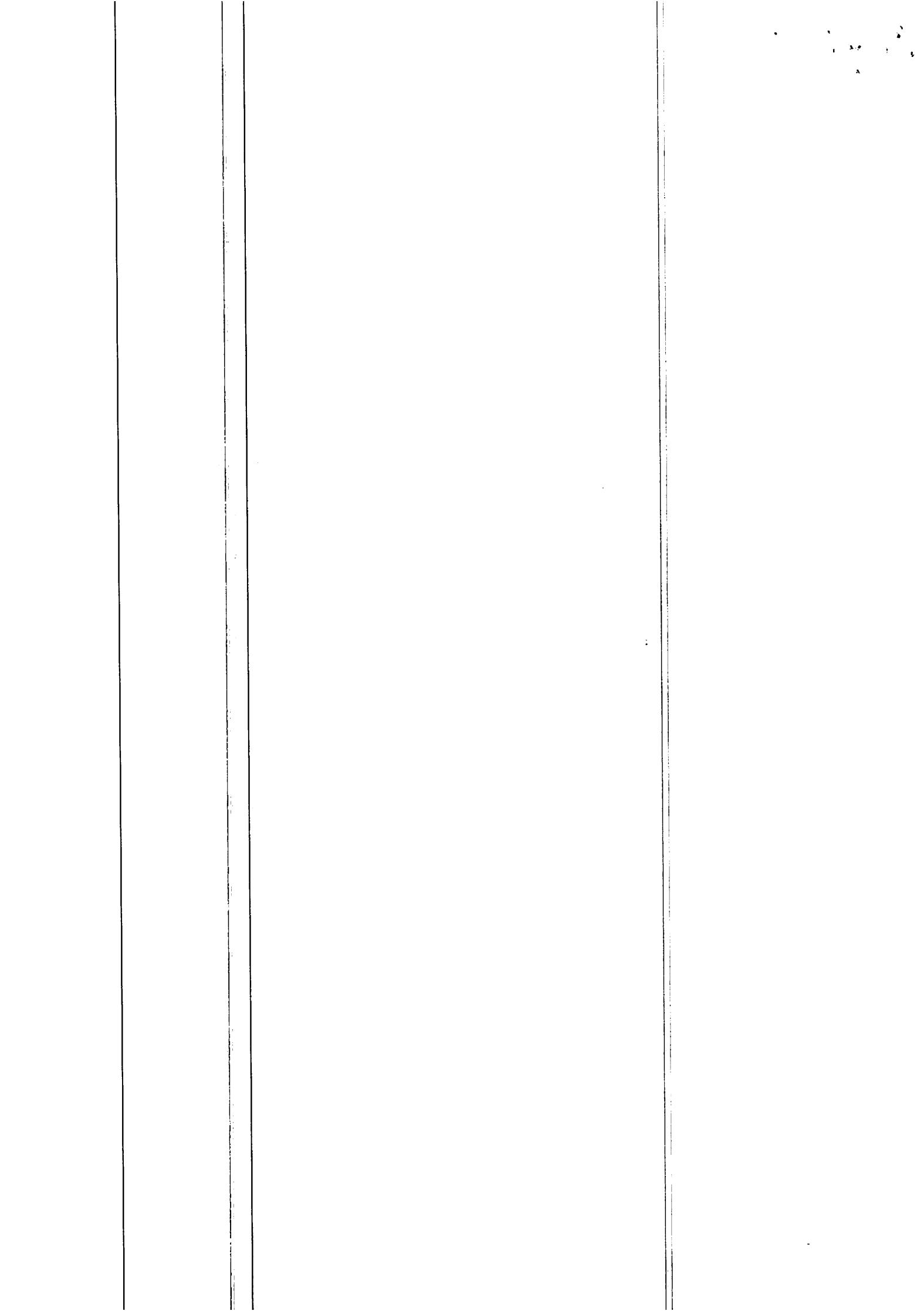
En effet, elle relève que pour déclarer le licenciement abusif, le tribunal a estimé que bien qu'en l'espèce, l'autorisation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ait été refusée, la demande de réintégration introduite par l'ex employé auprès d'elle est restée sans suite favorable et que ce refus de réintégration ne pouvait s'analyser qu'en un licenciement abusif, ce, en application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article 61-8 du code du travail aux termes desquels, tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales;

Toutefois dit- elle, le Tribunal, en se déterminant comme il l'a fait, s'est mépris eu égard au fait qu'il s'infère de la lecture combinée des articles 61.9 alinéa 2 et 61.8 alinéa 6 du même code que le délégué du personnel dont l'autorisation de licenciement n'a pas été autorisée par l'inspecteur du travail est tenu de demander expressément sa réintégration au sein de l'entreprise et que la décision de l'inspecteur du Travail peut faire l'objet de recours ;

