

K.K

N° 403
Du 16/05/19

**ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE**
5^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

AFFAIRE
LA SOCIETE
SOGEREST ET
MONSIEUR BOKOSSE
LUCIEN
CABINET LEX-
WAYS

C/
MONSIEUR KONAN
KOUAME ARMEL
CREPIN

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 16 MAI 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, 5^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi, seize mai de l'an deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

Madame SORO Nougnon Ange Rosalie YEO, Président de chambre, Président ;

Mme POBLE Chantal épouse GOHI et Mr KOUAME Georges, conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître KONGO Kouassi, Greffier ;

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

ENTRE : LA SOCIETE SOGEREST ET MONSIEUR BOKOSSE LUCIEN :

APPELANTE

Représentée et concluant par le cabinet LEX-WAYS, Avocat à la Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET MONSIEUR KONAN KOUAME ARMEL CREPIN ;

INTIME

Comparant et concluant en personne ;

D'AUTRE PART

1^{ère} GROSSE DÉLIVREE le 13 Août
2019
M. KONAN KOUAME ARMEL CREPIN

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 d'Abidjan-Yopougon, statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement **N°356/2018** en date du 08/11/ 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare recevable l'action de monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIBN ;

La dit partiellement fondé ;

Condamne la société SOGEREST et monsieur BOKOSSE LUCIEN à lui payer les sommes suivantes :

1- 148.074 F CFA au titre de la compensation de congés payés ;

2- 40.000 F CFA au titre du reliquat de salaire ;

3- 100.614 F CFA au titre de la prime de gratification ;

4- 85.000 F CFA au titre de dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif des salaires CNPS ;

Ordonne l'exécution provisoire en proportion de la somme de 288.688 francs (l'indemnité de congés payés, la prime de gratification et le reliquat de salaire) ;

Le déboute du surplus de sa demande ;

Par acte n°05/2019 du greffe en date du 04 janvier 2019, Maître TOUALY Sylvain du cabinet LEX-WAYS, conseil de la société SOGEREST et monsieur BOKOSSE LUCIEN, 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°33/2019 de l'année 2019 et appelée à l'audience du jeudi 14 février 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

