

DMC

N° 82  
Du 31/01/2019

**ARRET SOCIAL  
DE DEFAULT**

**5ème CHAMBRE SOCIALE**

**AFFAIRE**

**La Société TOUCAN COM  
DESIGN**

**(Me AMON SEVERIN)**

**C/**

**Monsieur GNOAN SALLY  
FRANCIS**

**COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE**

**5ème CHAMBRE SOCIALE**

**AUDIENCE DU JEUDI 31 JANVIER 2019**

La Cour d'Appel d'Abidjan, 5ème Chambre Sociale séant au Palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du Jeudi trente et un janvier deux mille dix neuf à laquelle siégeaient ;

**Mme SORO NOUGNON ANGE ROSALIE YEO,**  
Président de Chambre, **PRESIDENT ;**

**Monsieur KOUAME GEORGES et Mme POBLE  
CHANTAL épse GOHI,** 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 société TOUCAN COM DESIGN ;**

**APPELANTE**

Comparaissant, représentée et concluant par Maître AMON SEVERIN, Avocat à la Cour, son conseil ;

**D'UNE PART**

**ET : Monsieur GNOAN SALLY FRANCIS ;**

**INTIME**

Non comparant ni personne pour lui ;

**D'AUTRE PART**

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier en quoi que ce soit 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- Plateau statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement n° 211/CS3 en date du 31 Janvier 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

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

**EN LA FORME**

-Déclare GNOAN SALLY Francis recevable en son action ;

**AU FOND**

-L'y dit partiellement fondé ;

-Dit que le licenciement intervenu est abusif ;

-Condamne, en conséquence la société TOUCAN COM DESIGN à lui payer les sommes suivantes

-Indemnité de licenciement -----312.176 FCFA ;

-Indemnité de préavis -----717.188 FCFA ;

-Indemnité de congé payé----- 81.919 F CFA ;

-Rappel du reliquat de congé-----112.000 FCFA ;

-Gratification -----337.500 FCFA ;

-Arriérés de salaire-----533.333 FCFA ;

-Dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS 961.563 FCFA ;

-Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision en concurrence de la somme de 533.333 F CFA ;

Le déboute du surplus de ses demandes ;

Par acte n° 230 du greffe en date du 20 Avril 2018 Maître AMON SEVERIN, conseil de la société TOUCAN COM DESIGN 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 numéro 423 de l'année 2018 et appelée à l'audience du Jeudi 26/07/2018 pour laquelle les parties ont été avisée ;

A cette audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 08/11/2018 et après plusieurs renvois avec divers motifs et 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 31/01/ 2019 – A 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 Jeudi le 31 Janvier 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 enregistrée au greffe le 20 avril 2018 sous le N°230/2018, de la SOCIETE TOUCAN COM DESIGN, ayant pour conseil, Maître Amon Sévérin, a relevé appel du jugement social contradictoire N°211/CS3/2018 rendu le 31 janvier 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan signifié le 12 avril 2018, lequel saisi le 03 novembre 2017 d'une requête aux fins de tentative de conciliation le 22 novembre 2017, a statué ainsi qu'il suit:

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

#### EN LA FORME

*Déclare GNOAN Sally Francis recevable en son action*

#### AU FOND

*L'y dit partiellement fondé;*

*Dit que son licenciement intervenu est abusif*

*Condamne en conséquence la société TOUCAN COM DESIGN à lui payer les sommes suivantes :*

- Indemnité de licenciement : 312 176 FCFA ;*
- Indemnité de préavis : 717 188 FCFA ;*
- Indemnité de congé payé : 81 919 FCFA ;*
- Rappel du reliquat de congé : 112 000 FCFA*
- Gratification : 337 500 FCFA ;*
- Arriérés de salaire : 533 333 FCFA ;*
- Dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS : 961 563 FCFA ;*

*Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision en concurrence de la somme de 533 333 FCFA ;*

*Le déboute du surplus de ses demandes ;*

Dans son acte d'appel, la Société TOUCAN COM DESIGN sollicite l'infirmité du jugement déféré ;