Dans ces conditions selon elle, le délégué du personnel est tenu de formuler une demande de réintégration chaque fois que la décision de refus de l'inspecteur du travail de procéder au licenciement est confirmée à la suite d'un recours exercé ce, jusqu'à ce que la décision passe en force de chose jugée irrévocabile ;

Or en l'espèce fait-elle valoir, l'ex employé ne lui a pas adressé de demande de réintégration suite à la décision rendue par la chambre administrative de la Cour suprême et que pire, alors qu'il était attendu, ce dernier n'a pas jugé nécessaire de rejoindre son poste ;

En conséquence selon elle, l'on ne pourrait valablement considérer sans se méprendre qu'il y a eu licenciement abusif lorsqu'à l'issue des recours par elle exercé, le travailleur n'a pas formulé de demande de réintégration et regagné ses effectifs de sorte qu'en lui imputant la



rupture des liens contractuels, le Tribunal ayant fait une mauvaise appréciation des faits de la cause, la décision querellée mérite infirmation sur ce point ;

Par ailleurs elle souligne que le premier juge n'aurait pas dû la condamner au paiement de l'indemnité spéciale car pour elle, cette indemnité se justifie lorsque selon l'article 61.9 alinéa 3 du code du travail, l'employeur oppose un refus à la demande de réintégration du travailleur après la réception de la demande de réintégration ;

Elle affirme que cependant, comme précédemment développé, l'ex employé n'a pas formulé de demande de réintégration suite à l'arrêt de rejet de la chambre administrative de la Cour Suprême alors qu'il était attendu à son poste à telle enseigne que l'on ne saurait conclure à un refus de réintégrer ce dernier; dès lors relève-t-elle, le Tribunal ayant violé l'article sus cité, le jugement querellé mérite infirmation de ce fait ;

Relativement à l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis, aux congés payés et à la gratification accordés par le premier juge à l'ex-employé, elle estime que ces droits ne sont dus qu'en cas de rupture du lien contractuel ; or fait-elle, remarquer elle n'a pas procédé au licenciement de son ex employé dont le poste est encore disponible de sorte que la condamnation au paiement de diverses sommes d'argent relativement aux dits droits étant injustifiée, le jugement attaqué devrait être infirmé sur ces points;

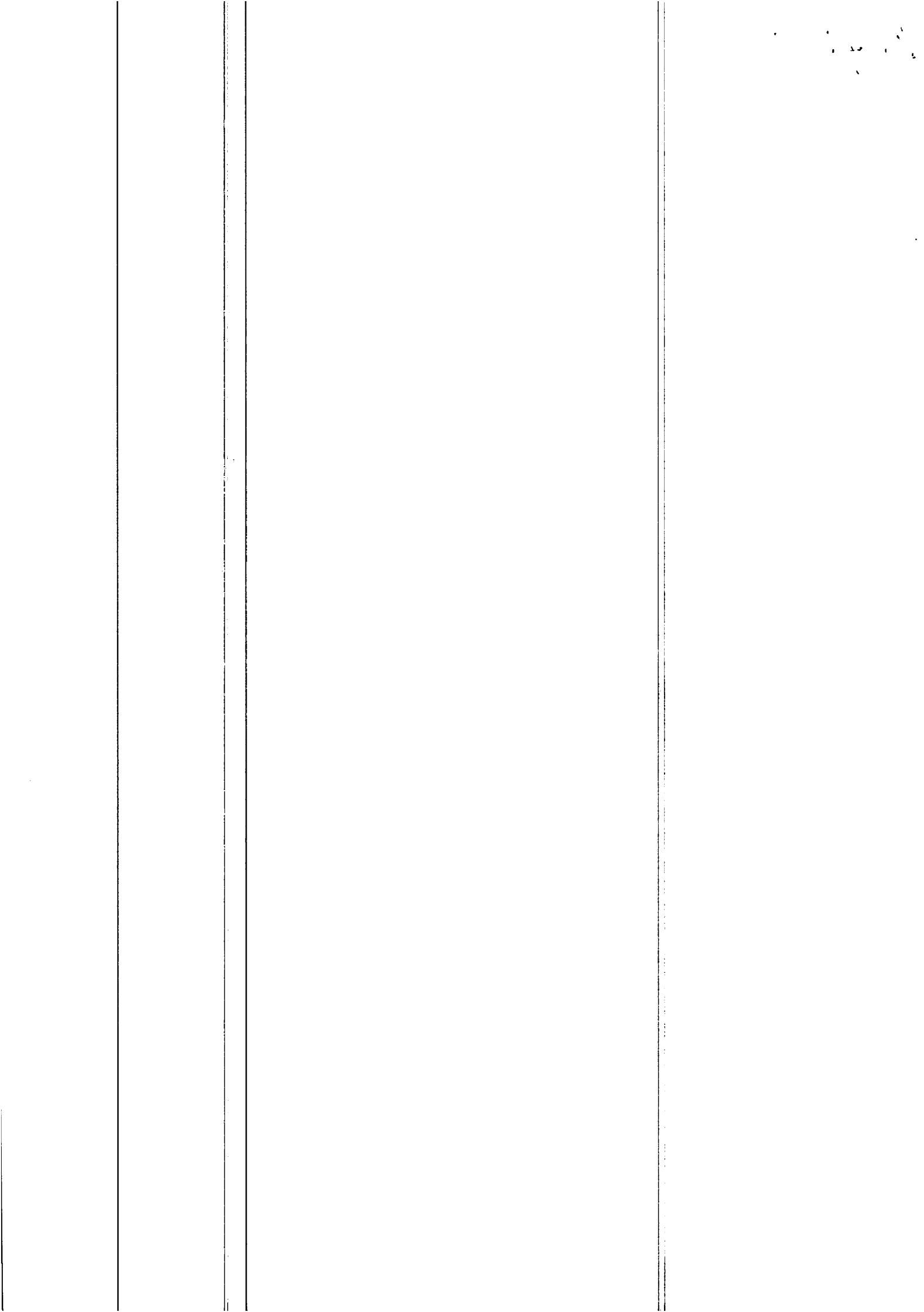
S'agissant des dommages et intérêts pour licenciement abusif, non remise de certificat de travail et non remise de relevé nominatif de salaire, elle indique qu'au sens des dispositions de l'article 18.18 du code du travail, le relevé nominatif de salaire et le certificat de travail sont des documents remis au travailleur à l'expiration du contrat, alors qu'elle n'a procédé à aucun licenciement ; dans ces circonstances pour elle, l'ex employé est mal fondé pour réclamer des dommages et intérêts de ces chefs;