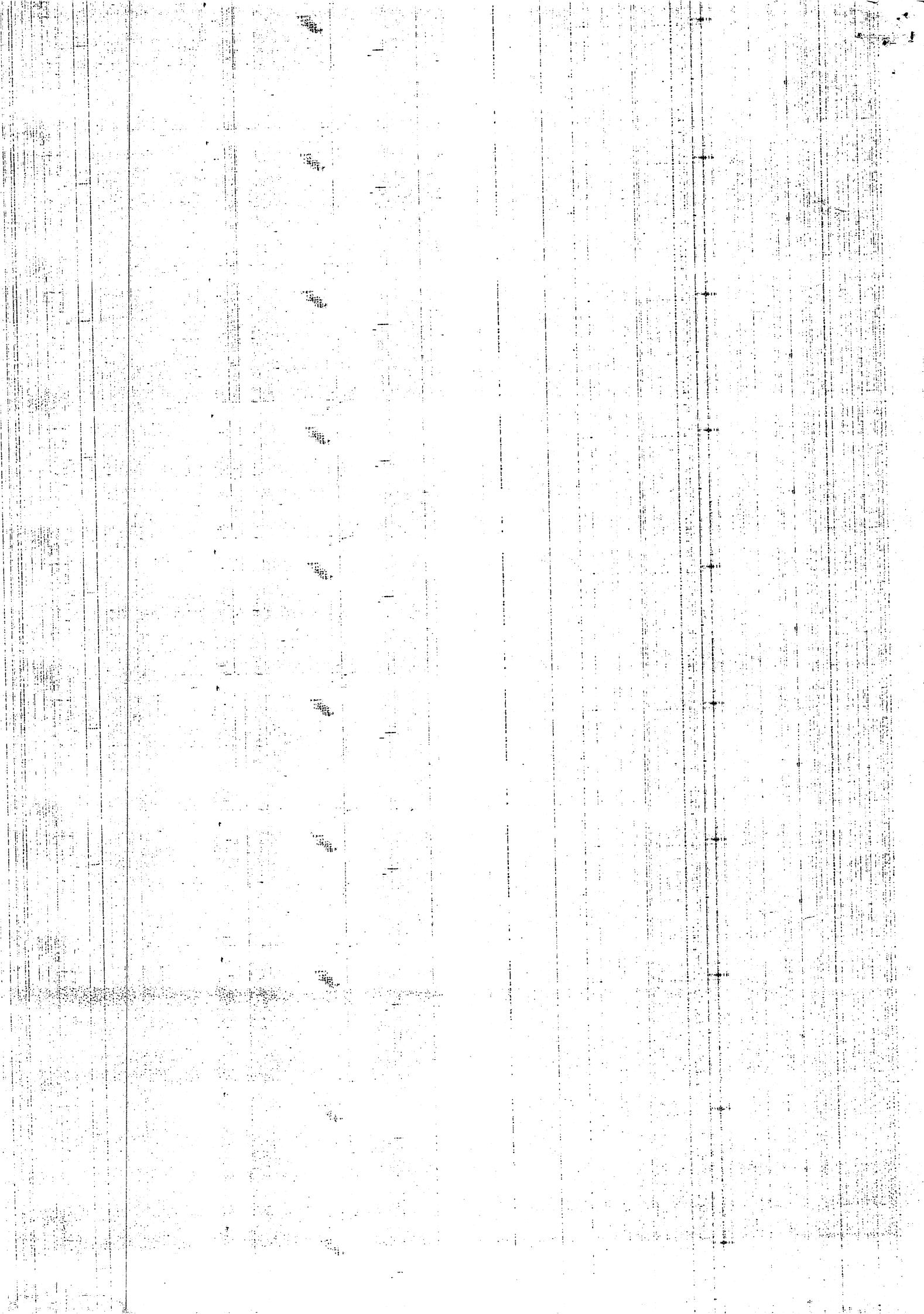
A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 21 février 2019 pour l'appelante et après plusieurs renvois pour toutes les parties, fut utilement retenue à la date du 21 mars 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 09 mai 2019. A cette date, le délibéré a été prorogé au 16 mai 2019 et vidé ;

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, 16 mai 2019 ;

La Cour, vident 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 ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

DES FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par déclaration d'appel enregistrée le 04 janvier 2019 sous le N°05/2019, maître TOUALLY SYLVAIN du cabinet LEX WAYS, conseil de la société SOGEREST et Monsieur BOKOSSE LUCIEN ont relevé appel du jugement social contradictoire N°356/2018 rendu le 08 novembre 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan lequel saisi le 26 juillet 2018 par monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN d'une requête aux fins de tentative de conciliation, a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare recevable l'action de monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN ;

La dit partiellement fondée ;

Condamne la société SOGEREST et Monsieur BOKOSSE LUCIEN à lui payer les sommes suivantes :

1-148 074 FCFA au titre de la compensation de congés payés ;

2-40 000 francs au titre du reliquat de salaire ;

3- 100 614 francs au titre Gratification ;

4-85 000 francs au titre de dommages-intérêts pour non- délivrance de relevé nominatif des salaires CNPS ;

Ordonne l'exécution provisoire en proportion de la somme de 288.688 francs (l'indemnité de congés payés, la prime de gratification et le reliquat de salaire) ;

Le déboute du surplus de sa demande ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué que par requête en date du 26 juillet 2018, monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN a fait citer par devant le Tribunal du Travail d'Abidjan la société SOGEREST (Société

Générale de restauration) et Monsieur BOKOSSE LUCIEN, pour s'entendre, à défaut de conciliation, condamner à lui payer diverses sommes d'argent au titre des indemnités de rupture du contrat de travail ;

Il a sollicité en outre l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;

Monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN expose au soutien de son action qu'il a été employé en qualité de serveur par la société SOGEREST moyennant un salaire de base mensuel de 60 000 FCFA et y a travaillé pendant 25 mois jusqu'au 30 avril 2018, date à laquelle son employeur a mis fin à son contrat de travail au motif qu'il a réclamé le paiement de ses heures de travail supplémentaires ;

