

N° 51  
Du 17/01/19

**ARRET SOCIAL  
CONTRADICTOIRE**  
3<sup>ème</sup> CHAMBRE  
SOCIALE

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

-----  
TROISIEME CHAMBRE SOCIALE  
-----

AUDIENCE DU JEUDI 17 JANVIER 2019

**AFFAIRE :**

LA SOCIETE MTC  
SERVICES SARL

La Cour d'Appel d'Abidjan, 3<sup>ème</sup> chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du dix sept janvier deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

Me OYOUROU DIDIER

Madame KOUASSY MARIE-LAURE, Président de chambre, Président ;

C/

Mme SEMON TAYA  
JUSTINE

Monsieur KACOU TANOH - madame ATTE KOKO ANGELINE épouse OGNI SEKA, conseillers à la Cour, Membres ;

SCPA TOURE-AMANI-  
YAO & ASSOCIES

Avec l'assistance de Maître KONE LYNDIA, Greffier ;

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

**ENTRE :**

LA SOCIETE MTC SERVICES SARL ;

**APPELANTE**

Représentée et concluant par maître OYOUROU DIDIER ;

**D'UNE PART**

MADAME SEMON TAYA JUSTNE ;

**1<sup>ère</sup> GROSSE DELIVREE le 11 Avril 2019**  
**A la SCPA TOURE-AMANI-YAO**  
Associés Avocat à la Cour.  
Remise à Mr Agbanhan KOUASSI  
Augustin son collaborateur.

## INTIMEE

Représentée et concluant par la SCPA TOURE-AMANI-YAO & ASSOCIES ;

## D'AUTRE PART

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier 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 du Plateau statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement N°468/CS4 en date du 15 mars 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

Par acte n° 264/2018 en date du 02 mai 2018, maître DIDIER OYUROU conseil de la SOCIETE MTC SERVICES SARL 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°361 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 28 juin 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 19 juillet 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 08 novembre 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 10 janvier 2019 à cette date, le délibéré a été prorogé à la date de ce jour ;

**DROIT :** En cet état, la cause présentait à juger les points de droit résultant des pièces, des conclusions écrites et orales des

parties ;

Advenue l'audience de ce jour jeudi 17 janvier 2019 le délibéré a été vidé ;

La Cour, vidant son délibéré conformément à la loi, a rendu l'arrêt ci-après qui a été prononcé par Madame le Président ;

### **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 acte N°264 /2018 en date du 02 Mai 2018, la société MTC SERVICES SARL par le biais de son conseil, maître Oyourou Didier a relevé appel du jugement N°468//CS4/2018 rendu le 15 Mars 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan, qui, en la cause, a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare madame SEMON TAYA JUSTINE recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Conséquemment condamne l'employeur à payer les sommes suivantes :

-900.000 francs au titre de l'indemnité de préavis ;

-225.000 francs au titre du congé payé au prorata ;

-165.000 francs au titre de la gratification au prorata ;

-225.000 francs au titre de la prime de transport ;

-240.000 francs au titre du salaire de présence ;

-900.000 francs au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

-207.900 francs au titre de dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

-300.000 francs au titre de dommages et intérêts pour non délivrance du relevé nominatif ;

La déboute des surplus de ses demandes » ;

Au soutien de son action, la société MTC SERVICES SARL expose que spécialisée dans le domaine de la promotion immobilière et de la construction, elle avait un besoin urgent de responsable commercial susceptible de lui trouver de nouveaux marchés ; c'est ainsi dit elle qu'elle a embauché madame SEMON qui lui a été présentée par une associée ; elle précise que bien que cette dernière n'ait ni signé ni retourné le projet de contrat à durée déterminée d'une durée de six mois qu'elle lui a remis, elle s'est néanmoins mise à l'ouvrage et était donc astreinte au règlement intérieur comme tous les autres travailleurs ;

