

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

OE

N°176

DU 21-02- 2019

ARRET SOCIAL  
CONTRADICTOIRE

5<sup>ème</sup> CHAMBRE  
SOCIALE

AFFAIRE

LE RESTAURANT  
PAM PAM ET SON  
DIRECTEUR  
FONDATEUR  
(CABINET  
ALLEGRA KOUASSI  
MATHIAS)

C/

MONSIEUR DRABO  
HAMADOU

CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI, 21 FEVRIER 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan 5<sup>ème</sup> Chambre Sociale séant au Palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du **Jeudi vingt et un Février deux mille dix-neuf** à laquelle siégeaient ;

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

Madame **POBLE CHANTAL EPOUSE GOHI** et  
Monsieur **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 : LE RESTAURANT PAM PAM ET SON  
DIRECTEUR FONDATEUR;**

APPELANT

Non comparant ni personne pour lui ;

D'UNE PART

**ET : MONSIEUR DRABO HAMADOU ;**

INTIME

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 d'Abidjan Yopougon statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°214/2018 en date du 07 -06- 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;  
Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Rejette les exceptions d'incompétence et de sursis à statuer soulevées par le restaurant PAM PAM ;  
Déclare en revanche monsieur DRABO HAMADOU recevable en son action ;  
L'y dit partiellement fondé ;

1<sup>ère</sup> GROSSE DEUREE  
15 mai  
2019 - M. DRABO HAMADOU

Dit que la rupture des relations contractuelles est imputable à l'employeur ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne le restaurant PAM PAM et son propriétaire monsieur LOUGBI JAWAL à lui payer les sommes suivantes :

1. Indemnité compensatrice de congés payés...210.210 F
2. Gratification.....67500F
3. Licenciement.....401.534F
4. Préavis.....382.200F
5. Rappel salaire de présence.....70.500F
6. Transport de présence.....17.500F
7. Transport sur préavis.....50.000F
8. Gratification sur préavis.....11.250F
9. Dommages et intérêts pour non-déclaration à la CNPS.....573.300F
- 10.Dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire.....573.300F
- 11.Dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail.....573.300F
- 12.Dommages et intérêts pour licenciement abusif...955.500F

ordonne l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de la somme de 365.910F ;

le déboute du surplus de sa demande ;

Par acte n°159/2018 du greffe en date du 26-07-2018, le cabinet ALLEGRA Kouassi Mathias, Avocat à la Cour, conseil du restaurant PAMPAM et son Directeur Fondateur 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°637/2018 de l'année 2018 et appelée à l'audience du 10 janvier 2019 pour laquelle les parties ont avisées;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 17-01-2019 pour l'appelant et fut utilement retenue à la date du 24-01-2019, sur conclusions de l'intimé;

Puis, la cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 21-02-2019 à cette date, le délibéré a été vidé 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 de l'intimé ;

Advenue l'audience de ce jour 21-02-2019, 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

Par déclaration d'appel enregistrée le 26 juillet 2018 sous le N°159/2018 le cabinet ALLEGRA KOUASSI MATHIAS, conseil DU RESTAURANT PAM PAM et son Directeur Fondateur monsieur LOUGBI JAWAL a relevé appel du jugement social contradictoire N°214/2018 rendu le 07 juin 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan lequel saisi le 03 avril 2017 par monsieur DRABO HAMADOU 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 ;

Rejette les exceptions d'incompétence et de sursis à statuer soulevées par le restaurant PAM-PAM ;

Déclare en revanche monsieur recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que la rupture des relations contractuelles est imputable à l'employeur ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne le restaurant PAM-PAM et son propriétaire LOUGBI JAWAL à payer à monsieur DRABO HAMADOU les sommes suivantes :

1-Indemnité compensatrice de congés payés : 210 210FCFA ;

2-Gratification : 67 500 FCFA ;

3-Licenciement : 401 534 F CFA ;

4- Préavis : 382 200 FCFA ;

5- Rappel de salaire de présence : 70 500FCFA ;

6-Transport de présence : 17 500 FCFA ;

7-Transport sur préavis : 50 000 FCFA ;