Il estime que le licenciement ainsi opéré est abusif car dépourvu de motif ;

Il relève également que pendant les quatre premiers mois de travail, il percevait à titre de salaire la somme de 40 000 FCFA sur un montant initial de 50 000 FCFA ;

Aussi réclame-t-il le reliquat de 10 000 FCFA ainsi que l'allocation de congés payés qu'il n'a jamais perçue ;

Il fait noter qu'il effectuait en plus de ses 40 heures de travail par semaine, 13 heures de travail chaque dimanche durant les deux ans de service ;

Il termine en soutenant que son employeur ne l'a pas déclaré à la CNPS.

Répliquant aux prétentions du requérant, l'employeur fait valoir qu'il était lié au requérant par un contrat à durée déterminée et qu'une lettre de rappel lui avait été adressée pour l'avertir de la fin de son contrat de travail ;

Il verse au dossier une copie de la lettre de rappel signée du demandeur ainsi qu'une copie du contrat de travail ;

Il ajoute que le requérant a été déclaré à la CNPS le 27 octobre 2016, et produit pour l'attester une copie du listing de la CNPS et une copie de son bulletin de solde sur laquelle figure le numéro de la CNPS ;

Il indique par ailleurs que le relevé nominatif des salaires a été transmis à l'inspection du travail lors de la tentative de conciliation mais le demandeur a refusé de le réceptionner ;

Sur ce vidant sa saisine le Tribunal a reçu l'action de Monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN, a déclaré que le licenciement opéré n'était pas abusif car le contrat liant les parties est un contrat à durée déterminée qui est arrivé à son terme et a toutefois condamné la société SOGEREST au paiement de diverses sommes d'argent au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, du reliquat de salaire, de la gratification et des dommages-intérêts pour non-délivrance de relevé nominatif des salaires et a ordonné l'exécution provisoire à concurrence de la somme de 288.688 francs correspondant au montant total des droits acquis (l'indemnité de congés payés, la prime de gratification et le reliquat de salaire) ;

De cette décision, la société SOGEREST a relevé appel pour en solliciter l'infirmation sur les points de la demande ;

Au soutien de son appel, elle explique relativement à l'indemnité de congés payés pour laquelle le tribunal l'a condamnée au profit du travailleur, qu'elle était liée à ce dernier par un contrat à durée déterminée de 2 mois qui a pris fin à son terme ;

Aussi elle estime sur le fondement de l'article 25.4 du code du travail que le droit au congé n'est nullement acquis à un salarié qui totalise moins d'une année de service effectif et sollicite en conséquence l'infirmation du jugement attaqué sur ce point ;

Relativement aux dommages et intérêts accordés à l'intimé pour non délivrance du relevé nominatif des salaires, elle a relevé que le document était tenu à disposition de l'employé qui a refusé de le réceptionner à l'inspection du travail;

Elle conclue que c'est donc à tort que le premier juge l'a condamnée pour ce chef de demande et sollicite l'infirmation du jugement attaqué sur cet autre point ;

Réagissant, Monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN conclue au mal fondé de l'appel de la société SOGEREST et demande la confirmation du

jugement attaqué en ses dispositions relatives à tous les droits acquis à lui octroyés ;

Incidemment, il sollicite la reformation du jugement car il estime que pour avoir travaillé plus de 25 mois, son contrat de travail mué en contrat de travail à durée indéterminé dont la rupture abusive imputable à l'employeur, expose celui-ci au paiement des divers droits de rupture et dommages intérêts ;

Répliquant la société SOGEREST conclue au mal fondé de l'appel incident de l'intimé au motif que le licenciement n'est pas abusif et sollicite la confirmation du jugement entrepris sur le point ayant rejeté les demandes en paiement des indemnités de licenciement et de préavis et des dommages-intérêts pour licenciement abusif au motif que le contrat a pris fin à son terme ;

Elle sollicite en outre que l'intimé soit débouté de sa demande en paiement de la prime de transport au titre de laquelle le premier juge lui a déjà octroyé la somme de 25 000 FCFA ;