Cependant, prise d'un zèle inexplicable poursuit elle, l'ex employée outrepassant ses compétences s'est non seulement autorisée à réceptionner un acte d'huissier destiné à la société mais a dissimulé ledit exploit, ce, en total contradiction avec le règlement intérieur ;

Elle indique qu'interrogée sur cette situation madame SEMON n'a pu donner d'explication plausible de sorte que ne pouvant s'accommoder d'un tel travailleur, elle a mis fin au contrat ;

Elle souligne que cette dernière a en conséquence saisi l'inspection du travail puis le Tribunal qui a rendu le jugement qu'elle conteste pour les torts et griefs à elle causée ;

En effet, elle fait valoir que le règlement intérieur de l'entreprise qui a été régulièrement affiché le 15 Juin 2014 était donc porté à la connaissance des employés et que madame SEMON ne pouvait donc s'y soustraire ; selon elle en totale contradiction avec ce règlement intérieur, cette dernière a plusieurs fois réceptionné des documents qui lui étaient destinés parmi lesquels l'acte d'appel en date du 10 Mars 2017 qu'elle a gardé sans informer les

responsables alors même qu'elle n'en avait pas compétence ;

Cette action poursuit elle lui a porté préjudice dans la mesure où elle a été condamnée sans pouvoir se défendre et que l'harmonie au sein de la société a été troublée, notamment le service secrétariat ; pour elle, une telle attitude est intolérable et est constitutive de fautes lourdes ne permettant pas le maintien du lien contractuel ;

Elle estime en conséquence avoir mis fin au contrat pour faute lourde, laquelle ne requiert nullement une demande d'explication ;

Elle prie dès lors la Cour de céans de constater que la rupture pour faute lourde est juste et fondée en droit ;

Par ailleurs fait-elle noter, le premier juge l'a condamnée au paiement de diverses sommes d'argent à titre d'indemnité compensatrice de préavis, prime de transport, dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif et non déclaration à la CNPS alors que de telles condamnations ne peuvent prospérer regard du caractère légitime de la rupture ;

De plus soutient elle, le licenciement pour faute lourde n'ouvre pas droit au paiement de dommages et intérêts encore moins à des préavis et indemnité de licenciement ;

Au total, elle sollicite l'infirmité du jugement querellé en toutes ses dispositions et la Cour de céans, statuant à nouveau dire que la rupture intervenue est légitime et débouter l'ex employée de toutes ses prétentions ;

En répliques, madame SEMON TAYA JUSTINE, par le biais de son conseil, la SCPA Touré-Amani-Yao et associés soutient pour sa part avoir rejoint les effectifs de la société MTC SERVICES dans le courant du mois de Juin 2016 par contrat verbal à durée indéterminée ;

Elle souligne que les relations contractuelles se sont déroulées sans heurt jusqu'au jour où le Cogérant de ladite société décida de supprimer son poste ;

Elle a reçu alors le 20 Mars 2017 poursuit elle, la note de service en date du 15 Mars 2017, l'informant de la diminution de son salaire que son employeur lui demanda de signer pour marquer son approbation ;

Elle déclare avoir refusé la proposition le 24 Mars 2017 et reçu



le même jour, une lettre de licenciement pour faute grave ; elle explique avoir découvert avec étonnement à la lecture de la lettre qu'il lui était reproché d'avoir réceptionné un courrier, signé et conservé dans son bureau alors qu'elle n'a jamais accompli un seul acte au-delà de ses compétences ;

Elle fait remarquer qu'à la suite de ce licenciement elle a saisi l'inspection du travail puis le Tribunal pour être rétablie dans ses droits ;

En effet, selon elle, non seulement, l'employeur ne rapporte nullement la preuve de ses allégations mais à supposé même qu'elle ait commis une faute rendant intolérable le maintien des liens contractuels, cela n'exonérerait pas l'employeur du respect de la procédure de licenciement tel que la demande d'explication préalable;

