

bb

N°98  
DU 31/01/2019

**ARRET SOCIAL  
CONTRADICTOIRE**  
**4<sup>ÈME</sup> CHAMBRE SOCIALE**

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

**QUATRIÈME CHAMBRE SOCIALE**

**AFFAIRE :**

**L'Institut de  
Management de Gestion  
et d'Hôtellerie dit  
IMGH**  
(Maître Simon-Pierre  
BOGUI)

**AUDIENCE DU JEUDI 31 JANVIER 2019**

La Cour d'Appel d'Abidjan, 4<sup>ème</sup> chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi trente et unjanvier deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

Monsieur KOUAME TEHUA, Président de chambre, Président ;  
Madame N'TAMON MARIE YOLANDE et  
Monsieur IPOU KOMELAN JEAN BAPTISTE, conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître BROU OI Brou, Greffier ;

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

**L'Institut de Management de Gestion et d'Hôtellerie  
dit IMGH** ayant son siège social à Abidjan Yopougon  
bel air, 21 BP 3437 Abidjan 21, téléphone (225) 23  
453124 cellulaire 48 09 09 29 / 04 10 72 14 ;

**APPELANT**

Représenté et concluant par Maître Simon-Pierre  
BOGUI Avocat à la Cour leur conseil ;

**D'UNE PART**

**ET :**

**Monsieur KAKOU ALLARE N'GUÉSSAN  
Hippolyte**, né le 14août 1977 à Cocody, de nationalité  
ivoirienne, demeurant à Abidjan Yopougon, cellulaire :  
77 092139 / 03 79 97 33 ;

**INTIME**

comparant et concluant en personne ;

**D'AUTRE PART**

**1<sup>ère</sup> GROSSE DELIVREE le 18 mars**  
2019  
M. KAKOU ALLARE N'GUÉSSAN Hippolyte

Sans que les présentes 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 contradictoire N°90/18 en date du 08 mars 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

*Déclare irrecevables les demandes relatives aux arriérés de salaires, transport et de prime d'ancienneté pour la période de 2014 et 2015 ;*

*Reçoit KAKOU ALLARE N'GUESSAN Hippolyte en ses autres demandes ;*

*L'y dit partiellement fondé ;*

*Dit que la rupture de son contrat à durée déterminée n'est pas abusive et n'est pas imputable à L'Institut de Management de Gestion et d'Hôtellerie dit IMGH ;*

*Condamne toutefois celle-ci à lui payer les sommes suivantes :*

- *licenciement : 128.313 francs ;*
- *préavis : 106.558 francs ;*
- *arriérés de salaire 2016 et 2017 : 439.080 francs ;*
- *rappel de la prime de transport 2016 et 2017 : 300.000 francs ;*
- *dommages et intérêts pour non déclarations à la CNPS : 213.116 francs ;*
- *dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail : 213.116 francs ;*
- *dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif des salaires : 213.116 francs ;*

*Ordonne l'exécution provisoire pour la demande relative au rappel de la prime de transport présentant un caractère alimentaire soit la somme de 739.080 francs ;*

*Les débute du surplus » ;*

Par acte n°65/2018 du greffe en date du 27 mars 2018 le cabinet de Maître Simon-Pierre BOGUI Avocat à la Cour conseil de L'Institut de Management de Gestion et d'Hôtellerie dit IMGH 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°305 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 31 mai 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 21 juin 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 10 janvier 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 31 janvier 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 31 janvier 2019,

La Cour, vident son délibéré conformément à la loi, a rendu l'arrêt ci-après qui a été prononcé par Monsieur le Président ;

### **LA COUR.**

Vu les pièces du dossier ;

Ensemble les faits, moyens et prétentions des parties ;

Après avoir délibéré conformément à la loi ;

### **FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

Par déclaration faite au greffe le 27 Mars 2018, l'Institut de Management de Gestion et d'Hôtellerie dit l'IMGH a, par le canal de son conseil, Maître SIMON PIERRE BOGUI, Avocat à la Cour, relevé appel du jugement contradictoire numéro 90 rendu le 08 Mars 2018, par le Tribunal du travail de Yopougon qui a déclaré abusif le licenciement de monsieur KAKOU ALLARE N'GUESSAN HIPPOLYTE et l'a condamné à lui payer diverses sommes d'argent à titre d'indemnités et droits de rupture ainsi que de dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail et non remise de relevé nominatif de salaires ;

Au soutien de son recours, il expose qu'il a engagé KAKOU ALLARE N'GUESSAN HIPPOLYTE en qualité d'enseignant, suivant différents contrats de travail à durée déterminée dont le dernier qui a pris effet le 03 Octobre 2016 est arrivé à terme le 31 Mai 2017 ;

Il reproche au premier juge d'avoir déclaré que la rupture n'est pas abusive et ne lui est pas imputable alors qu'il l'a condamné à payer, au salarié, des indemnités de licenciement et de préavis qui ne sont dues qu'en cas de licenciement ;