Au soutien de son recours, elle explique qu'elle a embauché Sally Gnoan Francis en qualité de machiniste le 1<sup>er</sup> juillet 2016 suivant un contrat à durée déterminée, expirant le 1<sup>er</sup> juillet 2017 ;

Poursuivant, elle indique que jusqu'au mois d'octobre 2017, le salarié va s'illustrer par des absences injustifiées et notoires au mois d'août 2017, ce qui l'a amené à reporter le paiement de son salaire au mois de septembre 2017, mois pendant lequel, il s'absentera plus de huit jours ;

Elle ajoute qu'au moment du paiement de son salaire des mois d'août et de septembre 2017, l'employé a exigé d'être payé en espèce et non par virement bancaire ;

Ainsi, conformément à la volonté des parties, elle retirait l'ordre de virement déjà fait ;

Elle fait observer qu'au moment du paiement du salaire de l'employé au plus tard le 08 octobre 2017, celui-ci brillait une fois de plus par son absence ;

Aussi affirme-t-elle que ces absences intempestives de l'employé et le déplacement du gérant à l'étranger du 8 au 15 octobre ont empêché le paiement des salaires de celui-ci dans les délais légaux ;

Pour corroborer ses déclarations, la SOCIÉTÉ TOUCAN COM DESIGN, produisait un exploit de constat d'abandon de poste en dates des 23, 24 et 25 octobre 2017 ;

L'appelante affirme que c'est à tort que le Tribunal susdit a statué comme il l'a fait ;

Au soutien de sa thèse, la SOCIÉTÉ TOUCAN COM DESIGN, tout en réitérant ses déclarations de Première Instance, fait observer qu'elle ne doit aucun arriéré de salaires à l'intimé comme l'atteste les avis de compte de celui-ci, versés au dossier ;

Elle ajoute que le calcul de la gratification sur la base du salaire catégoriel est de 45 000 FCFA ;

Poursuivant, elle fait valoir que la décision du Tribunal relativement au reliquat de congé, doit être infirmée en ce qu'elle ne donne aucune période de

référence ;

Elle relève en outre avoir déclaré l'intimé à la CNPS et sollicite en conséquence l'infirmerie du jugement sur ce point ;

Concluant, la SOCIETE TOUCAN COM DESIGN sollicite l'infirmerie du jugement attaqué et produit des pièces ;

En cause d'appel, l'intimé n'a ni comparu ni conclu ;

Toutefois dans ses précédentes écritures, il expose qu'embauché par la SOCIETE TOUCAN COM DESIGN, en qualité de machiniste le 18 juin 2013, il ne percevait pas ses salaires des mois d'août, septembre et octobre 2017 ;

Poursuivant, l'intimé fait observer que le non paiement de son salaire pendant plusieurs mois, le mettait dans l'impossibilité de rejoindre son lieu de travail ;

Il ajoute que ses tentatives pour amener son employeur à lui verser ses salaires sont demeurées vaines ;

Concluant, il soutient que la rupture du lien contractuel dans les circonstances plus haut citées est imputable à son ex-employeur ;

Aussi sollicite-t-il qu'en outre les droits de rupture, celui-ci soit condamné à lui payer les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

## **DES MOTIFS**

### **En la forme**

#### **Sur le caractère de la décision**

Considérant que l'intimé n'a ni comparu ni conclu ;

Qu'en outre aucune pièce de la procédure ne démontre qu'il a eu connaissance de la procédure ;

Qu'il convient de statuer par décision défaut à son égard ;

#### **Sur la recevabilité de l'appel**

Considérant que l'appel de la SOCIETE TOUCAN COM DESIGN a été relevé dans les formes et délai légaux ;

Qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

### **Au fond**

Considérant que la Cour relève une cause d'annulation du jugement en ce que le premier juge a omis de statuer sur la demande en paiement de reliquat

de congé payé formulée par monsieur Goan Sally Francis dans sa requête introductive d'instance du 03 novembre 2017;

Qu'il y a lieu d'annuler le jugement déferé et d'évoquer l'affaire ;

