

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

OE

N°181
DU 21-02- 2019

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE

5^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

YAO KOUAME INNOCENT
(SCPA TOURE-AMANI-YAO
ET ASSOCIES)

C/

LA SOCIETE DE
FABRICATION
IVOIRIENNE DE
PLASTIQUE DITE FIP,
SARL
(CABINET KAMIL-TAREK)

CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI, 21 FEVRIER 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 et un Février de l'an deux mil 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 : YAO KOUAME INNOCENT;

APPELANT

Représenté et concluant par la SCPA TOURE-AMANI-YAO et associés, Avocat à la Cour, son conseil;

D'UNE PART

ET : LA SOCIETE DE FABRICATION
IVOIRIENNE DE PLASTIQUE DITE FIP, SARL ;

INTIME

Représentée et concluant par le cabinet KAMIL-TAREK, Avocat à la Cour, son conseil;

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.

1^{ère} GROSSE DELIVREE le 26 Février
La SCPA TOURE-AMANI-YAO
Avocat à la Cour.
Lolo 19

FAITS : Le Tribunal du travail d'Abidjan-Plateau statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°177/CS4 en date du 25-01-2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

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

Déclare Monsieur YAO KOUAME INNOCENT recevable en son action ;

L'y dit cependant mal fondé ;

L'en déboute ;

Dit que son licenciement imputable à la société FIP SARL ne revêt aucun caractère abusif ;

Par acte n°380/2018 du greffe en date du 18 juin 2018, Maître LONAN TOURE de la SCPA Touré-Amani-Yao et Associés, conseil de YAO Kouamé Innocent, 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°554/2018 de l'année 2018 et appelée à l'audience du 29-11-2018 pour laquelle les parties ont avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 13-12-2018 pour toutes les parties et après plusieurs renvois pour l'appelant et l'intimée, fut utilement retenue à la date du 24-01-2019 sur conclusions des parties ;

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 des parties ;

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 motif ci-après ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Par acte N°380/18 en date du 18 juin 2018, maître LONAN TOURE, de LA SCPA TOURE-AMANI-YAO et associés, conseil de monsieur YAO KOUAME INNOCENT a relevé appel du jugement social contradictoire N°177/CS4/2018 rendu le 25 janvier 2018 par la quatrième chambre sociale du Tribunal du Travail d'Abidjan, non signifié, dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare monsieur YAO KOUAME INNOCENT recevable en son action ;

L'y dit cependant mal fondée et l'en déboute » ;

Dit que son licenciement imputable à la SOCIETE FIP SARL ne revêt aucun caractère abusif ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué et des pièces du dossier que par requête en date du 1^{er} mars 2017, monsieur YAO KOUAME INNOCENT faisait citer la Société de Fabrication Ivoirienne de Plastique dite FIP par devant le Tribunal du travail sus indiqué aux fins, à défaut de conciliation de se voir condamner à lui payer diverses sommes d'argent au titre des indemnités de rupture et de dommages et intérêts ;

A l'appui de son action, monsieur YAO KOUAME Innocent expliquait avoir été engagé en qualité de machiniste le 1^{er} février 2013 par la Société FIP ;

Il indique que le 03 décembre 2014, pendant qu'il exécutait ses tâches, son annulaire gauche était sectionné par une machine ;

Il précise que pour ses soins son employeur lui remettait la modique somme de 15 000 FCFA par semaine sur une durée de trois mois, malgré la gravité de la blessure et le cout très élevés des soins, l'emmenant ainsi à s'endetter pour poursuivre ses soins au point où il a bénéficié d'un arrêt de travail le 02 février 2015 pour une durée de 15 jours ;

Contre toute attente, ajoutait-il, son employeur ignorant son mal et son handicap le licenciait sous prétexte qu'il ne voulait plus travailler ;

En réplique, la société FIP SARL exposait que le requérant a été engagé en qualité de machiniste sous un contrat à durée déterminée à termes imprécis pour un surcroit occasionnel de travail, payé à la quinzaine et déclaré à la CNPS ;

Elle indique que suite à un accident de travail, survenu le 03 décembre 2014, le salarié bénéficiait de plusieurs arrêts de travail dont le dernier est daté du 02 février 2015 pour une durée de 15 jours ;

Elle précise avoir supporté tous les frais, examens et soins médicaux de l'employé;

