

Y.Y

N°689

DU 29/11/2018

**ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE**
3^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

DJEDJE GHISLAIN
(Me DJEDJERO LASME)

C/
**LE GROUPE SCOLAIRE
LA FARANDOLE
INTERNATIONALE
(SCPA BAZIE KOYO
ASSA)**

1ère GROSSE DELIVREE le 21 février 2019 à Maître DJEDJERO LASME Avocat à la Cour.

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 29 novembre 2018

La Cour d'Appel d'Abidjan, Troisième Chambre Sociale, Séant au Palais de Justice de ladite ville en son audience publique ordinaire du vingt et neuf novembre deux mil dix-huit à laquelle siégeaient ;

Madame **KOUASSY Marie-Laure**, Président de chambre, Président ;

Monsieur **Kacou Tanoh** et Madame **Atte Koko Angeline** **epse Ogni- Seka**, Conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître **YAO Affouet Yolande**, Greffier, Attachée des greffes et parquets ;

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

ENTRE :

DJEDJE GHISLAIN ;

APPEL

Représenté et concluant par Me **DJEDJERO LASME**, A à la Cour, son conseil ;

D'UNE

ET :

**LE GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE
INTERNATIONALE ;**

INTIME

Représenté et concluant par la **SCPA BAZIE KOYO ASSA**,
Avocat à la Cour, son conseil ;

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°1119/CS6 en date du 06 novembre 2017 aux qualités duquel il convient de se reporter et dont le dispositif est le suivant :

PAR CES MOTIFS

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

Rejette l'exception d'incompétence soulevée par le GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE INTERNATIONNALE ;

Se déclare compétent

Déclare recevable l'action de DJEDJE GHISLAIN ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que LE GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE et lui, étaient liés par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Dit que la rupture intervenue s'analyse à un licenciement abusif ;

Condamne en conséquence le GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE à lui payer les sommes suivantes :

-310.362f à titre d'indemnité de préavis ;

-171.795f à titre d'indemnité de licenciement ;

-450.000f à titre de rappel de prime de transport ;

-229.564f à titre d'indemnité de congés payés ;

-103.452f à titre de prime d'ancienneté ;

-82.763f à titre de rappel de l'augmentation du SMIG ;

-543.135f à titre de dommages intérêts pour licenciement abusif ;

-108.627f à titre de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail

-108.627f à titre de dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire ;

Ordonne l'exécution provisoire de la décision à intervenir à hauteur de la somme de 865.779f, représentant les droits acquis ;
Le déboute du surplus de ses demandes ; »

Par acte n°21 du greffe en date du 18 janvier 2018, Maître **DJEDJERO LASME**, conseil de **DJEDJE GHISLAIN** 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°124 de l'année 2018 ;

Appelée à l'audience du 29 mars 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 19 avril 2018 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 08 novembre 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 29 novembre 2018 ;

DROIT :

En cet état, la cause présentait à juger les points de droit résultant des pièces, des conclusions écrites des parties ;

Advenue l'audience de ce jour jeudi 29 novembre 2018 ;

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,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

EXPOSE DU LITIGE

Par actes n°578/17 et n°021/18 en date des 27 Décembre 2017 et 18 Janvier 2018, Monsieur DJEDJE GHISLAIN et le GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE INTERNATIONALE ont respectivement relevé appel du jugement contradictoire n°1119/17 rendu le 06 Novembre 2017 par la sixième chambre sociale du tribunal de travail d'Abidjan dont le dispositif est le suivant :

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

Rejette l'exception d'incompétence soulevée par le GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE INTERNATIONALE ;

Se déclare compétent

Déclare recevable l'action de DJEDJE GHISLAIN ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que LE GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE et lui, étaient liés par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Dit que la rupture intervenue s'analyse à un licenciement abusif ;

Condamne en conséquence le GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE à lui payer les sommes suivantes :

-310.362f à titre d'indemnité de préavis ;

-171.795f à titre d'indemnité de licenciement ;

-450.000f à titre de rappel de prime de transport ;

-229.564f à titre d'indemnité de congés payés ;

-103.452f à titre de prime d'ancienneté ;

-82.763f à titre de rappel de l'augmentation du SMIG ;

-543.135f à titre de dommages intérêts pour licenciement abusif ;

-108.627f à titre de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail

-108.627f à titre de dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire ;

Ordonne l'exécution provisoire de la décision à intervenir à hauteur de la somme de 865.779f, représentant les droits acquis ;

Le déboute du surplus de ses demandes ; »

Au soutien de son appel, Monsieur DJEDJE GHISLAIN par le biais de son conseil maître DJEDJRO LASME, avocat à la cour de céans, expose qu'il a été engagé le 05 Janvier 2011 par le GROUPE SCOLAIRE sus cité en qualité d'enseignant d'anglais ;

