

OE

N°67
DU 24-01- 2019

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE
5^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

AFFAIRE
**LA SOCIETE
NUTRIFOOD ET SON
DIRECTEUR GENERAL
(SCPA HOUPHOUET
SORO-KONE ET
ASSOCIES)**

C/

**MADEMOISELLE YAPI
OVO CLAUDIA**

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 24 JANVIER 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 Vingt-Quatre Janvier de l'an deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient ;

Madame **SORO NOUGNON ANGE ROSALIE YEO**, Président de chambre, **PRESIDENT** ;

Monsieur **DIEKET LEBA FULGENCE** et Madame **POBLE CHANTAL EPOUSE GOHI**; conseillers à la cour, **MEMBRES** ;

Avec l'assistance de Maître **AKRE ASSOMA**, **Greffier** ;

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

**ENTRE : LA SOCIETE NUTRIFOOD ET SON
DIRECTEUR GENERAL ;**

APPELANTE

Représentée et concluant par la SCPA Houphouët Soro-Koné et associes Avocat à la Cour, son conseil;

D'UNE PART

ET : MADEMOISELLE YAPI OVO CLAUDIA;

INTIMEE

Comparaissant et concluant en personne ;

D'AUTRE PART

Sans que les présents 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 de Yopougon statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°196 en date du 24/05/2018 dont le dispositif est ainsi libellé ;

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale, en premier ressort :

1^{ère} CROSSE DELIVREE le 16 Avril 2019
Mlle YAPI OVO CLAUDIA.

Déclare recevable l'action de Madame Yapi Ovo Claudia ;
La dit partiellement fondée ;
Condamne la société NUTRIFOOD et son Directeur Général
à lui payer les sommes suivantes :

- 31.875 francs au titre de l'indemnité de licenciement
- 63.750 francs au titre de l'indemnité de préavis ;
- 110.500 francs au titre de la compensation des congés payés ;
- 75.000 francs au titre de la prime de gratification ;
- 425.000 francs au titre du reliquat des primes de transport ;
- 180.000 francs au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 60.000 francs au titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;
- 60.000 francs au titre de dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif des salaires ;
- 60.000 francs au titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

Ordonne l'exécution provisoire en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de congés payés, la prime de gratification et l'indemnité de transport soit 610.500F ;
La déboute du surplus de ses prétentions ;

Par acte n°105 du greffe en date du 28 mai 2018, la SCPA Houphouët Soro-Koné et associés, conseil de la société NUTRIFOOD et son Directeur Général 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°530 de l'année 2018 appelée à l'audience du jeudi 08/11/2018 pour laquelle les parties ont été avisées;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 29/11/2018 et après plusieurs renvois, fut utilement retenue à la date du 13/12/2018 sur les conclusions des parties;

Puis, la cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 24/01/2019, à cette date, le délibéré a été 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 24/01/2019, 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 ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

DES FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Considérant que par acte d'appel n°105/2018 en date du 28 mai 2018, la Société NUTRI FOOD INDUSTRY et son Directeur général, ayant pour conseil la SCPA Houphouët-Soro-Koné et associés ont interjeté appel du jugement social contradictoire n° 196/18 du 24 mai 2018 qui a déclaré mademoiselle YAPI Ovo Claudia partiellement fondée en son action et condamné les appellants à lui payer les sommes suivantes :

31.785 f au titre de l'indemnité de licenciement ;

63.750 FCFA au titre de l'indemnité de préavis ;

110.500 FCFA au titre de la compensation des congés payés ;

75.000 FCFA au titre de la prime de gratification ;

425.000 FCFA au titre du reliquat des primes de transport ;

180.000 FCFA au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

60.000 FCFA au titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

60.000 FCFA au titre de dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif des salaires ;

60.000fcfa au titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

Le tribunal a en outre ordonné l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de congés payés, la gratification et la prime de transport soit la somme totale 610.500 FCFA ;

Considérant qu'il résulte des énonciations du jugement attaqué que par requête en date du 26 mars 2018, Mademoiselle Yapi Ovo Claudia a fait citer par devant le Tribunal du travail de céans, la société NUTRI FOOD INDUSTRY et son Directeur Général, pour s'entendre, à défaut de conciliation, condamner à lui payer diverses sommes d'argent au titre des indemnités de rupture et des dommages et intérêts ;

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

Considérant qu'elle expose avoir été embauchée le 16 juin 2016 en qualité d'ouvrière, moyennant rémunération mensuelle de 63.750 FCFA ;

Qu'elle fait valoir que le 07 février 2018, alors qu'elles étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée, elle était abusivement licenciée;