Au total, elle sollicite l'infirmation du jugement attaqué en toutes ses dispositions et la Cour de céans, statuant à nouveau déclarer mal fondé monsieur KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN et débouter de dernier de toutes ses prétentions pécuniaires après avoir déclaré qu'il n'y a pas de licenciement en l'espèce;

Pour sa part, Monsieur KOUAKOU KOUAMA ZEPHIRIN explique qu'en sa qualité de délégué du personnel, la société SOFT DRINKS a refusé de le réintégrer en dépit des refus de l'inspecteur du travail et des lois sociales puis de l'autorité hiérarchique ;

Selon lui, le 04 Novembre 2016, il a introduit une requête auprès du Tribunal de Yopougon en vue de constater son licenciement et liquider ses droits ;

Il relève que saisie en Novembre 2016, ce n'est que le 19 Juillet 2018 que ledit Tribunal a pu statuer suite au rejet de la requête de la société SOFT DRINKS par la Chambre Administrative de la Cour Suprême ;



Il fait observer qu'à la reprise des audiences, il a attiré l'attention du Tribunal sur le fait que la période de suspension qui était à l'origine de 10 mois avait changé ;

En effet selon lui, depuis la fin de l'année 2016 période au cours de laquelle il a perçu son dernier salaire jusqu'au prononcé du jugement le 19 Juillet 2018, il s'est écoulé 34 mois ;

Or fait-il observer, le premier juge ne s'est tenu qu'aux 10 mois de suspension tel que calculé en Novembre 2016 dans la requête initiale sans tenir compte des longs mois pendant lesquels il n'était ni licencié ni réintégré par la société SOFT DRINKS ;

En conséquence pour lui, en consacrant son licenciement, le premier juge, en application de l'alinéa 3 de l'article 61.9, aurait dû considérer la date du jugement comme celle de la fin de la suspension et lui accorder une indemnité spéciale de 4.620.294 FCFA soit 135.891 FCFA multiplié par 34 ;

Du reste, il souligne que la société SOFT DRINK a reconnu lui avoir infligé une mise à pied provisoire dans l'attente de l'épuisement des voies de recours et qu'il n'avait pas été licencié ;

Il réclame dès lors, la condamnation de la société SOFT DRINK à lui payer cette somme correspondant à la période de suspension du contrat et la confirmation du jugement entrepris pour le surplus ;

DES MOTIFS

Toutes les parties ayant comparu et conclu, il y a lieu de statuer par décision contradictoire ;