Poursuivant la société FIP SARL fait observer qu'aux termes de son dernier arrêt de travail, le travailleur devait reprendre le service le 17 février 2015, mais ne se présenta pas sous prétexte qu'il sentait encore des douleurs dans les doigts, alors qu'il aurait pu voir son médecin traitant en vue de recevoir un autre arrêt de travail ;

Faute de produire des pièces justificatives, elle estimait que l'absence du requérant à son poste était une démission ;

Sur ce vidant sa saisine le tribunal déclarait monsieur YAO KOUAME INNOCENT recevable en son action, l'y disait cependant mal fondée et l'en déboutait au motif que le licenciement intervenu bien qu'imputable à l'employeur ne revêtait pas un caractère abusif pour faute lourde consécutive à un abandon de poste;

En cause d'appel, monsieur YAO KOUAME INNOCENT par le canal de son conseil, faisait valoir que contrairement à ce que prétend son employeur et qui a été retenu par le premier juge pour le débouter de son action, il s'est présenté à son poste à l'expiration de l'arrêt de travail mais était incapable de travailler car ne pouvant faire usage de sa main devenue insensible ;

Poursuivant il estime que le devoir de son employeur était de le soigner jusqu'à guérison complète au lieu de le renvoyer;

Aussi soutient-il que c'est injustement que le Tribunal lui impute l'abandon de poste alors que son licenciement intervenu dans les circonstances sus décrises ne repose pas sur des faits établis;

Selon lui, la décision du premier juge encourt l'infirmerie en tous ses points avec pour conséquence la condamnation de la Société FIP à s'acquitter des droits, indemnités et dommages intérêts qui lui sont dus ;

En réplique après avoir rappelé les faits de la cause, la FIP SARL faisait valoir qu'après plusieurs mois de traitement et au vu du degré de guérison du

travailleur, le médecin traitant avait estimé que l'appelant était en mesure de reprendre toute activité professionnelle à compter du 17 février 2015, date à laquelle il s'est effectivement présenté à son poste, mais ne s'est pas fait enregistrer sur la liste des travailleurs sous prétexte qu'il ressentait toujours des douleurs dans les doigts ;

Depuis cette date, il ne s'est plus présenté à son poste ;

Elle faisait remarquer que YAO KOUAME INNOCENT était un journalier payé à la quinzaine comme l'atteste son bulletin de paie et un tel contrat a pour terme la journée et que les parties sont libres de le renouveler ou pas ;

Elle fait observer que c'est à bon droit que le tribunal constatant cette nature du contrat, a jugé que la rupture est intervenue non à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, mais à l'arrivée du terme et que dès lors le jugement doit être confirmé sur ce point ;

Elle ajoute que c'est aussi à bon droit que le premier juge a débouté le travailleur du paiement des droits de rupture car l'article 15.8 ne reconnaît au travailleur journalier qu'une indemnité de fin de contrat comme complément de salaire ;

Elle précise que le travailleur n'ayant pas présenté de demande relative à cette indemnité et percevant sa gratification et son indemnité de congé à chaque paie comme l'atteste son bulletin de paie, c'est aussi à bon droit qu'il a été débouté de toutes ses demandes aux titres des droits de rupture ;

Concernant les arriérés de salaire, l'intimé estime que le travailleur a toujours perçu les salaires lui revenant au terme des quinzaines travaillées et qu'en sa qualité de travailleur journalier, il est exclu du bénéfice des allocations dont il sollicite le paiement conformément aux dispositions de l'article 29 de la convention collective interprofessionnelle ;

Poursuivant, il fait valoir que l'employé ayant été déclaré à la CNPS pendant l'exécution de son contrat de travail, c'est à bon droit qu'il a été débouté relativement à ce chef de demande ;

La Société de Fabrication Ivoirienne de Plastique dite FIP concluant, relève que l'employé ayant refusé de prendre le certificat de travail rédigé et mis à sa disposition ne peut se prévaloir de sa non remise pour demander le paiement de dommage intérêts qui lui ont été à juste titre refusés par le premier juge ;

DES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de l'arrêt

Les parties ont conclu dans la présente cause ;

Il y a lieu de statuer par arrêt contradictoire ;

Sur la recevabilité de l'appel

L'appel de Monsieur YAO KOUAME INNOCENT a été relevé dans les formes et délais prescrits par la loi ;

Il sied de le recevoir ;

AU FOND

Sur la nature du lien contractuel

Aux termes de l'article 44 in fine de la convention collective interprofessionnel, les travailleurs occasionnels dit journaliers qui sont payés à la fin de la journée, de la quinzaine et qui justifient de trois mois de présence continue ou d'embauches successives pendant trois mois deviennent des salariés permanents ;