Il fait en outre savoir qu'il payait régulièrement le salaire de sorte que c'est à tort qu'il a été condamné à payer des arriérés de salaire à KAKOU ALLARE N'GUESSAN HIPPOLYTE ;

Il soutient par ailleurs qu'à la fin de chaque contrat de vacation, le salarié qui reçoit un certificat de travail est mal fondé à solliciter des dommages et intérêts pour non remise de ce document ;  
Aussi, sollicite-t-il l'infirmation du jugement attaqué en ses

dispositions relatives aux points critiqués ;

En réplique, KAKOU ALLARE N'GUESSAN HIPPOLYTE affirme qu'il a travaillé comme enseignant de comptabilité au service de l'IMGH suivant contrat de vacataire du 07 Octobre 2013 qui s'est mué en un contrat d'enseignant permanent à compter du 1<sup>er</sup> Octobre 2014 ;

Il poursuit pour dire que suite à son refus, le 09 Octobre 2017, de signer un nouveau contrat de vacation, son employeur lui a interdit l'accès aux salles de cours le 11 Octobre 2017 ;

Estimant avoir été abusivement licencié, il a saisi l'inspection du travail, puis le tribunal, par requête du 12 Décembre 2017, pour le paiement de ses droits ;

Il fait remarquer qu'en faisant partiellement droit à son action, le tribunal a mal apprécié les faits ;

En effet, explique-t-il, les sommes qui lui ont été allouées à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, non délivrance de certificat de travail, non déclaration à la CNPS et non remise de relevé nominatif de salaire sont dérisoires ;

Il sollicite que lesdites sommes soient revues à la hausse de manière à condamner son employeur à lui payer la somme de 426 230 francs soit quatre (04) mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour chaque chef de demande ;

De même, affirme-t-il, les arriérés de salaire et le rappel de l'indemnité de transport, couvrant la période du 1er Avril 2014 au 11 Octobre 2017, dont il réclame le paiement ne sont pas prescrits dans la mesure où, le 28 Avril 2016, il a adressé, à son employeur, une lettre de réclamation desdits droits suivie du dépôt d'un préavis de grève le 17 Mai 2016 ;

C'est donc selon lui, à tort que le tribunal ne lui a accordé que les arriérés de salaire et d'indemnité de transport sur la période de 2016 à 2017 ;

Il sollicite que la Cour infirme le jugement querellé sur ces points et condamne son employeur à lui payer les sommes de 2 572 341 et 637 500 francs CFA représentant respectivement 41,5 mois de salaires et 25,5 mois d'indemnités de transport ;

Il fait en outre savoir que, contrairement à la décision du tribunal qui l'a débouté de ses réclamations relatives à la prime d'ancienneté, en application des articles 29 de la convention collective du personnel enseignant des établissements privés laïcs, 33.5 et 33.6 du code du travail, il a droit à une prime d'ancienneté de 62 072 FCFA de même qu'à des dommages et intérêts pour non délivrance de lettre de licenciement et de bulletin de paie en vertu des dispositions des articles 72.10 à 72.13 du code du travail et 1382 du code civil ;

Il sollicite l'infirmer du jugement querellé sur ces points et la

condamnation de son employeur à lui payer la somme de 62.072 francs CFA à titre de prime d'ancienneté, celle de 426 230 francs CFA à titre de dommages et intérêts pour non remise de lettre de licenciement et la même somme pour la non remise du bulletin de paie ;

### **DES MOTIFS EN LA FORME**

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

Toutes les parties ont conclu ;

Il convient de statuer par décision contradictoire à leur égard;

#### **Sur la recevabilité des appels principal et incident**

Les appels principal et incident formulés par les parties sont recevables comme intervenus dans les formes et délai de la loi ;

### **AU FOND**

#### **Sur la nature du contrat de travail liant les parties et les conséquences de la rupture**

Aux termes de l'article 10 de la convention collective du personnel enseignant des établissements privés laïcs de Côte d'Ivoire, l'engagement d'un enseignant peut être établi pour une durée déterminée ou indéterminée et le contrat à durée déterminée est établi selon les formes prescrites par les dispositions du code du travail et des textes pris pour application ;

Il ressort des articles 15.2 et suivants du code du travail que le contrat de travail à durée déterminée qui doit être passé par écrit et dont la durée maximale ne peut excéder 02 ans peut être renouvelé sans toutefois que les renouvellements aient pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de deux ans et de transformer ledit contrat en un contrat à durée indéterminée ;

En l'espèce, les parties ont conclu quatre contrats de travail à durée déterminée qui ont tous été passés par écrit ;

Les renouvellements de ces différents contrats de travail à durée déterminée n'ont pas été successifs, continus et sans interruption ; Ces contrats ayant été discontinus et espacés par des périodes au cours desquelles l'appelant n'a pas travaillé, il ne peut pas prétendre que ces contrats de travail se sont mués en un contrat de travail à durée indéterminée ;