EN LA FORME

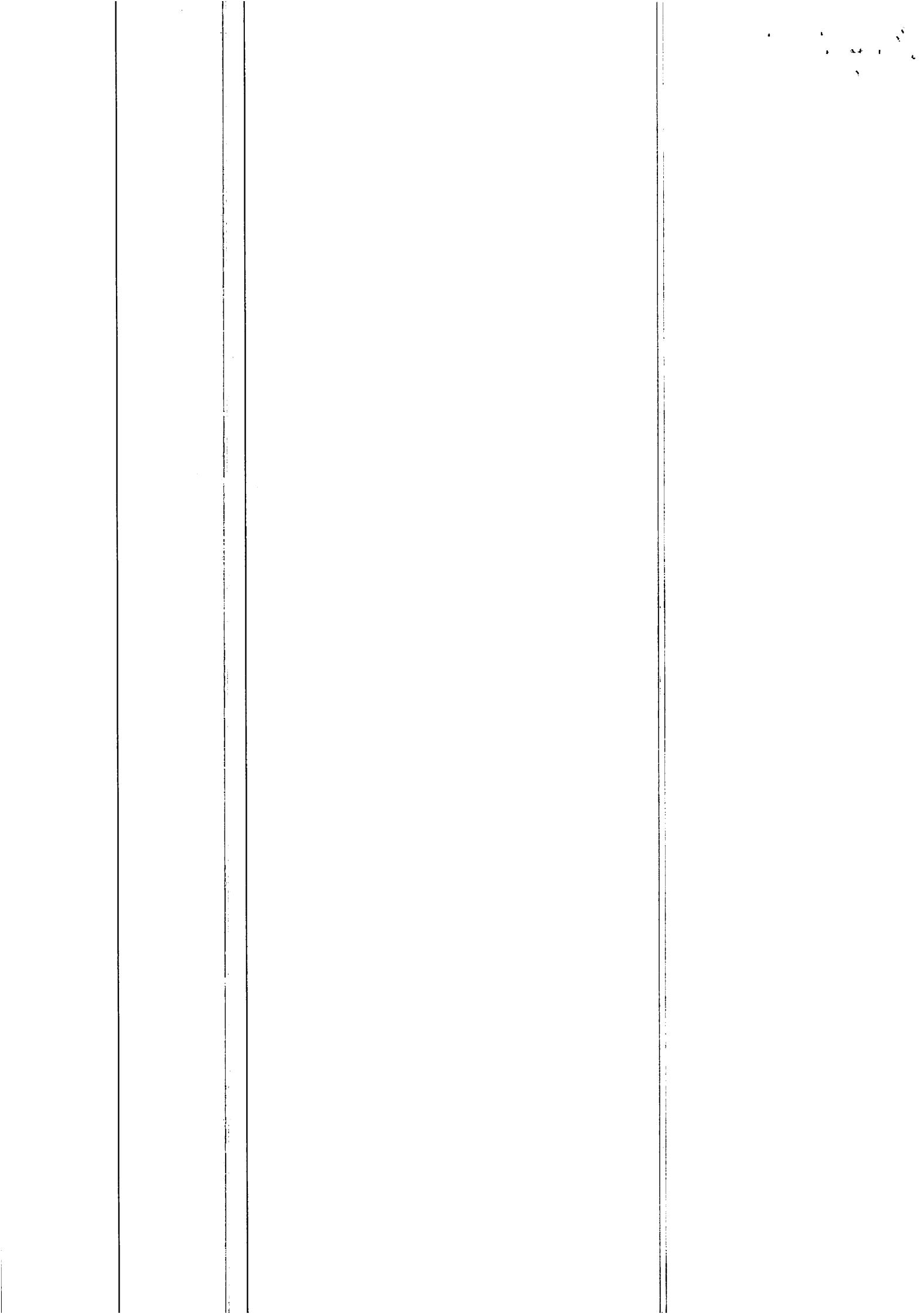
Les appels ayant été relevés selon les forme et délai de la loi, il convient de les déclarer recevables ;

Au FOND

Sur la rupture du lien contractuel

Aux termes des dispositions de l'article 61.8 alinéa 1 du code du travail tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales ;

L'article 61.9 alinéa 2 du même code dispose que si un employeur licencie un délégué du personnel sans l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou si l'inspecteur du travail et des lois sociales donne un avis défavorable à la demande de licenciement du délégué du personnel, celui-ci doit demander sa réintégration dans l'entreprise par tous moyens laissant trace écrite ; si l'employeur ne réintègre pas le délégué qu'il a licencié huit jours après la réception de la demande de réintégration, il est tenu de lui verser une



indemnité spéciale égale à la rémunération due pendant la période de suspension du contrat de travail ainsi qu'une indemnité supplémentaire... ;

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que l'employeur qui envisageait le licenciement du délégué de personnel, monsieur KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN, a sollicité l'autorisation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales qui a émis un avis défavorable ; en conséquence, le délégué du personnel a sollicité sa réintégration par courrier en date du 07 Mars 2016, lequel courrier est resté sans suite ;