8-Gratification sur préavis : 11 250 FCFA ;

9-Dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS : 573 000 FCFA ;

10-Dommages-intérêts pour non-remise de certificat de travail : 573 000 FCFA ; 10-Dommages-intérêts pour non-remise de relevé nominatif de salaire : 573 000 FCFA ;

11-Dommages-intérêts pour licenciement abusif : 955 500 FCFA ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de la somme 365 910 ;

Le débute du surplus de sa demande ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué que par requête en date du 03 avril 2018, monsieur DRABO HAMADOU a fait citer par devant le Tribunal du Travail d'Abidjan le restaurant PAM-PAM et son directeur fondateur, pour s'entendre, à défaut de conciliation, condamner à lui payer diverses sommes d'argent au titre des indemnités de licenciement, de préavis et de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

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

Monsieur DRABO HAMADOU expose au soutien de son action qu'il a été engagé par un contrat de travail verbal à durée indéterminée en qualité de cuisinier par le restaurant PAM-PAM le 15 novembre 2009 moyennant un salaire de base mensuel de 90 000 FCFA ;

Il ajoute que pour avoir réclamé le rappel du différentiel de l'augmentation de son salaire par l'employeur comme le prescrivent les dispositions de l'arrêté N° 2015-855/MEMEASFP/CAB du 30 décembre 2015 relatif à l'augmentation des salaires dans le secteur privé, le restaurant PAM PAM l'a licencié le 21 décembre 2016 ;

Il relève qu'à la rupture du lien contractuel, il sommait l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il s'est acquitté des arriérés de salaires qu'il lui devait ;

Concluant, il précisait que le défaut de paiement de ses salaires et arriérés de salaire constituaient une faute lourde imputable à ce dernier ;

Répliquant aux prétentions du requérant, le restaurant PAM PAM concluant par le biais de son conseil, faisait valoir que l'ex-travailleur qui s'est rendu coupable de malversations financières avec son collègue a été déféré devant le Procureur de la République suite à sa plainte pour vol de denrées alimentaires et de numéraires ;

L'employeur expliquait en outre qu'à l'issue de cette procédure, Monsieur DRABO HAMADOU a abandonné son lieu de travail ;

Par ailleurs, le restaurant PAM PAM soulève l'incompétence du tribunal du travail de Yopougon au motif que le requérant qui a déclaré résider dans la commune d'ATTECOUBE, a biffé ses écritures pour y écrire qu'il habitait la commune de Yopougon ;

Il précise que l'ex-travailleur l'avait déjà attrait pour la même demande devant la juridiction du travail d'ABIDJAN PLATEAU ;

Il produit à l'appui de ses prétentions une copie du procès-verbal d'enquête préliminaire duquel il ressort que l'ex-travailleur mis en cause pour les faits de vol portant sur des chawarmas avait été gardé à vue ;

Poursuivant, l'employeur soulève l'exception de sursis à statuer au motif que l'action publique initiée contre DRABO HAMADOU n'a pas encore connu de dénouement ;

Sur ce vidant sa saisine le Tribunal a rejeté les exceptions soulevées par l'employeur, a reçu l'action de DRABO HAMADOU et a condamné le restaurant PAM PAM au paiement de diverses sommes d'argent à titre d'indemnités de licenciement et de préavis, de gratification et de congés payés, et de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

De cette décision, le restaurant PAM PAM et son directeur fondateur monsieur LOUGBI JAWAL ont relevé appel pour en solliciter l'affirmation sur tous les points mais n'ont produit aucun mémoire en cause d'appel ;

L'intimé concluait en réitérant l'essentiel de ses prétentions initiales et sollicitait la confirmation du jugement attaqué en toutes ses dispositions ;

**LES MOTIFS**  
**EN LA FORME**  
**SUR LE CARACTERE DE LA DECISION**

L'appelante a eu connaissance de la présente procédure ;

L'intimé a comparu et conclu en cause d'appel ;

Il sied de statuer par décision contradictoire ;

**SUR LA RECEVABILITE DE L'APPEL**

Il ressort de l'acte de greffe au dossier que l'appel du restaurant PAM-PAM et de son directeur fondateur monsieur LOUGBI JAWAL 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'EXCEPTION D'INCOMPETENCE SOULEVEE PAR LE RESTAURANT PAM-PAM**

L'appelant a excipé de l'incompétence du tribunal de travail de Yopougon au profit de celui d'Abidjan-Plateau au motif que le demandeur réside dans la commune d'Attécoubé.