Par ailleurs, elle fait remarquer que tout règlement intérieur, pour être imposable aux employés doit obligatoirement obéir à la loi notamment à l'obligation d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement et de dépôt au greffe du Tribunal de travail ou à celui de la juridiction la plus rapprochée ; or dit elle, en l'espèce, c'est à la réception des conclusions qu'elle a eu connaissance de l'existence du règlement intérieur de la société MTC, laquelle société doit du reste faire la preuve qu'elle lui a remis une copie du règlement intérieur lors de l'embauche comme le prévoit ce règlement intérieur ;

En outre, elle ne reconnaît pas avoir réceptionné un exploit qu'elle aurait gardé par devers elle auquel cas selon elle, l'employeur aurait été en mesure de préciser la nature de l'acte et la date à laquelle ledit acte a été reçu ; elle ajoute qu'elle transmettait sans délai à sa hiérarchie, tous les actes qu'elle recevait pour le compte de la société ;

Elle sollicite en conséquence la confirmation du jugement attaqué en ce que la rupture a été qualifiée d'abusive et que l'appelante principale a été condamnée à lui payer des dommages et intérêts et des indemnités de rupture ;

Cependant , formant appel incident, elle réclame la réformation du jugement en ce qui concerne d'une part les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS et non délivrance du relevé nominatif de salaires eu égard aux préjudices subis du fait des ces défaillances de l'employeur de sorte qu'elle réclame la condamnation de ce dernier à lui payer les sommes de 3.000.000 FCFA et 2.000.000 FCFA respectivement à ces titres ;

D'autre part, elle indique que le premier juge a rejeté sa demande en paiement de dommages et intérêts pour délivrance d'un certificat de travail irrégulier aux motifs qu'elle ne rapportait pas la preuve du préjudice subit de ce fait alors que les dispositions de l'article 18.18 du code du travail qui font obligation à l'employeur de mentionner la nature et les emplois successivement occupés étant d'ordre public, il n'est point besoin pour celui qui invoque sa violation de rapporter la preuve du préjudice subit ; en l'espèce dit elle, elle occupait le poste de directrice adjointe mais que le certificat délivré mentionne responsable commercial avec catégorie 2A qui est loin de celle de directrice adjointe ;

Aussi, sollicite t elle l'infirmer du jugement entrepris sur ce point et la condamnation de son ex employeur à lui payer la somme de 2.000.000 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

### DES MOTIFS

Les parties ayant conclu, il convient de statuer contradictoirement ;

### EN LA FORME

Les appels principal et incident ayant été relevés selon les prescriptions légales, il sied de statuer de les déclarer recevables

### AU FOND

#### Sur le caractère de la rupture

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. il peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime » ;

Quant à l'article 18.15 du même code, il dispose que 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 ressort de la lettre de licenciement en date du 24 Mars 2017 versée au dossier que la société MTC SERVICES SARL, reprochant à son employée de s'être permise le 10 Mars 2017, de réceptionner, signer et conserver dans son bureau un courrier par voie d'huissier alors qu'elle n'était pas habilitée à signer ce type de document, de ne pas l'avoir signalé à toute

personne concernée et même de s'être absentée jusqu'au 15 Mars 2017 bien que la convocation était prévue pour le 13 Mars 2017, lui a notifié son licenciement pour faute grave à la limite lourde la privant selon l'employeur d'indemnité et de congé ;

Cependant, force est de constater qu' alors qu'il est constant que l'ex employé conteste ces griefs, l'employeur n'apporte ni la preuve de la conservation au bureau ni celle de l'absence alléguée encore moins la preuve de la connaissance par l'ex employée du règlement intérieur régulièrement publié et porté à sa connaissance ;

Dès lors, l'ex employeur ne peut lui reprocher d'avoir signé en connaissance de cause le courrier litigieux ;

Dans ces conditions, ledit employeur ne peut se prévaloir d'une quelconque violation du règlement intérieur comme il le prétend ;