En outre, Le 30 Août 2016, à la suite de l'échec du recours hiérarchique devant monsieur le Ministre de la fonction publique, monsieur KOUAKOU KPIAME ZEPHIRIN a de nouveau réitéré sa demande de réintégration sans succès;

Cependant, la société SOFT DRINKS, sous le prétexte qu'après la décision de rejet de la Chambre administrative de la Cour Suprême le délégué du personnel n'a pas formulé une nouvelle demande de réintégration, soutient qu'il n'y a pas de licenciement mais qu'elle attendait plutôt que ce dernier rejoigne son poste ;

Toutefois, le délégué du personnel ayant déjà formulé une première demande de réintégration, celle-ci vaut jusqu'à l'épuisement des voies de recours, demande de réintégration que ce dernier a du reste réitéré après l'échec du recours hiérarchique devant le Ministre;

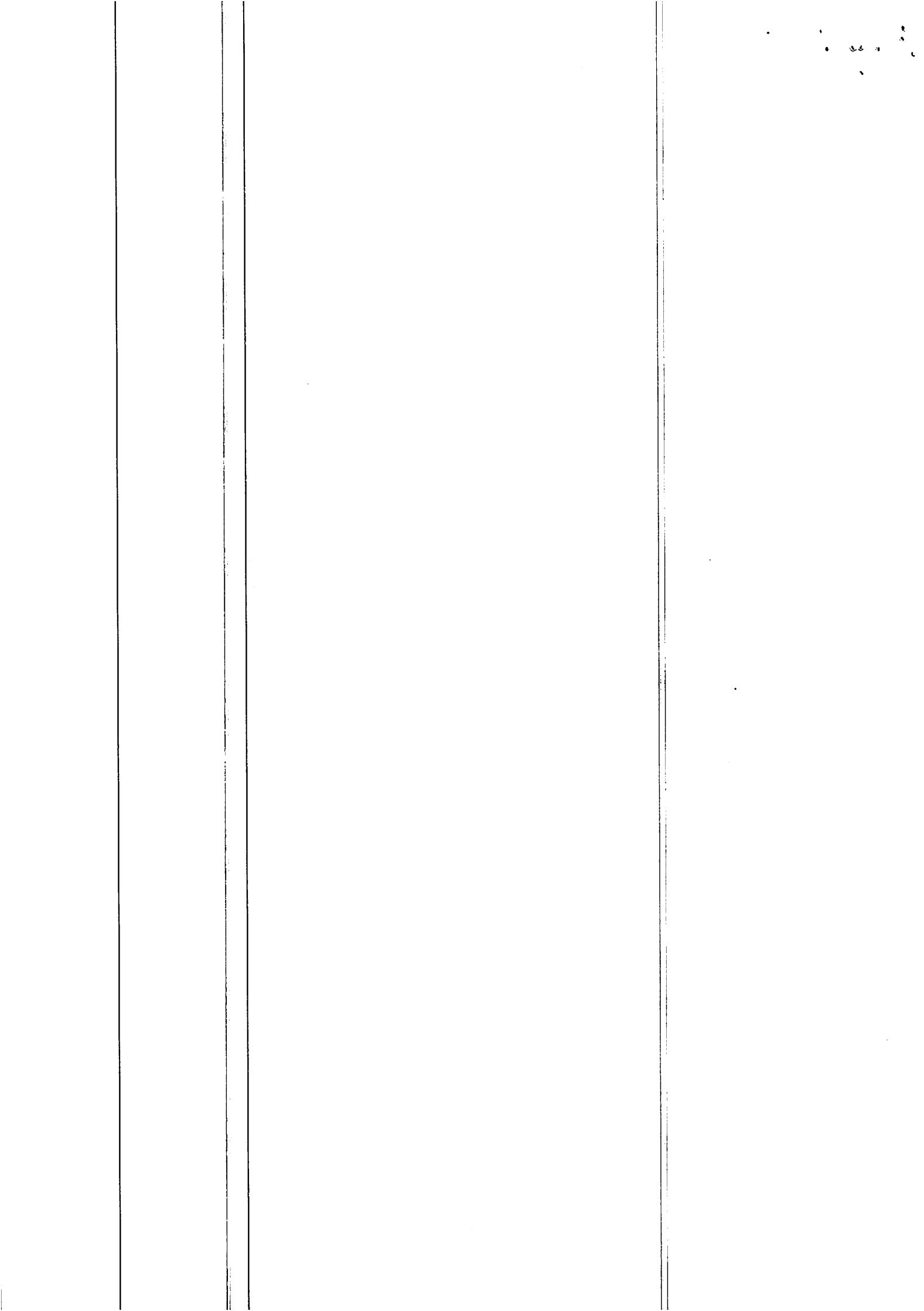
Dès lors, ayant satisfait à l'obligation de demander sa réintégration après le refus de l'Inspecteur du Travail comme l'y oblige les dispositions sus visés, le délégué du personnel n'était plus tenu à chaque rejet du recours exercé par l'employeur, de formuler une nouvelle demande, la première demande formulée étant largement suffisante pour satisfaire à l'obligation mise à sa charge par la loi ;