Aux termes de l'article 15.6 du code du travail, le contrat à durée déterminée à termes imprécis ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En l'espèce, l'employeur a déclaré que le travailleur a été engagé en qualité de machiniste sous un contrat à durée déterminée à termes imprécis pour ensuite le qualifier de travailleur journalier payé à la quinzaine ;

Les deux types de contrats invoqués par l'employeur s'inscrivent dans la catégorie des contrats à durée déterminés dont la conclusion obéit à des conditions strictes énoncées par les articles susmentionnés ;

Il est constant que Monsieur YAO KOUAME INNOCENT a travaillé comme machiniste pendant 22 mois et ainsi pourvu durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise productrice de produit en plastique;

En conséquence de ce qui précède le contrat en cause quel que soit sa dénomination initiale, s'est mué en un contrat à durée indéterminée conformément aux dispositions susvisées ;

Le tribunal ayant omis de statuer sur ce point, il sied d'y pallier et reformant le jugement entrepris, dire que le contrat ayant lié les parties s'est mué en un contrat à durée indéterminée ;

Sur le caractère du licenciement

Aux termes de l'article 16.7 du code du travail, le contrat est suspendu pendant la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail ou de maladie professionnel jusqu'à consolidation des lésions ou guérison totale ;

En l'espèce, il est constant comme résultant des débats que l'employé s'est présenté à son poste à l'expiration de l'arrêt de travail mais était incapable de travailler, car ne pouvant faire usage de sa main devenue insensible ;

Aucun rapport du médecin d'entreprise n'ayant certifié la guérison ou la consolidation totale des lésions, l'employeur ne peut déduire de la difficulté éprouvée par l'employé pour accomplir sa tâche à la fin de son dernier arrêt de travail, une démission ou un abandon de poste ;

En outre la démission de l'employé et l'abandon de poste allégués, doivent être prouvés, l'une par un écrit dument signé par l'employé et l'autre par procès-verbal de constat ;

A défaut de les avoir prouvés, la rupture du contrat est imputable à l'employeur et abusive;

Dès lors le premier juge en imputant la responsabilité de la rupture du contrat à l'employeur sans la revêtir du caractère abusif a fait une application partielle de la loi ;

Il y a lieu de reformer le jugement entrepris sur ce point en disant que la rupture du contrat intervenue dans ces conditions est non seulement du fait de l'employeur mais revêt un caractère abusif ouvrant droit au paiement de divers droits au profit de l'employé ;

SUR LE PAIEMENT DES DROITS DE RUPTURE

L'article 1 du décret de n° 2013-791 du 20 novembre 2013 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti en abrégé SMIG, le fixe à 60 000 FCFA ;

En l'espèce le contrat liant les parties a été qualifié de contrat à durée indéterminée ;

Il convient d'utiliser le montant du SMIG comme base de calcul des droits de rupture dans la mesure le salarié avait une rémunération inférieure au SMIG;

Sur le paiement des arriérés de salaires et les allocations pour cause d'accident ;

Aux termes des articles 29 de la convention collective interprofessionnelle « le travailleur malade dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation ... »;

Selon les dispositions de l'article 32.3 du code du travail « à l'exception des professions dont la liste est définie par décret, le salaire doit être payé à intervalle régulier ne pouvant excéder 15 jours pour les travailleurs engagés à l'heure ;

En l'espèce, l'employé sollicite la somme de 375 000 au titre de 03 mois arriérés de salaires et celle de 187 000 FCFA au titres des allocations non payées pendant aussi 03 mois ;

L'employeur ne rapporte pas la preuve de s'être acquitté des trois mois d'arriérés de salaires réclamés et du montant desdites allocations ;

Le juge en rejetant ces chefs de demandes comme mal fondées n'a pas fait une exacte application de la loi ;

Il convient d'infirmer le jugement entrepris en ces points et condamner l'employeur au paiement des sommes suivantes :

Au titre des arriérés de salaire l'employeur

60 000 X 3 =180 000 FCFA ;

Au titres des allocations

60 000 FCFA X 1/2 X 3= 90 000 FCFA ;

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

« Suivant les dispositions des articles 25.4, 25.8 du code du travail 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 être versée à titre de compensation » ;

L'appelant sollicite le paiement de la somme de 250 000 FCFA à ce titre ;

Ce droit étant un droit acquis indépendamment du caractère du licenciement, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de son paiement ;