Qu'elle indique qu'alors qu'elle observait sa pause en échangeant avec une de ses collègue, son employeur, sans aucun motif, l'expulsait de l'entreprise et lui en refusait l'accès malgré ses tentatives de reprendre le service;

Considérant qu'en réplique, la société NUTRI FOOD INDUSTRY réfute les déclarations de Mademoiselle Yapi Ovo Claudia et soutient qu'elles étaient liées par un contrat de travail journalier, lequel a pris fin à son terme ; Qu'elle fait valoir que Mademoiselle Yapi Ovo Claudia n'a travaillé que du 11 juillet 2016 au 13 novembre à l'occasion d'un surcroit de travail

Qu'elle produit pour étayer son propos des fiches de paie attribuées à cette dernière ;

Qu'elle fait grief au premier juge d'avoir qualifié leur relation de contrat de travail à durée indéterminée et de l'avoir condamnée en conséquence au paiement de diverses sommes au titre des droits de rupture et des dommages et intérêts ;

Considérant que Mademoiselle Yapi Ovo Claudia en réplique, conteste les documents produits par la société NUTRI FOOD INDUSTRY et fait observer que les noms et les numéros y mentionnés ne correspondent pas aux siens ; Qu'elle soutient en outre avoir travaillé au sein de la section « tomates » alors que la fiche de paie produite mentionne la section « produits finis » et elle en déduit qu'elle n'est pas concernée par ces document ;

DES MOTIFS

En la forme

Sur le caractère de la décision

Considérant que les parties ont comparu et fait valoir leurs moyens ;

Qu'il convient de statuer par décision contradictoire ;

Sur la recevabilité

Considérant que l'appel a été interjeté dans les formes et délais prescrits par loi ;

Qu'il sied le déclarer recevable ;

Au Fond

Sur la nature de la relation de travail et le caractère de la rupture des relations contractuelles :

Considérant que les parties sont contraires quant à la nature de leur lien contractuel ;

Considérant qu'il ressort de l'article 15.2 du code du travail que « à l'exception des contrats passés sous l'empire de l'article 15.7, le contrat de travail doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche »

Considérant également que le contrat de travail journalier prévu à l'article 15.7 précité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

Considérant qu'en l'espèce dame YapiOvo Claudia soutient qu'elle a travaillé sans discontinuer du 15 juin 2016 au 07 février 2018, soit plus d'un an et alléguant qu'elle n'était qu'une journalière dont le contrat est arrivé à terme, la société NUTRIFOOD INDUSTRY a mis fin à leur relation de travail ;

Considérant toutefois que l'ex-employeur ne fait pas la preuve irréfutable du caractère journalier du contrat la liant à l'intimé ;

Qu'en effet les documents produits par l'appelante pour étayer ses propos révèlent que ceux-ci concernent YAPO CLAUDIA de la section « produits finis », laquelle identité ne correspond nullement à celle de l'intimée ;

Qu'il convient d'en déduire que la preuve du contrat journalier n'est pas faite et dire qu'en l'absence d'écrit matérialisant la relation de travail des parties, que celles-ci étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée en application de l'article 15.10 du code du travail ;

Considérant que l'appelante ne justifie nullement la rupture de cette relation de travail ;

Qu'il convient de la qualifier d'abusive en application de l'article 18.15 alinéa 1 du code du travail qui stipule que toute rupture du contrat de travail sans motif légitime est abusive ;

Qu'en statuant dans ce sens, le premier juge a fait une saine application de la loi ;

Qu'il y a lieu de confirmer la décision attaquée sur ce point ;

Sur les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Considérant que l'article 18.15 alinéa 3 stipule que lorsque la responsabilité de la rupture incombe à l'employeur, il est alloué au salarié en guise de dommages-intérêts, une somme équivalente à un mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise, laquelle somme ne peut être inférieure à trois mois de salaire ni excéder 20 mois de salaire brut ;

Considérant que l'employé comptabilise 1 an 08 mois dans l'entreprise avec un salaire base de 60 000 FCFA ;

Qu'il convient, en application du texte précité, de lui allouer la somme de 180 000 FCFA à titre de dommages et intérêts, soit (60 000X3) ;

C'est donc à bon droit que le premier juge a condamné l'appelante à payer à l'intimé les dommages et intérêts que dessus ;

Sur les indemnités de licenciement et de préavis

Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 18.7 et 18.16 du code du travail et l'article 1 du décret n°96-201 du 7 mars 1996, dans tous les cas où le licenciement est imputable à l'employeur et a été opéré sans préavis, les indemnités de licenciement et de préavis sont dues au travailleur ; Considérant qu'en l'espèce, l'ex employé n'a commis aucune faute lourde et le licenciement est imputable à l'appelante ; Qu'il y a lieu de condamner l'appelante à lui payer les sommes respectives de 31.875 francs CFA et de 63 750 francs CFA au titre desdites indemnités ; Que dès lors, c'est à bon droit que le premier juge a condamné l'employeur au paiement des sommes susvisées ;