Par ailleurs, même si la non observation des dispositions de l'article 17.5 alinéa 1<sup>er</sup> du code précité qui dispose que préalablement à toute sanction, le travailleur doit pouvoir s'expliquer dans un délai de 72 heures n'est assortie d'aucune sanction, il n'en demeure pas moins que l'employeur doit disposer d'un motif légitime avant de procéder à la rupture des liens contractuels ;

Ne l'ayant pas fait comme il vient d'être démontré, c'est à juste titre que le premier juge a qualifié la rupture de l'espèce d'abusives et a condamné l'ex employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

En outre, l'employée n'ayant commis aucune faute lourde et la rupture ayant été opérée sans préavis, c'est également à raison que le premier juge l'a également condamné au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis ;

Il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur tous ces points ;

**Sur les dommages et intérêts pour non délivrance du relevé nominatif et pour non déclaration à la CNPS**

Aux termes des dispositions des articles 18.18 et 92.2 du code précité, sous peine de dommages et intérêts, d'une part, à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur un relevé nominatif de salaire de l'institution de Prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié ; d'autre part, 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 ;

En l'espèce, aucune pièce du dossier ne venant établir que l'employeur s'est conformé à ces obligations de délivrance et de déclaration, c'est à juste titre que le premier juge faisant une bonne appréciation des faits, l'a condamné au paiement des sommes de 300.000 FCFA et 207.900 FCFA respectivement à ces titres ; il ya lieu de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

#### Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail

L'article 18.18 précité dispose qu'à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés ;

Il résulte de cet article qu'aucune preuve de préjudice n'est nécessaire pour accorder des dommages et intérêts en cas de non respect de cette obligation ;

En l'espèce, il est constant que l'ex employée a occupé le poste de directrice adjointe ;

Cependant, il ressort du certificat de travail versé au dossier que l'ex employeur a déclaré avoir embauché cette dernière en qualité de responsable commerciale ;

Ce faisant, ce dernier n'a pas indiqué la nature exact de l'emploi occupé de sorte que le certificat est irrégulier ;

Le certificat irrégulier équivalent à une absence de délivrance, c'est à tort que le premier juge, se fondant sur un défaut de preuve du préjudice a débouté l'ex employée de sa demande ;

Il sied en conséquence d'infirmier le jugement attaqué sur ce point et, statuant à nouveau, condamner l'entreprise au paiement de la somme de 300.000 FCFA à titre de dommages et intérêts de ce chef ;

#### Sur le transport

L'ex employeur n'ayant pas rapporté la preuve du paiement de la

prime de transport qui est un droit acquis au travailleur, c'est à juste titre que le Tribunal l'a condamné à payer le rappel de cette prime ;

Le jugement déféré mérite en conséquence confirmation sur ce point ;

#### Sur les autres droits acquis

L'appelante principale sollicite l'infirmerie du jugement en toutes ses dispositions et le déboute de l'ex employée de toutes ses prétentions y compris donc sur le congé, la gratification et le salaire de présence ;

Toutefois, il n'apporte aucun élément nouveau sur ces chefs de demande ;

Il résulte également des pièces du dossier que le jugement entrepris procède d'une bonne appréciation des faits sur ces différents points ;

Il sied dans ces conditions 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 la société MTC SERVICES SARL et madame SEMON TAYA JUSTINE recevables respectivement en leurs appels principal et incident relevé du jugement N°468/CS4/2018 rendu le 15 Mars 2018 par le Tribunal de Travail d'Abidjan ;

#### AU FOND

Déclare la société MTC SERVICES SARL mal fondée en son appel principal ;

L'en déboute ;

Déclare par contre madame SEMON TAYA JUSTINE partiellement fondée en son appel incident ;

Réformant le jugement entrepris ;

Condamne la société MTC SERVICES SARL à lui payer la somme de 300.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

Confirme le jugement entrepris en ses autres dispositions

En foi de quoi, le présent arrêt a été prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, les jours, mois, et an, que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier.