Suivant les dispositions de l'article 81.10 du code du travail, le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu de travail ;

En l'espèce il résulte du certificat de résidence produit au dossier que l'employé habite Yopougon et le siège sociale du restaurant PAM-PAM est au PLATEAU ;

Le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence qu'est Yopougon et celui du lieu de travail sis au PLATEAU conformément à la disposition légale susvisée ;

C'est donc à bon droit que le premier juge a rejeté cette exception inopérante et retenu sa compétence ;

Il sied de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

#### **SUR L'EXCEPTION DE SURSIS A STATUER**

L'employeur sollicite le sursis à statuer au motif que l'action publique ouverte suite à sa plainte contre le travailleur des faits de vol est en cours ;

Cependant il ne rapporte nullement la preuve de cette action publique en cours ;

C'est à bon droit que cette autre exception a été écartée des débats par le premier juge et il sied de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

#### **SUR LE CARACTERE DE LA RUPTURE**

Suivant les dispositions des articles 18.15 du code du travail les licenciements effectués sans motif légitime ou en violation des disposition de l'article 4 du présent code .....sont abusifs;

Il ressort de l'espèce que l'employeur qui a porté plainte contre l'employé pour des faits de vol, l'a licencié ;

L'employé pour sa part estime que son licenciement est intervenu en représailles au fait qu'il a réclamé le paiement de son salaire ainsi qu'un accessoire de salaire ;

En l'espèce, il n'est pas versé aux débats une décision de justice condamnant l'employé pour les faits de vol que lui impute l'employeur ;

Ainsi bénéficiant de la présomption d'innocence, le licenciement qui intervient sur la base de faits infractionnels non établis, est abusif car fondé sur des faux motifs comme il ressort du texte susvisé ;

Le premier juge en tranchant dans ce sens a fait une exacte application de loi ;

Dès lors il sied de confirmer ce point du jugement entrepris ;

### SUR LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE

Sur les indemnités compensatrices de préavis, de transport sur préavis, de gratification et de licenciement

Il résulte des dispositions de l'article 18.7 et 18.16 du code du travail 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 a fait une bonne application de la loi en condamnant le restaurant PAM-PAM et son directeur fondateur monsieur LOUGBI JAWAL au paiement de dommages et intérêts à ces titres ;

Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ces différents points ;

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés et de la prime de transport de présence

Suivant les dispositions des articles 25.4, 25.8 du code du travail, 56 et 72 de la convention collective, 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 lui être versée à titre de compensation » ;

L'arrêté n°9503 MFPE du 14 août portant revalorisation des primes mensuelles de transport des travailleurs du secteur privé fixe à 25 000 FCFA la prime à allouer aux travailleurs d'ABIDJAN ;

L'intimé sollicite le paiement de diverses sommes d'argent à ces titres ;

Ceux-ci étant des droits acquis auxquels l'employé a droit indépendamment du caractère du licenciement, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de leur paiement;

Aussi, faute d'avoir fait cette preuve, c'est à bon droit que le tribunal l'a condamné au paiement des sommes d'argent réclamées à ces titres par l'employé ;

Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

#### Sur la prime d'ancienneté

Selon les dispositions de l'article 55 de la convention collective interprofessionnelle « toutefois il est déduit le cas échéant de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté ;

De la lecture de ce texte, il ressort clairement qu'en tenant compte de la durée de la période de service du travailleur, il lui est payé soit une indemnité de licenciement ou une prime d'ancienneté ;

Le paiement de l'une excluant le paiement de l'autre ;

En l'espèce le premier juge a accordé l'indemnité de licenciement et a rejeté la demande en paiement de la prime d'ancienneté pour prescription ;

Il convient de confirmer le jugement attaqué sur ce point par substitution de motifs ;