LES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de la décision

Les parties ont conclu ;

Il sied de statuer contradictoirement ;

Sur la recevabilité de l'appel

Il ressort de l'acte de greffe au dossier que l'appel de la société SOGEREST a été interjeté conformément aux conditions de forme et de délai prescrites par les articles 81.18 et 81.31 du code du travail ;

Il convient de le déclarer recevable ;

AU FOND

Sur l'appel principal

Sur la nature du contrat liant les parties et le caractère de la rupture

Aux termes de l'article 15.4 du code du travail, les contrats à terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans ;

Ils peuvent être renouvelés sans limitation, mais ces renouvellements ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de deux ans ;

Il ressort des dispositions de l'article 18.3 du code du travail que 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 ;

Les parties se contredisent quant à la nature du contrat ;

L'employeur produit au dossier un contrat à durée déterminée qui selon lui régissait le lien contractuel des parties tandis que l'employé prétend avoir travaillé au sein de la société pendant plus de 25 ans et qu'en conséquence, son contrat s'est mué en un contrat à durée indéterminée ;

Toutefois, il résulte des éléments de la procédure que l'employé a été engagé à l'essai ;

Il est aussi constant qu'il a toujours été en service au sein de la SOGEREST sans écrits comme cela ressort des fiches d'émargement produites, bien avant l'avènement du contrat à durée déterminée, établi pour les besoins de la cause, produit par l'appelant, pour imprimer à leur lien contractuel le caractère de contrat à durée déterminée ;

Il résulte de ce qui précède que le lien contractuel des parties était un contrat à durée indéterminée en application de l'article 15.10 du code du travail qui stipule que les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences légales sont réputés être à durée indéterminée ;

Suivant les dispositions de l'article 18.15 du code du travail, le licenciement entrepris sans motif légitime est abusif et donne lieu à des dommages – intérêts ;

Il résulte des précédents développements, que le contrat de travail en cause est réputé être à durée indéterminée ;

Il s'ensuit, qu'aucun terme ne peut être utilement invoqué pour en justifier la rupture, d'autant, que par nature, ledit contrat n'est nullement limité en sa durée ;

Dès lors, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée en cause, pour arrivée du terme est imprimée d'abus comme dépourvue de tout fondement légal.

Dans ces conditions, en application des dispositions légales plus haut citées, il y a lieu de juger que la rupture est consécutive à un licenciement abusif, de sorte qu'en qualifiant le contrat des parties de contrat à durée déterminée et la rupture intervenue de légitime pour l'arrivée du terme dudit contrat, le premier juge n'a pas fait une saine application de la loi pénale ;

Il suit de reformer le jugement attaqué sur ces points et de condamner la société SOGEREST à payer au salarié la 180 000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif;

Sur la demande en paiement de l'indemnité de congés payés

Suivant les dispositions de l'article 25.8 du code du travail, lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement son congé, une indemnité calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit être versée à titre de compensation » ;

L'intimé sollicite en l'espèce le paiement de ladite indemnité ;

Ce droit étant un droit acquis auquel l'employé a droit indépendamment du caractère du licenciement, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de s'en être acquitté ;

Aussi, faute d'avoir fait cette preuve, c'est à bon droit que le tribunal l'a condamné au paiement de la somme d'argent réclamée à ce titre par l'employé ;

Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaires

L'article 18.18 dispose : « à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-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, un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié... » ;

La SOGEREST, en l'espèce soutient que le relevé nominatif de salaires était tenu à disposition de l'employé à l'inspection et que celui-ci a refusé de le réceptionner et estime que c'est à tort que le premier juge l'a condamnée à ce titre;

Toutefois à la lecture du texte susvisé, le document doit être remis à l'employé dès la rupture du contrat, ce qui n'est pas le cas en l'espèce car la SOGEREST reconnaît que c'est à l'inspection qu'elle a tenu ledit document à la disposition de l'employé ;