Il indique que le contrat de travail a été exécuté jusqu'au 05 Septembre 2016, date à laquelle sans juste motif son employeur a mis fin de façon brutale, à leur relation de travail. Or selon lui, ayant exercé pendant de longues années en qualité de professeur d'anglais, professeur principal et responsable du conseil de l'enseignement, son contrat ne pouvait être considéré que comme un contrat à durée indéterminée d'autant plus que la Convention Collective du Personnel Enseignant des Etablissements Privés Laïcs applicable en l'espèce ne reconnaît que ce type de contrat et le contrat à durée déterminée ;

Estimant en conséquence que la rupture du contrat intervenue de la sorte est abusive, il a saisi l'inspection de travail puis la juridiction sociale aux fins de voir condamner son ex-employeur à lui payer diverses somme d'argent à titre d'arriérés de salaire, des indemnités liées à la rupture du contrat ainsi qu'à des dommages et intérêts ;

Il soutient en effet, relativement aux arriérés de salaire que la charge de la preuve du paiement des salaires revient contrairement aux affirmations du premier juge, à l'employeur et non au salarié ; en conséquence il sollicite l'infirmité du jugement attaqué sur ce point et la cour de céans statuant à nouveau, condamner son ex-employeur en lui payer des arriérés de salaire qu'il évalue à la somme de 2.482.896f ;

En outre, il considère que les sommes allouées par le tribunal concernant les dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire sont insuffisantes ; c'est pourquoi il sollicite la condamnation de son ex employeur à lui payer respectivement les sommes de 765.212 FCFA et de 2.000.000 FCFA à ces titres ;

En somme il réclame la condamnation de son ex-employeur à lui payer toutes les sommes sollicitées en première instance ;

Quant au GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE INTERNATIONALE, il explique à l'appui de son appel que 08 Mars 2011, Monsieur DJEDJE GISLAIN qui désirait enseigner dans son établissement en qualité de professeur d'anglais, a rempli une fiche de renseignements qui faisait de lui un enseignant vacataire ; il fait observer que jusqu'au 31 Mai 2016 date à laquelle les prestations de vacation ont pris fin, ce dernier percevait une rémunération mensuelle calculée sur la base des heures de cours enseignées ;

Il souligne qu'après la fin de la vacation, la présence de l'appelant dans l'établissement n'étant plus nécessaire, il a été fort surpris que Monsieur DJEDJE GHISLAIN lui ait adressé un courrier lui réclamant le paiement de droits et indemnités pour rupture abusive ; il souligne qu'ayant refusé de satisfaire ces revendications, ce dernier l'a fait citer devant le tribunal de travail qui a rendu la décision dont le dispositif est susmentionné ;

Il fait dans ces conditions grief au tribunal d'avoir considéré à tort selon lui que la relation de travail le liant à Monsieur DJEDJE GHISLAIN est un contrat de travail à durée indéterminée et que la rupture dudit contrat revêtant un caractère abusif, de l'avoir condamné par voie de conséquence à payer à son ex-employé des droits de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement abusif, pour non délivrance du certificat de travail et pour non remise du relevé nominatif de salaire ;

Il relève à cet effet que selon les dispositions de l'article 50 de la loi relative à l'enseignement, les établissements d'enseignement privé dans l'exercice de leurs activités peuvent avoir recours à des enseignants vacataires ; il ajoute que c'est dans ce cadre que monsieur DJEDJE GHISLAIN a été recruté ; il ne saurait en conséquence s'agir selon lui d'un contrat à durée déterminée encore moins de contrat à durée indéterminée dont la rupture abusive entraînerait le paiement de certains droits et indemnités ;

Au total il plaide l'infirmité de la décision attaquée en toutes ses dispositions et la condamnation de monsieur DJEDJE GHISLAIN au remboursement de la somme de 865.779f perçue au titre de l'exécution provisoire du jugement entrepris ;

DES MOTIFS

Toutes les parties ayant conclu, il ya lieu de statuer par décision contradictoire ;

EN LA FORME

Les appels ayant été relevés selon les forme et délai de la loi, il convient de les déclarer recevables ;

AU FOND

Sur la nature de la relation de travail

Aux termes des dispositions 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 ;

En l'espèce, il ressort des pièces de la procédure que monsieur DJEDJE GHISLAIN a servi pendant plusieurs années dans l'établissement en sa qualité de professeur d'anglais, professeur principal et de responsable du conseil de l'enseignement ;

Ce faisant, il a mis son activité professionnelle au service du groupe scolaire ;