### **SUR EVOCATION**

#### **Sur le caractère du licenciement de monsieur GNOAN SALLY FRANCIS**

Considérant qu'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 ;

Que les parties se querellent l'imputabilité de la rupture;

Considérant que l'intimé soutient que c'est le non-paiement de ses salaires des mois d'août, septembre et octobre 2017 qui sont à l'origine de la rupture du lien contractuel contrairement à l'appelant qui invoque l'abandon de poste de celui-ci;

Que toutefois, il ressort des pièces du dossier que le 25 octobre 2017, date de la saisine de l'inspecteur du travail par l'intimé, celui-ci n'avait pas encore perçu ses salaires des mois d'août et septembre 2017 alors que l'article 32.3 stipule que les paiements mensuels, doivent être effectués au plus tard, huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire ;

Que l'exploit de constat d'abandon de poste en dates des 23, 24 et 25 octobre 2017, dont se prévaut l'employeur pour imputer la rupture du lien contractuel à l'intimé, a été dressé alors même qu'il est constant qu'à ces dates, celui-ci n'avait pas encore perçu ses salaires des mois antérieurs plus haut cités ;

Qu'ainsi, faute pour l'employeur d'avoir fait la preuve du paiement desdits salaires, l'absence de l'employé de son poste consécutif au non-paiement des salaires ne saurait être constitutif d'abandon de poste;

Qu'aussi convient-il de dire que l'exploit d'huissier sus indiqué, a été dressé pour les besoins de la cause et ne saurait prouver un quelconque abandon de poste ;

Considérant qu'il est acquis en droit du travail qu'en cas d'inexécution sans motif, par l'employeur de son obligation de s'acquitter de la rémunération, la rupture du lien contractuel qui s'ensuit lui est imputable et est abusive, en ce sens qu'il a été ainsi porté atteinte à un élément essentiel du contrat de travail ;

Qu'il convient en conséquence de ce qui précède d'imputer la rupture du lien contractuel à l'ex-employeur et lui imprimer un caractère abusif

### **Sur les conséquences de la rupture**

### **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 312 176 francs CFA et 717 188 francs CFA au titre desdites indemnités ;

### **Les arriérés de salaire**

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

Qu'en l'espèce, il ressort des pièces du dossier notamment des avis de crédit produit en dates respectives des 13/11/2017 et 23/02/2018 que la société TOUCAN COM DESIGN a effectué à ce titre, deux paiements d'un montant de 216 667 FCFA chacun, soit la somme totale de 433 333 FCFA sur le montant total de 533 333 FCFA réclamé par l'ex-employé ;

Qu'il convient de ne condamner l'appelante qu'au paiement du reliquat d'un montant de 100 000 FCFA ;

### **De la gratification**

Considérant que l'article 53 de la convention collective stipule que la gratification est un droit acquis au travailleur quel que soit le caractère de la rupture du contrat de travail ;

Considérant que l'appelante fait grief au jugement attaqué d'une part de n'avoir pas indiqué la période couverte par la gratification et d'autre part d'avoir utilisé une base de calcul autre que le salaire catégoriel qui est de 60 000 FCFA et une ancienneté de plus d'un an alors même que l'intimé a été embauché le 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour un contrat à durée déterminée d'un an ;

Considérant toutefois, que l'intimé soutient avoir été embauché le 18



juin 2013 ;

Considérant que le contrat de travail produit par l'employeur pour fonder son argumentaire ne saurait foi car signé par celui-ci manière unilatérale ;

Qu'en effet dans la mesure où le contrat de travail est un accord de volonté entre l'employé et l'employeur, pour sa validité, il aurait fallu que chaque partie y appose sa signature ;

Qu'en outre en première instance, des pièces produites par l'appelante, alors qu'elle prétend que leur relation contractuelle a débuté le 1<sup>er</sup> juillet 2016, il ressort que le 29 février 2016, elle a servi une demande d'explication à l'intimé ;