Sur la gratification, le congé payé et le rappel de la prime de transport

Considérant que les articles 25.4, 25.8, 32.7 du code du travail, 53, 56 et 72 de la convention collective stipulent que la gratification, le congé payé et le rappel de la prime de transport sont des droits acquis au travailleur quel que soit le caractère de la rupture du contrat de travail ; Que selon ces dispositions, si le contrat prend fin avant que le salarié ait acquis droit de jouissance de la gratification et du congé payé, il percevra une indemnité au prorata du temps de service effectué au cours de l'année ; Considérant qu'en l'espèce, l'employeur ne rapporte pas la preuve de les avoir versés au travailleur, il y a lieu de dire que celui-ci est fondé à les réclamer ; Que'il convient de condamner l'appelante à payer à l'intimé les sommes respectives de 75 000 FCFA, 110 500 FCFA et 425 000 FCFA à ces titres ;

Des arriérés de salaire

Considérant que les arriérés de salaires sont des droits acquis au travailleur quel que soit le caractère de la rupture du contrat de travail, selon l'article 32.7 du code du travail ;

Que toutefois en l'espèce, l'employé n'indique pas la période de référence ;

Qu'il y a lieu de l'en débouter ;

Qu'en statuant ainsi, le premier juge a fait une saine application de la loi ;

Qu'il convient de confirmer la décision attaquée sur ce point ;

Rappel de la prime d'ancienneté

Considérant que l'octroi de l'indemnité de licenciement exclue celle de la prime d'ancienneté en application des dispositions de l'article 55 alinéa 3 de la convention collective interprofessionnelle, c'est à bon droit que l'intimé a été débouté de sa demande en paiement du rappel de la prime d'ancienneté ;

Qu'il convient de confirmer la décision attaquée sur ce point par substitution de motifs;

Sur les dommages et intérêts pour non pour non déclaration à la CNPS

Considérant qu'il résulte des dispositions des articles 5 du code de prévoyance sociale et 92 du code travail que l'employeur doit déclarer le travailleur à la CNPS à peine dommages-intérêts ;

Considérant en l'espèce que l'employeur ne justifie pas avoir déclaré l'intimée à la CNPS ;

Que cette omission est de nature à priver l'intimée de couverture sociale, et le préjudice en résultant est certain ;

Qu'il convient de dire que c'est à bon droit le premier juge a condamné l'ex-employeur à lui payer à la somme de 60 000 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

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

Considérant qu'il n'est nullement rapporté que l'intimé a reçu de son ex-employeur, les documents susmentionnés à l'expiration de son contrat de travail comme le prescrit l'article 18.18 du code du travail à peine de dommages et intérêts ;

Qu'il convient de condamner l'employeur à lui payer la somme de 60 000 FCFA à titre de dommages-intérêts pour chaque chef de demande;

Sur les dommages-intérêts pour non délivrance de lettre de licenciement et de bulletin de paie

Considérant que selon les termes des articles 17.4 et 32.5 alinéa 2 du code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement délivrer au travailleur une lettre de licenciement et un bulletin de paie au moment du paiement du salaire sauf s'il est en dispensé par l'inspecteur du travail ;

Que toutefois, ces exigences ne sont assorties d'aucune sanction de sorte que leur inobservation ne saurait d'office fonder la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts sauf pour le travailleur de faire la preuve d'un préjudice par lui souffert de cette carence;

Considérant que dans le cas de l'espèce la preuve d'un tel préjudice n'est pas rapportée, il convient de rejeter ces demandes ;

Sur l'exécution provisoire

Considérant que l'exécution provisoire accordée à l'intimée en première Instance conformément à l'article 81.27 du code du travail, est également contestée en appel ;

Considérant cependant que la Cour d'appel statue en dernier ressort de sorte que le recours éventuel qu'est le pourvoi en cassation n'est pas suspensif ;

Qu'il y a lieu de dire que ce point de contestation est sans objet ;

Par ces Motifs

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

Déclare la SOCIETE NUTRI FOOD INDUSTRY et Directeur Général recevables en leur appel relevé du jugement social contradictoire n° 196/18 du 24 mai 2018 du Tribunal du Travail de Yopougon ;

Lesy dit mal fondés et les débute en conséquence ;

Confirme le jugement attaqué en toutes ses dispositions ;

En foi de quoi, le présent arrêt a été prononcé publiquement par la cour d'appel d'Abidjan, les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le greffier.