Chaque contrat ayant été rompu à terme, il n'y a eu de licenciement ;

C'est donc à tort que le tribunal a déclaré que le salarié a été abusivement licencié et lui a accordé des dommages- intérêts ainsi que des indemnités de licenciement et de préavis ;

Il sied d'infirmer le jugement entrepris sur ces points ;

#### **Sur les arriérés de salaire et le rappel de l'indemnité de transport**

Aux termes des articles 33.5 et 33.6 de l'ancien code du travail, l'action

en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par douze mois pour tous les travailleurs et la prescription est interrompue notamment par une réclamation du travailleur lésé adressée à son employeur ; En l'espèce, le salarié réclame des arriérés de salaire et d'indemnité de transport couvrant la période du 1<sup>er</sup> Avril 2014 au 11 Octobre 2017 ; La prescription des réclamations relatives aux arriérés de salaire et d'indemnités de transport d'Avril 2014 au 31 Mai 2015 était déjà acquise au moment de l'intervention de la lettre que le salarié a adressée le 28 Avril 2016 à son employeur de sorte que ledit courrier est sans effet sur cette prescription ;

Mais, en application des dispositions de l'article 33.5 du nouveau code du travail, l'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrivent par deux ans, seuls les arriérés de salaire et indemnités de transport d'Octobre 2015 à Mai 2017 échappent à la prescription ;

Au cours de cette période, le salarié, qui a travaillé trois (03) mois en 2015, huit (08) mois en 2016 et cinq (05) mois en 2017, a droit à seize (16) mois de salaire et d'indemnité de transport ;

Il ressort néanmoins des productions des parties que les salaires de l'année 2016 ont été payés, de même que les salaires de Mars 2017 et Avril 2017 de sorte qu'il reste à payer, en 2017 et en 2015, au total six (06) mois de salaire, soit trois (03) mois par année, ce qui donne 106 558 X 6 = 692627 francs CFA ;

Pour l'indemnité de transport, l'employeur ne rapportant pas la preuve de son paiement sur la période des 16 mois de travail effectif doit la somme suivante : 25000 X 16 = 400.000 francs CFA ;

En allouant 439 080 francs et 300.000 francs à titre d'arriérés de salaire et de rappel d'indemnité de transport au salarié, le tribunal a mal jugé ;

Il convient d'infirmer le jugement querellé sur ces points et condamner l'employeur à payer les sommes de 692 627 et 400.000 francs CFA à titre respectivement d'arriérés de salaire et d'indemnité de transport ;

#### **Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail et de relevé nominatif et non déclaration à la CNPS**

Aux termes des articles 18.18 et 92 du code du travail, l'employeur doit déclarer le travailleur à la CNPS et lui remettre à l'expiration du contrat un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale sous peine de dommages et intérêts ;

En l'espèce, l'employeur ne rapporte pas la preuve d'avoir satisfait à ces obligations ;

En le condamnant à payer la somme de 213 116 francs CFA à titre de dommages et intérêts pour chaque chef de demande, soit deux mois de salaire, le premier juge a bien une juste évaluation des montants qui sont dus ;

Il importe de confirmer le jugement attaqué sur ces points ;

#### **Sur le paiement du rappel de la prime d'ancienneté**

Le salarié étant lié à l'employeur par un contrat de travail à durée

déterminée conclu du 1<sup>er</sup> Octobre 2016 au 31 Mai 2017, soit moins de deux ans, il est mal fondé à solliciter une prime d'ancienneté ; C'est à bon droit que le tribunal l'a débouté de ce chef de demande ; Il y a lieu de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

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

Le salarié qui ne rapporte pas la preuve d'un éventuel préjudice lié à la non remise de ces deux documents ne peut valablement solliciter des dommages et intérêts ;

En le déboutant de ces demandes, le tribunal a fait une bonne application de la loi ;

Sa décision doit également être confirmée sur ce point ;

**PAR CES MOTIFS**

Statuant publiquement, contradictoirement à l'égard des parties, en matière sociale et en dernier ressort ;

Déclare les appels principal et incident formulés par l'INSTITUT de MANAGEMENT de GESTION et d'HOTELLERIE et monsieur KAKOU ALLARE N'GUESSAN HIPPOLYTE recevables ;

Les y dit partiellement fondés ;

Reformant le jugement attaqué, dit que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée déterminée rompu à terme ;

Dit n'y avoir lieu à paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, d'indemnités de licenciement et de préavis ;

Condamne l'INSTITUT de MANAGEMENT de GESTION et d'HOTELERIE dit IMGH à payer à monsieur KAKOU ALLARE N'GUESSAN HIPPOLYTE les sommes suivantes :

692.627 francs CFA à titre d'arriérés de salaire ;

400.000 francs à titre de rappel d'indemnité de transport ;

Confirme le jugement attaqué en ses autres 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.