En conséquence, l'employeur qui avait déjà reçu la demande de réintégration était tenu de réintégrer le délégué du personnel après la décision défavorable de la chambre administrative de la Cour Suprême sans qu'il ne soit besoin d'exiger du délégué du personnel, une autre demande ;

Ne l'ayant pas fait, au mépris des refus à lui opposé quant à sa volonté de rupture des liens contractuels, il a méconnu les droits du travailleur qu'il a ainsi abusivement licencié eu égard au fait que ledit licenciement opéré sur le fondement de motifs fallacieux, ne repose sur aucun motif légitime ;

Pour l'avoir dit et ainsi jugé, le Tribunal a fait une bonne appréciation des faits de la cause et sa décision mérite confirmation sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif



Aux termes des dispositions de l'article 18.15 du code précité, toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts et les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce, il vient d'être précédemment démontré que la rupture du contrat de travail a été abusivement opérée ;

Dès lors, c'est à juste titre que le premier juge a condamné l'ex employeur au paiement de la somme de 679.455 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

Il sied de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

Sur l'indemnité spéciale

Selon les dispositions de l'alinéa 3 de l'article 61.9 du code du travail , si l'employeur ne réintègre pas le délégué du personnel qu'il a licencié huit jours après la réception de la demande réintégration, il est tenu de lui verser une indemnité spéciale égale à la rémunération due pendant la période de suspension du contrat ;

En l'espèce l'employeur n'ayant pas donné de suite réponse à la demande de réintégration formulée par le délégué du personnel, il est tenu de verser à ce dernier une indemnité spéciale ;

Cependant l'ex employé conteste le montant à lui alloué par le premier juge estimant que toute la période de suspension du contrat n'a pas été prise en compte ;

En effet, il ressort des propres déclarations de la société SOFT DRINKS qu'il revenait à son ex-employé, après la décision de la Chambre Administrative de la Cour Suprême, de lui adresser un courrier de réintégration pour rejoindre son poste de travail qui demeurait disponible ;

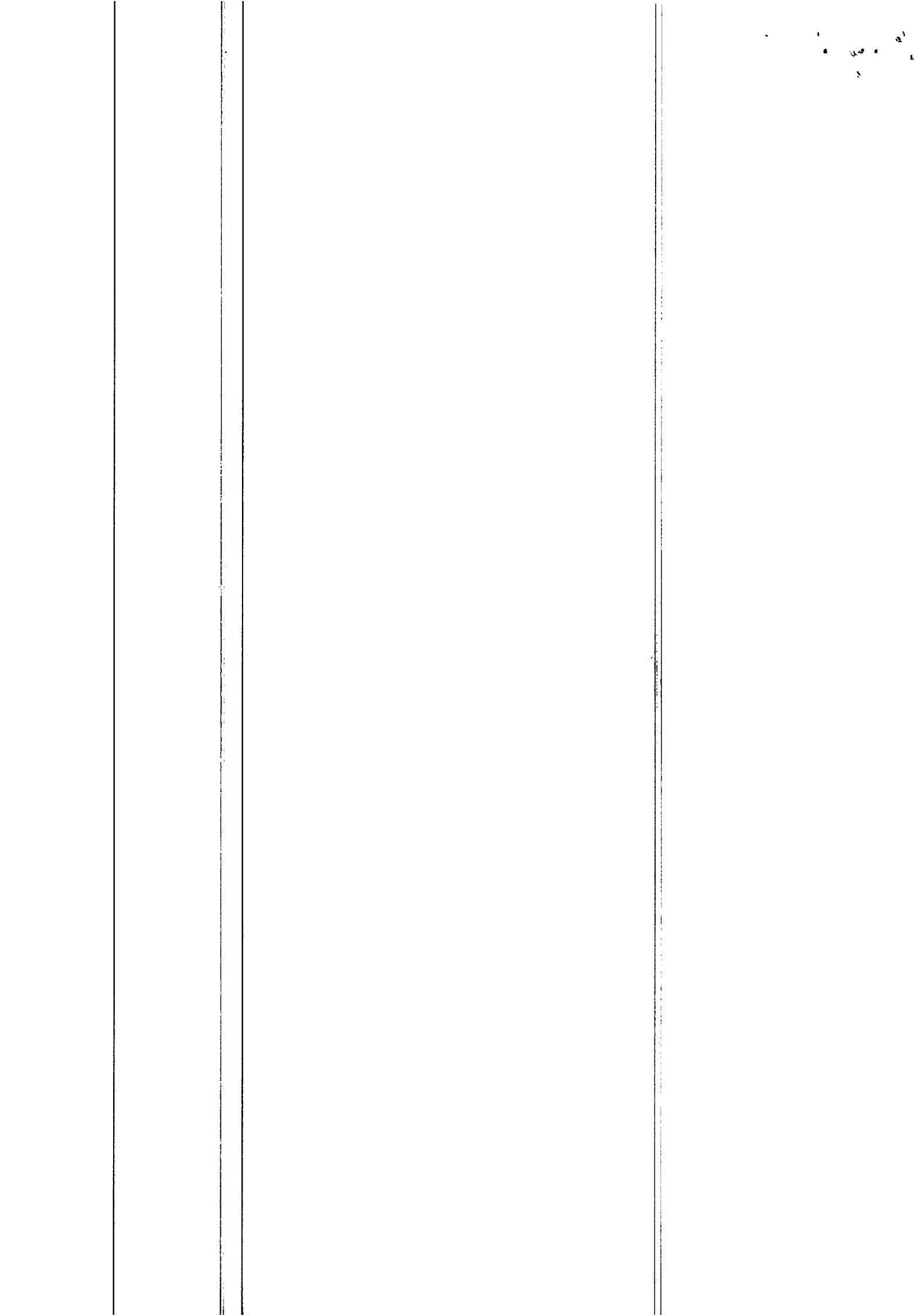
De fait, durant toute cette période, les parties étant dans l'attente de la suite des recours exercés par l'employeur ;