Que cela démontre aisément que l'intimé était employé de l'appelante avant la date du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Qu'au regard de ces contradictions émanant de l'appelante quant à la date d'embauche de l'intimé, il convient d'écarter des débats le contrat de travail signé de manière unilatérale par celle-ci en date du 1<sup>er</sup> juillet 2016 et de tenir pour vraie la date du 18 juin 2013 invoquée par l'intimé comme étant celle de son embauche ;

Qu'il est constant comme résultant des pièces du dossier que l'intimé embauché le 18 juin 2013 par la société TOUCAN COM DESIGN avait un salaire de base de 225 000 FCFA ;

Qu'en l'espèce, c'est sur le fondement de ce salaire que le premier juge a calculé la gratification sur la période allant de l'année 2016 jusqu'au 25 octobre 2017, date de la rupture du lien contractuel, en tenant compte de la prescription de deux ans prévue par l'article 33.5 du code du

travail relativement à l'action en paiement du salaire et de ses accessoires ;

Considérant que l'employeur ne rapporte pas la preuve de l'avoir versée au travailleur, il y a lieu de dire que celui-ci est fondé à la réclamer en condamnant l'appelante à payer la somme 337 500 FCFA à ce titre ;

#### **Sur le rappel du reliquat de congés payés**

Considérant que l'appelant fait grief au jugement entrepris, d'avoir octroyé une somme d'argent à l'intimé à titre de reliquat de congés payés sans donner la période de référence ;

Considérant que les articles 25.4, 25.8 du code du travail et 72 de la convention collective stipulent que les congés payés sont des droits acquis au

travailleur quel que soit le caractère de la rupture du contrat de travail ;

Que toutefois en l'espèce, l'employé n'indique pas la période de référence de ce reliquat afin de permettre à la Cour de s'assurer de sa non prescription ;

Qu'aucune pièce du dossier ne rapportant la preuve de son existence ;

Qu'il convient de débouter l'intimé de cette demande parce que mal fondée ;

### **Sur les dommages et intérêts pour non-déclaration à la CNPS**

Considérant que l'article 92 du code travail stipule que sous peine de dommages et intérêts, l'employeur est tenu de déclarer ses salariés dans les délais prescrits aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoire ;

Qu'en l'espèce, l'employeur soutient avoir déclaré l'employé à la CNPS en produisant un document dudit organisme en date du 16 janvier 2018, listant ses travailleurs immatriculés ;

Que toutefois, bien que le nom de l'employé y figure, il y est mentionné que ce dernier embauché le 1<sup>er</sup> juillet 2016, n'a été immatriculé que le 27 novembre 2017 soit postérieurement à la rupture du lien contractuel intervenue le 25 octobre 2017 ;

Que document truffé d'irrégularités ne saurait valablement prouver la déclaration de l'intimé à la CNPS ;

Qu'il convient de condamner l'appelante à payer à l'intimé la somme de 961 563 FCFA à ce titre ;

### **PAR CES MOTIFS**

#### **En la forme**

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en dernier ressort ;

Reçoit la société TOUCAN COM DESIGN en son appel recevable-relevé du jugement social N°211/CS3/2018 rendu le 31 Janvier 2018 rendu par le Tribunal du Travail d'Abidjan ;

#### **Au fond**

Annule le jugement déferé pour omission de statuer ;

### **EVOQUANT**

Dit la société TOUCAN COM DESIGN partiellement fondée en son appel relevé du jugement social contradictoire N°211/CS3/2018 rendu le 31 janvier 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan signifié le 12 avril 2018;

Dit que le licenciement entrepris lui est imputable et abusif;

La condamne en conséquence à payer les sommes d'argent suivantes à GNOAN SALLY FRANCIS:

- *Indemnité de licenciement : 312 176 FCFA ;*

- *Indemnité de préavis : 717 188 FCFA ;*

- *Indemnité de congé payé : 81 919 FCFA ;*

- *Gratification : 337 500 FCFA ;*

- *Arriérés de salaire : 100 000 FCFA ;*

- *Domages et intérêts pour non déclaration à la CNPS: 961 563 FCFA ;*

Déboute Gnoan Sally Francis du surplus de ses demandes.

**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.**