Aussi, faute d'avoir fait cette preuve, l'employeur doit être condamné à s'en acquitter ;

Aussi en rejetant cette demande comme mal fondée, le juge n'a pas fait une saine application de la loi et rejugeant, il sied de condamner l'employé au paiement de la somme suivante à ce titre :

2,2 jours x 22 mois =48 jours x 60/30= 96 800 FCFA ;

Sur l'indemnité de préavis et le paiement de transport sur préavis

Aux termes des dispositions de l'article 18.7 et 56 de la convention collective dans tous les cas où le licenciement est imputable à l'employeur et a été opéré sans préavis, l'indemnité de préavis est due au travailleur ;

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

En l'espèce, l'ex employé n'a commis aucune faute lourde et le licenciement est imputable à l'employeur;

Il réclame les sommes respectives de 375 000 FCFA et de 75 000 FCFA à ces titres, mais l'employé faisant partie de la catégorie faible recevra un mois de salaire soit la somme de 60.000 FCFA pour le préavis et celle de 25000 au titre du transport sur préavis ;

En rejetant cette autre demande comme mal fondée, le premier juge n'a pas fait une saine application de la loi et rejugeant, il sied de condamner l'employeur au paiement des sommes sus indiquées à ces titres ;

Sur 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 ;

L'employé demande à ce titre la somme de 205 015 FCFA mais sur la base de calcul sus précisée, pour une ancienneté de 02 ans, l'employé percevra la somme de :

75% de 60 000 FCFA = 45 000 FCFA pour une ancienneté de 2 ans = 90 000 FCFA ;

Il sied de reformer le jugement entrepris sur ce point et de condamner l'employeur au paiement dudit montant ;

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

Il ressort des dispositions de l'article 18.15 du code du travail que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages intérêts, lesquels équivalant à un mois de salaire brut par année d'ancienneté ne peuvent être inférieurs à 03 mois de salaires et supérieurs à 20 mois;

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

En l'espèce, l'appelant réclame les sommes respectives de 2 250 000, 1 000 000 et 2 000 000 FCFA pour les différents chefs de demandes sus énumérés ;

Il ressort des précédents développements que le lien contractuel a été abusivement rompu par l'employeur ;

En outre il est constant que l'employeur n'a pas remis le certificat de travail à l'employé, mais justifie cette inexécution de son obligation par le refus de l'employé de recevoir ladite pièce sans pour autant en rapporter la preuve ;

Par ailleurs relativement à la déclaration à la CNPS, il ressort des éléments du dossier notamment du certificat de déclaration produit par l'employeur que l'employé qui a été engagé le 1^{er} février 2013 n'a été déclaré que le 23 novembre 2014, soit 21 mois plus tard sur une ancienneté de 22 mois ;

Ce défaut de déclaration pendant la quasi-totalité de la durée du contrat de travail est de nature à porter préjudice à l'employé ;

En conséquence de ce qui précède, il sied de dire que l'employé est bien fondé à réclamer des dommages et intérêts au titre des différents chefs de demandes précités ;

Ainsi en rejetant ces demandes de dommages et intérêt formulées par l'employé, le premier juge n'a pas fait une saine appréciation de la loi ;

Il convient de reformer le jugement attaqué sur ces points et sur la base de calcul susvisée, condamner l'employeur au paiement des sommes suivantes à ces titres:

Les dommages et intérêts pour licenciement abusif pour une ancienneté de 22mois : 60 000 FCFA x 3= 180 000 FCFA;

Les dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail : 60 000 FCFA ;

Les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 22 mois x 7,7x 60 000 : 100 =101 640 FCFA ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare Monsieur YAO KOUAME INNOCENT recevable en son appel ;

L'y dit partiellement mal fondé ;

Reformant le jugement querellé ;

Dit qu'il était lié à la **Société de Fabrication Ivoirienne de Plastique dite FIP** par un contrat de travail à durée indéterminée

Dit que le licenciement intervenu est abusif ;

Condamne en conséquence la société FIP SARL à lui payer les sommes suivantes :

Les arriérés de salaire : 180 000 FCFA ;

Les allocations : 90 000 FCFA ;

L'indemnité compensatrice de congés payés : 96 800 FCFA ;

L'indemnité de préavis : 60.000 FCFA ;

La gratification 90.000 FCFA ;

Transport sur préavis : 25 000 FCFA ;

Les dommages et intérêts pour licenciement abusif : 180 000 FCFA ;

Les dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail : 60 000 FCFA ;

Les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 101 640 FCFA ;

**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./.

