

**T.C
N°462
DU 13/06/2019
ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE**

**2^{ème} CHAMBRE
SOCIALE**

AFFAIRE :

**DAOUDA IDJAZI
(Cabinet AKRE TCHAKRE)**

**C/
Le Groupe JAFKOM
INTERNATIONAL
(Me.Henri Valentin
BOHOUSSOU)**

LA COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

**-----
DEUXIEME CHAMBRE SOCIALE
-----**

AUDIENCE DU JEUDI 13JUIN 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, 2^{ème} Chambre Sociale, séant au Palais de Justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du **JEUDI TREIZE JUIN DEUX MIL DIX NEUF**, à laquelle siégeaient :

Madame **TOHOULYS CECILE**- Président de Chambre,
Président,

Madame **OUATTARA M'MAN**, et Monsieur **GOGBE BITTI**-
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 : DAOUDA IDJAZI

APPELANT

Représenté et concluant par le Cabinet AKRE TCHAKRE,
Avocat à la Cour son conseil ;

D'UNE PART

ET : Le Groupe JAFKOM INTERNATIONAL ;

INTIME

Représenté et concluant par Maître Henri Valentin
BOHOUSSOU, Avocat à la Cour son conseil ;

Au soutien de son appel, DAOUDA IDJAZI explique qu'il a été embauché le 11 mars 2014 en qualité de Directeur Général par le Groupe JAFCOM INTERNATIONAL, moyennant un salaire mensuel de 500.000 F qui devait connaître une hausse en fonction des marchés obtenus;

Il poursuit pour dire que cependant ce salaire n'a pas été régulièrement payé en sorte que son employeur lui doit des arriérés de salaire ;

Monsieur DAOUDA IDJAZI fait savoir qu'à sa prise de fonction, il a relevé des irrégularités relativement au paiement des salaires et aux conditions sociales des travailleurs et en a dressé un apport ;

Il indique que l'employeur n'ayant pas regularisé ces situations, il a profité du recouvrement de certaines factures pour payer les reliquats et arriérés de salaire, ce que celui-ci n'a pas approuvé ;

En réaction, il a profité de son absence pour des raisons de santé pourtant justifiées par la production d'un certificat médical pour le licencier verbalement ;

Ainsi, il estime que son licenciement n'est fondé sur aucun motif avéré et est, de ce fait, abusif lui ouvrant donc droit à indemnisation;

Aussi, a-t-il a saisi l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, ensuite le Tribunal à l'effet de voir celui- ci condamner à lui payer ses droits de rupture, des droits acquis et divers dommages-intérêts ;

L'appelant fait noter que cependant, vidant sa saisine, le Tribunal a jugé que le licenciement intervenu n'est pas abusif, et a rejeté ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif ainsi que sa demande de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS et pour non remise de lettre de licenciement;

Critiquant ces points du jugement, l'appelant fait valoir qu'il n'a commis aucune faute susceptible de légitimer le licenciement en cause de sorte qu'en le licenciant sans motif, son employeur a fait preuve d'abus qui fonde ses demandes d'indemnisation ;

Par conséquent, il sollicite que la Cour reforme le jugement entrepris et condamne son ex employeur à lui payer les de 1.668.750FCFA à titre

d'indemnité compensatrice de préavis, 2.000.000FCFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif et 2.000.000FCFA à titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS, 2.000.000FCFA pour non remise de lettre de licenciement et augmente le montant des dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail à hauteur de 2.000.000FCFA ;

Pour sa part, le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL, concluant par l'organe de Maître HENRI V. BOHOUSSOU fait valoir qu'il est une SARL et connaissant des difficultés financières, son gérant en la personne de BOA THIEMELE ASANVO Léon a désigné monsieur DAOUDA IDJAZI pour l'aider dans la gestion avec pour mission principale d'améliorer les finances de la société moyennant une rémunération mensuelle de 500.000FCFA qui connaît une amélioration en fonction des nouveaux marchés que DAOUDA IDJAZI ferait obtenir par la société ainsi que l'amélioration de la situation financière de l'entreprise ;

Il indique que malheureusement ses difficultés économiques persistant, les salaires des mois de mars et avril n'ont pas été intégralement payés et ceux de Juin, Juillet et Août n'ont pas été payés ;

Le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL poursuit pour dire qu'à l'issue de quatre mois de gestion non seulement DAOUDA IDJAZI n'a pas atteint les objectifs à lui assignés mais il s'est absenté du lundi 04 au mercredi 06 août soit pendant 03 jours sans justificatif ni raisons valables ; que cela ajouté à sa situation économique désastreuse qui ne s'améliorait pas, il a été obligé de révoquer DAOUSA IDJAZI ;

Cependant celui-ci estimant qu'il était un salarié et avoir été licencié abusivement revendique des droits de rupture, droits acquis et divers dommages-intérêts découlant de l'existence et de la rupture d'un contrat de travail devant le Tribunal du travail, lequel est passé outre l'exception d'incompétence excipée pour rendre la décision entreprise, en le condamnant à payer à DAOUDA IDJAZI divers montants aux titres de l'indemnité compensatrice de congés, de la gratification, des arriérés de salaires et des dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail;