Toutefois, l'employeur ne rapporte aucune preuve de la disponibilité du poste comme elle le prétend ;

Ainsi, de la fin du mois de Février 2016, date de la suspension du salaire jusqu'au 30 Mai 2018, date de l'arrêt de la chambre administrative de la haute Cour, soit durant 27 mois, le contrat était suspendu ;

Dès lors, c'est à tort que le premier juge n'a pas tenu compte de tout le délai de suspension du contrat pour le calcul de l'indemnité spéciale ;

En conséquence, l'ex employé a droit à une indemnité spéciale de 135.891f x 27= 3.669.057 FCFA ;



Le premier juge ayant statué autrement, il sied de d'infirmer le jugement entrepris sur ce point et, statuant à nouveau, condamner la société SOFT DRINKS COTE D'IVOIRE à payer à monsieur KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN la somme de 3.669.057 FCFA à titre d'indemnité spéciale ;

Sur les indemnités compensatrice de préavis, de licenciement, de congés payés et la gratification

Il résulte des termes des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du code du travail que d'une part toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ou sans respect du délai de préavis emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre une indemnité sauf faute lourde ; d'autre part, l'indemnité de licenciement est due au travailleur dans tous les cas ou la rupture ne lui est pas imputable ;

Par ailleurs, l'article 53 alinéa 2 de la convention collective interprofessionnelle souligne que le travailleur licencié dans le courant de l'année a droit à une prime de gratification au prorata du temps de service effectué ;

Relativement au congé payé l'article 25.8 du code du travail dispose que lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une indemnité doit lui être versée à titre de compensation ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que l'ex travailleur a été abusivement licencié sans préavis de sorte que les indemnités compensatrice de préavis et de licenciement sont dues au travailleur ;

Par ailleurs, aucune preuve de paiement des congés et de la gratification n'ayant été rapportée par l'employeur, c'est à juste titre que l'ex employé sollicite la condamnation de ce dernier à lui payer diverses sommes d'argent à ces titres ;