#### Sur le paiement de 24 mois d'arrières de salaire, de prime transport et du salaire de présence du mois de décembre 2016

Il ressort des dispositions de l'article 33.3 alinéa 1 et 2 du code du travail que l'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par deux 02 ans pour tous les travailleurs ;

La prescription commence à courir à la date à laquelle les salaires sont dus. Le dernier jour du délai est celui qui porte le quantième que le point de départ de la prescription ;

En l'espèce l'employé a réclamé ces arriérés de salaire du 21 décembre 2014 au 21 décembre 2016, date de son licenciement ;

Il a saisi l'inspection du travail et des lois sociales le 07 mars 2017 et le tribunal du travail le 03 avril 2018, soit deux ans plus tard ;

Le juge en rejetant la demande en paiement des 24 mois d'arrières de salaire et de prime de transport pour cause de prescription et en faisant droit au paiement du salaire de présence du mois de décembre 2016, a fait une exacte application de la loi ;

Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

#### Sur la gratification

Selon les termes de l'article 53 de la convention collective interprofessionnelle « sous forme de prime ou de gratification le travailleur percevra, en fin d'année, une allocation dont le montant ne pourra être inférieur aux ¾ du salaire minimum ;

Cette gratification est payée au prorata temporis en cas de rupture du contrat de travail avant la fin de l'année ;

Ainsi en accordant au travailleur la somme réclamée à ce titre, le juge a fait une saine application de la loi et il convient de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

#### Sur le différentiel de salaire 9%

L'article 1315 du code civil applicable en matière sociale, stipule que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit en rapporter la preuve;

En sollicitant en l'espèce, la condamnation de son ex-employeur à lui payer la somme de 97 200 FCFA à titre de rappel de différentiel d'augmentation de 9% de salaire, l'employé ne rapporte pas la preuve dudit différentiel;

Il convient de le débouter de ce chef de demande ;

En statuant ainsi, le premier juge a fait une saine application de la loi ;

Il y a lieu de confirmer la décision attaquée sur ce point;

**Sur les dommage-intérêts pour licenciement abusif, pour non déclaration à la CNPS, pour non remise du certificat de travail et pour non remise du relevé nominatif des salaires**

Il ressort des dispositions d'ordre public de l'article 18.15 du code du travail que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages intérêts ;

Les articles 5 du code prévoyance sociale et 92.2 du code du travail font obligation à tout employeur de déclarer ses employés à la CNPS sous peine de dommage-intérêts ;

L'article 18.18 et 41 de la convention collective interprofessionnelle énoncent que l'employeur doit remettre au travailleur au moment de son départ définitif de l'entreprise un certificat de travail et un relevé nominatif des salaires sous peine de dommage et intérêts ;

En l'espèce, le lien contractuel ayant été abusivement rompu par l'employeur, l'ex employé est fondé à réclamer les dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Concernant le certificat de travail et le relevé nominatif de salaire, il ressort des déclarations non contestées de Monsieur DRABO HAMADOU qu'il n'a pas reçu lesdits documents à la date de la rupture de son contrat et l'employeur ne rapporte pas non plus la preuve de leur remise à l'employé conformément aux textes susvisés ;

Par ailleurs aucune pièce de la procédure ne démontre que le salarié a été déclaré à la CNPS comme le prescrit les dispositions légales susvisées ;

C'est donc à bon droit que le premier juge a condamné l'appelant à payer à l'intimé les sommes réclamées aux titre desdits dommages et intérêts ;

Il sied en conséquence de confirmer le jugement querellé sur ces points ;

**Sur l'exécution provisoire**

L'appelante a fait appel sur tous les points du jugement attaqué dont l'exécution provisoire ;

Toutefois, dans la mesure où la présente décision est rendue en dernier ressort et que le recours en cassation n'étant pas suspensif en matière sociale, l'exécution provisoire sollicitée par l'intimé est sans objet ;

**PAR CES MOTIFS**

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

Déclare le restaurant PAM-PAM et son directeur fondateur monsieur LOUGBI JAWAL recevables en leur appel ;

*de*  
Les y<sup>m</sup>al fondés ;

Confirme en revanche le jugement querellé en toutes ses 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./.**