L'intimé soutient que c'est à tort que le premier juge a ainsi statué et forme appel incident pour demander l'infirmation du jugement concernant les points sus visés ;

Sur l'incompétence de la juridiction sociale le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL soutient qu'étant une société à responsabilité(SARL), elle est dirigée par un gérant en la personne de BOA THIEMELE ASANVO Léon qui s'est fait secondé par DAOUDA IDJAZI comme cogérant conformément aux dispositions de l'article 323 de l'acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et des groupement d'intérêt économique énonçant que « la société à responsabilité limitée est gérée par une plusieurs personnes physiques associées ou non... » ;

Pour l'intimé cette relation ne peut être qualifiée de contrat de travail en sorte que DAOUDA IDJAZI ne peut prétendre aux droits découlant de l'existence et de la cessation d'un tel contrat ;

Dès lors les litiges survenus entre les gérants, notamment la révocation d'un gérant ne relève pas de la compétence de la juridiction sociale ;

Par conséquent, il demande à la Cour de déclarer le Tribunal du travail incompétent au profit du Tribunal du commerce ;

Subsidiairement au fond, l'intimé indique que si la Cour retenait l'existence d'un contrat de travail entre DAOUDA IDJAZI et lui, elle dira légitime de la rupture de ce contrat pour faute lourde et déboutera l'appelant de toutes ses préentions ;

En effet, il expose que DAOUDA IDJAZI s'est absenté de son poste sans autorisation et sans raisons valables d'autant que la maladie alléguée pour la justifier ne lui a pas été notifiée dans le délais de 72 heures prescrit par l'article 6 du décret n°96-198 du 07 mars 1996 relatif aux conditions de suspension du contrat du travail pour maladie ;

Dans ces conditions, poursuit-il, aux termes de l'article 9 dudit décret la maladie invoquée ne peut être retenue comme motif de suspension du contrat au bénéfice du travailleur et l'absence qui en résulte peut être une cause légitime de licenciement du travailleur concerné ;

Pour le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL l'absence dont s'agit est une faute lourde privative de droit en sorte que DAOUDA IDJAZI ne peut prétendre l'indemnité compensatrice de préavis et à fortiori aux dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Il soutient que c'est à raison que le premier juge a débouté DAOUDA IDJAZI des demandes relatives à l'indemnité compensatrice de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif ; Qu'en conséquence, il prie la Cour de confirmer ces points du jugement entrepris ;

Sur le paiement des droits acquis l'intimé prétend que selon les dispositions de l'article 25.5 du code du travail, le travailleur ne peut jouir du congé qu'aux termes de 12 mois de service effectif ;

Il continue pour dire que DAOUDA IDJAZI n'ayant totalisé que 04 mois 27 jours ne peut bénéficier d'une indemnité de congés ;

S'agissant de la gratification, il indique qu'elle est une libéralité faite au travailleur qui donne satisfaction à son employeur et laissée donc au bon vouloir de celui-ci ; il ajoute que DAOUDA IDJAZI n'ayant pas atteint les objectifs à lui assignés ne peut prétendre à une gratification ;

Dès lors, selon lui, c'est à tort que le tribunal l'a condamné à lui payer la gratification ;

Relativement aux arriérés de salaire et les dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail, le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL estime que ces droits, résultant du contrat de travail, ne sont pas dus à DAOUDA IDJAZI en raison de l'inexistence d'un contrat de travail entre eux ;

En conséquence, il sollicite l'infirmation du jugement sur les points ainsi critiqués ;

DES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de la décision

Considérant que l'intimé a produit des écritures ;

Qu'il convient de statuer contradictoirement ;

Sur la recevabilité de l'appel

Considérant que le jugement n°1327/CS5/2016 rendu le 24 juin 2016 n'a pas encore été signifié ; que les délais n'ayant pas couru, l'appel interjeté le 29 Juin 2018 par acte du greffe, est intervenu dans les forme et délai légaux ;

Qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

Au fond

Sur l'appel principal

Sur la nature du contrat ayant lié les parties et la compétence de la juridiction sociale

Considérant que les parties sont opposées quant à la nature des relations qui ont existé entre elles ;

Que contrairement à DAOUDA IDJAZI qui soutient qu'il a été lié à la société GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL par un contrat à durée indéterminée, celui-ci allègue que DAOUDA n'était qu'un cogérant ;

Considérant qu'aux termes de l'article 14.1 du code de travail « le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou d'une personne morale, moyennant rémunération»;

Que de ces dispositions, il ressort que les critères distinctifs qui permettent de déterminer l'existence d'un contrat de travail sont la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination d'une personne à une autre ;

Considérant qu'il n'est pas contesté comme résultant des déclarations de toutes les parties DAOUDA IDJAZI fournissait une prestation à la société GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL et percevait une rémunération mensuelle;