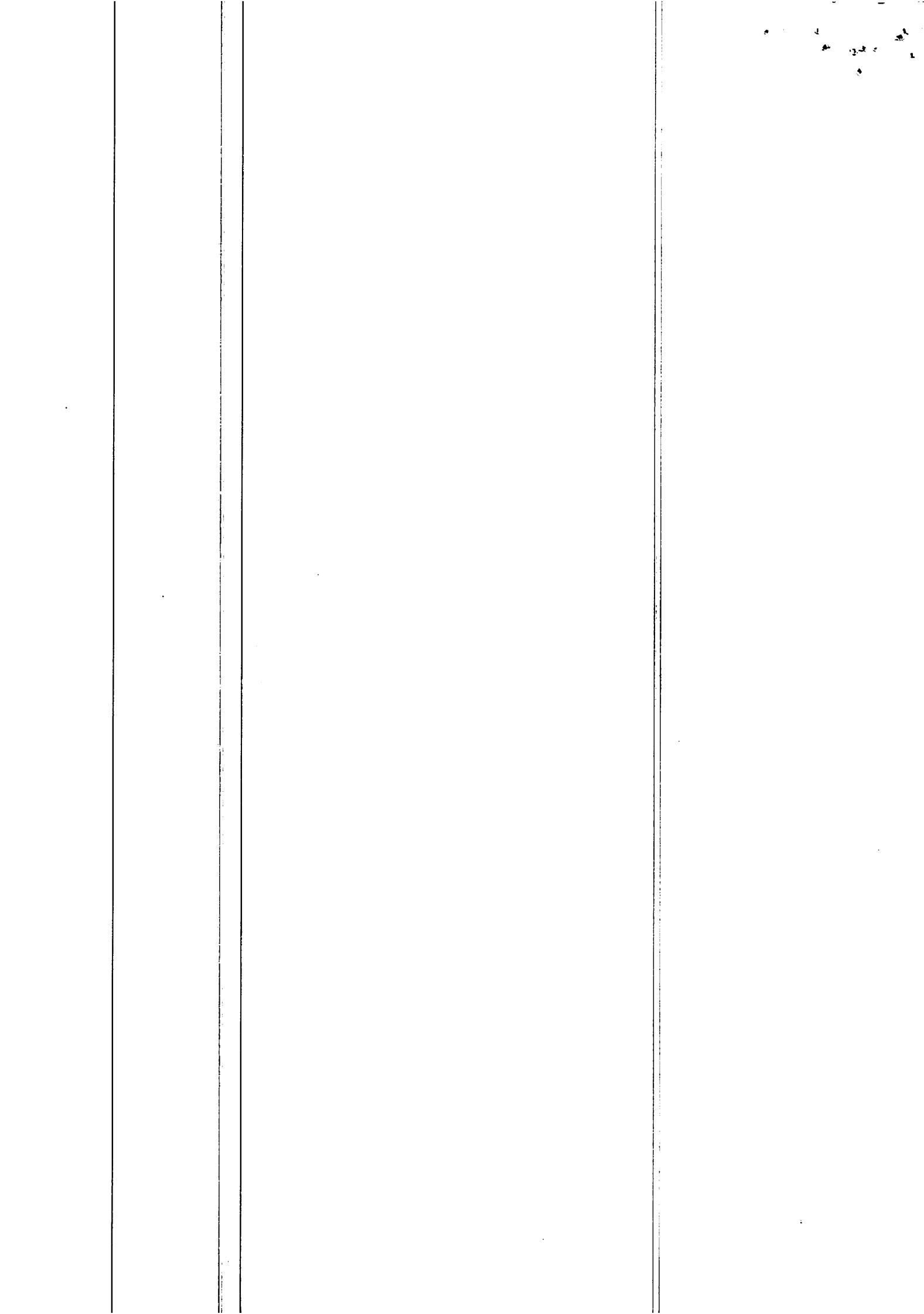
Dans ces conditions, c'est à raison que le premier juge a statué comme il l'a fait de ces différents chefs de demande ;

Il sied en conséquence de confirmer la décision entreprise sur ces points ;

Sur les dommages-intérêts pour non délivrance du certificat de travail et de relevé nominatif de salaire

Il ressort des dispositions de l'article 18.18 du code du travail qu'à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire de l'Institution de Prévoyance Sociale à laquelle le travailleur est affilié ;

En l'espèce, l'employeur n'apporte nullement les preuves de la délivrance des deux documents à son ex-employé à l'expiration du contrat ;



Dès lors, c'est à juste titre que le premier juge a condamné la société SOFT DRINKS à payer à l'ex travailleur la somme de 407.673 FCFA pour chaque chef de demandes ;

Il sied en conséquence de confirmer la décision entreprise sur ces points ;

Sur les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS et l'indemnité supplémentaire

La société SOFT DRINKS sollicite le débouté de monsieur KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN de toutes ses prétentions pécuniaires ;

Cependant, elle ne fait valoir aucun moyen relativement à ces deux chefs de demandes ;

Par ailleurs, il ressort de l'examen des dispositions du jugement entrepris sur ces points que la décision procède d'une bonne appréciation des faits de la cause et d'une bonne application de la loi ;

Il sied en conséquence de confirmer ledit jugement sur ces points par adoption des motifs du premier juge ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare Monsieur KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN et la société SOFT DRINKS recevables en leur appels relevés du jugement contradictoire n°295 rendu le 19 Juillet 2018 par le tribunal du travail de Yopougon ;

AU FOND

Déclare la société SOFT DRINK COTE D'IVOIRE mal fondée en son appel ;

L'en déboute ;

Déclare par contre monsieur KOUAKOU KOUAME ZEPHIRIN partiellement fondé en son appel ;

Réformant le jugement attaqué ;

Condamne la société SOFT DRINKS COTE D'IVOIRE à lui payer la somme de 3.669.057 FCFA à titre d'indemnité spéciale;

Confirme pour le 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.