Ayant failli à cette obligation de remise dès la cessation des relations de travail comme le prescrit péremptoirement le texte susvisé, c'est à bon droit que le tribunal l'a condamnée au paiement de la somme d'argent réclamée par l'employé à ce titre;

Il sied de rejeter cet autre chef de contestation de la société SOGEREST et de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur l'appel incident

Sur la demande en paiement de l'indemnité de licenciement et de préavis

Il résulte des dispositions de l'article 18.7 et 18.16 du code du travail et de l'article 1^{er} du décret n°96-201 du 7 mars 1996 que les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement sont dues au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde et à qui la rupture des liens contractuels n'est pas imputable ;

La rupture du lien contractuel de l'espèce étant imputable à l'employeur et l'ex employé n'ayant commis aucune faute lourde, le tribunal n'a pas fait une

bonne application de la loi en rejetant ces chefs de demandes comme mal fondés ;

Il convient de reformer le jugement entrepris en condamnant la société SOGEREST au paiement des sommes de 38 635 FCFA et de 85 000 FCFA respectivement au titre des indemnités de licenciement et de préavis ;

Sur la demande en paiement de la gratification

L'article 53 de la convention collective stipule que sous forme de prime ou de gratification, le travailleur percevra, en fin d'année une allocation dont le montant ne pourra être inférieur aux $\frac{3}{4}$ du salaire minimum conventionnel de sa catégorie ;

En l'espèce, l'employeur ne rapporte pas la preuve d'avoir versé au travailleur la somme due à ce titre, il y a lieu de dire que celui-ci est fondé à la réclamer ;

C'est donc à juste titre que le premier juge a fait droit à ce chef de demande ;

Il sied de confirmer le jugement entrepris ;

Sur la demande en paiement de la prime de transport

Attendu qu'il ressort du bulletin de salaire de l'employé produit au dossier que cette prime lui était versée mensuellement à hauteur de 25 000 FCFA ;

C'est donc à juste titre que le premier juge a rejeté ce chef de demande ;

Il y a lieu de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur le paiement du reliquat de salaire

Attendu que l'employé a sollicité et obtenu au titre du reliquat de salaire la somme de 40 000 FCFA et l'appelante n'a ni contesté cette demande devant le premier ni critiqué ce point devant la cour de céans ;

Il convient confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur la demande en paiement des heures supplémentaires

Selon les dispositions de l'article 1315 du code civil applicable en matière sociale, celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit en rapporter la preuve ;

En l'espèce cette demande n'est corroborée par aucun élément tangible de preuve;

Aussi en la rejetant comme mal fondée le premier juge fait une saine application de la loi ;

Il sied confirmer le jugement querellé sur ce point ;

Sur la demande en paiement des dommages intérêts pour non déclarations à la CNPS

Les articles 5,19, et 21 du code de prévoyance sociale et 92 du code du travail font obligation aux employeurs de déclarer les travailleurs à la CNPS ;

En l'espèce il ressort du dossier de la procédure notamment du bulletin de solde du travailleur et des listings de la CNPS que ce dernier a été déclaré le 27 octobre 2016 sous le n°1801166734 ;

Aussi en rejetant sa demande tendant à obtenir des dommages intérêt pour inexécution de cette obligation légale par l'employeur, le premier juge a fait une exacte application de la loi ;

Il sied dès lors de confirmer le jugement entrepris sur cet autre point ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare la société SOGEREST et Monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN recevables respectivement en leurs appels principal et incident ;

Statuant à nouveau ;

Dit la société SOGEREST mal fondée en son appel principal ;

L'en déboute ;

Dit en revanche Monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN partiellement fondé en son appel ;

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

Dit que la rupture du lien contractuel est abusive et imputable à la société SOGEREST

Condamne en conséquence la société SOGEREST à payer à Monsieur KONAN KOUAME ARMEL CREPIN les sommes suivantes :

Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 180 000 FCFA

Indemnité de licenciement 38 635 FCFA ;

Indemnité de préavis : 85 000 FCFA ;

Confirme le jugement querellé en toutes ses autres dispositions ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la cour d'appel d'Abidjan, les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le greffier./.