Qu'en outre, ladite société ne cesse de marteler qu'il lui était assigné des objectifs à atteindre ; qu'en plus il lui est reproché de s'être absenté pendant 03 jours sans autorisation, ce qui prouve amplement qu'il travaillait sous la direction et l'autorité du gérant de la société lequel a pouvoir de sanctionner tout manquement, comme c'est le cas en l'espèce;

Qu'il s'induit de ce qui précède que l'appelant exerçaient une activité professionnelle sous l'autorité de l'intimé qui lui donnait du travail, les directives d'exécution, sanctionnaient la qualité et les conditions du travail et, en contrepartie percevait une rémunération ;

Qu'ainsi, les conditions d'existence du contrat de travail étant remplies, il convient de retenir que l'appelant était lié à l'intimé par un contrat de travail qui, n'étant pas consacré par un écrit, est un contrat à durée indéterminée;

Qu'en statuant dans ce sens le Tribunal a fait une bonne appréciation des fait et une juste application de la loi ;

Qu'il convient de confirmer le jugement sur ce point ;

Sur la rupture du contrat et ses conséquences

Considérant qu'il n'est pas contesté que les parties ont été liées par un contrat à durée indéterminée ;

Qu'aux termes des dispositions de l'article 18.3 du code du travail l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat à durée indéterminée s'il dispose d'un motif légitime ;

Considérant que DAOUDA IDJAZI a été licencié pour faute lourde résultant d'une absence de 03 jours sans autorisation ;

Considérant qu'aux termes de l'article 18.8 du code de travail, la faute lourde s'entend des faits ou comportement du travailleur ayant un lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail ;

Considérant qu'il n'est pas contesté que DAOUDA IDJAZI s'est absenté de son lieu de travail pendant trois(03) jours sans autorisation et n'a pu fournir la

preuve que la maladie alléguée pour se justifier a été notifiée à l'employeur avec remise du certificat médical dans le délai de 72 heures prescrit par l'article 28 de la convention collective interprofessionnelle ;

Considérant que cependant s'agissant d'une absence de courte durée dont l'impact sur le bon fonctionnement de l'entreprise n'a pas été invoqué ;

Qu'en outre qu'il s'agit certes d'une faute mais celle-ci étant unique et commise par un employé qui n'a pas d'antécédents, ne peut revêtir le caractère de faute lourde ;

Que dès lors, il convient d'infirmer le jugement en ce qu'il a caractérisé cette absence de faute lourde et débouté DAOUDA IDJAZI de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis ;

Qu'en conséquence, il y a lieu de condamner le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL à payer à DAOUDA IDJAZI la somme de 500.000FCFA au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

Sur l'appel incident

Sur les droit acquis (indemnité compensatrice de congés, gratification, et reliquat et arriérés de salaire)

Considérant que des développements précédents, il est acquis que les parties ont été liées par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Que les congés payés, la gratification, et les salaires sont des droits acquis au travailleur, quelles que soient la nature et les circonstances de la rupture du contrat de travail ;

Considérant que le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL ne justifient pas s'en être acquitté ;

Que c'est à raison qu'il a été condamné à payer lesdits droits à DAOUDA IDJAZI ;

Qu'il y a lieu de confirmer le jugement critiqué sur ces points ;

Sur le dommages-intérêts non remise de certificat de travail

Considérant qu'aux termes de l'article 18.18 du code de travail, « A l'expiration du contrat l'employeur doit remettre, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail au salarié » ;

Qu'en espèce l'employeur ne rapporte pas la preuve d'avoir satisfait à cette obligation légale dès la rupture du contrat de travail ou celle de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de remettre le certificat de travail ;

Que c'est à bon droit le Tribunal l'a condamné au paiement des dommages-intérêts ;

Qu'il sied de confirmer ce point du jugement attaqué ;

Sur les dommages-intérêts pour non déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Considérant qu'aux termes de l'article 92.2 de la loi n°2015-532 du 20juillet 2015 portant code du travail, tout employeur est tenu de déclarer, dans les délais prescrits, ses travailleurs à la CNPS, sous peine de dommages-intérêts ;

Considérant qu'il constant comme résultant des développements précédents que DAOUDA IDJAZI était un travailleur du GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL ;

Qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que ce travailleur a été déclaré à la CNPS pendant qu'il était en activité ; Que dès lors, il est bien fondé à prétendre à des dommages-intérêts ;

Qu'en allouant à celui-ci des dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS, la juridiction sociale a fait une exacte application de la loi ;

Qu'en conséquence, le jugement mérite d'être confirmé sur ce point ;

Par ces motifs

En la forme

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

Déclare DAOUDA IDJAZI et le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL recevables en leurs appels principal et incident ;

Au fond

Dit le GROUPE JAFCOM INTERNATIONAL mal fondé en son appel incident ;

L'en déboute ;

Dit DAOUDA IDJAZI partiellement fondé en son appel principal ;

Reforme le jugement ;

Dit que le licenciement de DAOUDA IDJAZI est légitime pour faute simple ;

Condamne le GROUPE JAFCOM INTERNATIONALE à lui payer les sommes de :

- 500.000 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 500.000 F à titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

Confirme le jugement pour le surplus ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement les jours mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.