Par ailleurs, en contrepartie de ces activités, il percevait régulièrement une rémunération et exerçait ses fonctions sous la direction et la subordination de l'intimé qui lui remettait son emploi du temps, déterminant les jours et horaires de cours, en plus du fait que l'enseignant était soumis aux règlements de l'établissement ;

Dès lors, les conditions d'existence d'un contrat de travail étant réunies en l'espèce, c'est vainement que l'ex employeur se prévaut d'un contrat de vacation ;

De plus, il ressort des dispositions de l'article 10 de la Convention Collective du Personnel Enseignant des Etablissements Privés Laïcs de Côte d'Ivoire que l'engagement peut être établi pour une durée déterminée ou indéterminée ;

Or en l'espèce, les relations contractuelles s'étant poursuivies pendant plus de six ans, il sied de dire que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée ;

C'est en conséquence à bon droit que le premier juge en a ainsi décidé ;

En outre, l'ex employeur ne rapportant pas la preuve que la rupture est intervenue le 31 Mai 2016, c'est à juste titre qu'il a été retenu que le contrat a pris fin le 05 Septembre 2016 ;

Il convient en conséquence de confirmer la décision attaquée sur ces points ;

Sur le caractère de la rupture intervenue

En application des dispositions des articles 18.3 et 18.15 du code précité, d'une part, le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du travailleur ou par celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ; d'autre part, toute rupture abusive donne lieu à dommages et

intérêts et les licenciements effectués sans motifs légitime ou pour faux motif sont abusif ;

En l'espèce, il résulte des déclarations de l'employeur que le contrat a pris fin par sa seule volonté car il a estimé que la présence de l'appelant dans l'établissement n'était plus nécessaire ;

Cependant, un tel motif ne peut justifier légitimement la rupture d'un contrat à durée indéterminée de sorte que la rupture a été opérée sans motif légitime ; C'est dès lors à juste titre que le tribunal a qualifié ladite rupture de licenciement abusif et a condamné à bon droit l'ex employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif en tenant compte de l'ancienneté ;

Conséquemment, le jugement entrepris mérite confirmation sur ces aspects ;

Sur les droits de rupture

Les indemnités compensatrice de préavis et de licenciement sont dues à l'employé lorsque conformément aux dispositions des articles 18.7 et 18.16 du même code, la rupture des relations contractuelles a été opérée sans respect du délai de préavis en cas d'absence de faute lourde et que ladite rupture est imputable à l'employeur ;

En l'espèce, il est constant qu'aucun délai de préavis n'a été observé alors que l'ex employé n'a commis aucune faute lourde et que la rupture est imputable à l'ex employeur de sorte que ces indemnités sont dues au travailleur ;

Dès lors, le Tribunal ayant statué dans ce sens en condamnant à bon droit l'ex employeur au paiement de diverses sommes d'argent à ces titres, la décision déferée mérite confirmation sur ces points ;

Sur les droits acquis

Relativement aux indemnités de congés payés, à la prime de transport et à l'augmentation du SMIG, l'employeur n'a nullement apporté la preuve qu'il s'est libéré de son obligation de paiement de ces droits de sorte que c'est à juste titre que le premier juge l'a condamné au paiement de ces chefs ;

S'agissant de la prime d'ancienneté, il ressort des dispositions de l'article 29 de la convention collective du personnel enseignant des établissements privés laïcs de Côte d'Ivoire que cette prime n'est pas due si la période de calcul a été prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, ce qui est le cas en l'espèce ; il en résulte que c'est à tort que le tribunal a

condamné l'employeur à payer une prime de ce chef ; il convient d'infirmier dès lors le jugement entrepris sur ce point et, statuant à nouveau, débouter l'ex employé de sa demande sur ce point ;

En ce qui concerne les arriérés de salaire, le travailleur réclame la somme de 2.432.896f à ce titre ; il ressort cependant des pièces produites au dossier notamment des fiches de paie qu'il percevait des rémunérations lors de ses activités au sein de l'établissement ; dès lors il lui appartenait comme l'a relevé le premier juge de préciser les périodes au cours desquelles il n'a pas reçu paiement de sorte à permettre d'apprécier la réalité du montant sollicité ; ne l'ayant pas fait, c'est à bon droit que le tribunal l'a débouté de ce chef de demande ;

Concernant le paiement du salaire et de la prime de transport du mois de Septembre 2016, le travailleur n'apporte pas la preuve qu'il a travaillé jusqu'à la fin de ce mois surtout qu'il affirme que son employeur a mis fin à leur relation de travail le 05 Septembre 2016 ; c'est tout logiquement que le tribunal l'a débouté également de ces demandes ; il sied de confirmer en conséquence le jugement attaqué sur tous ces points.

Sur les dommages-intérêts pour non remise du certificat de travail, non déclaration à la CNPS et pour non remise de relevé nominatif de salaire

Il ressort des dispositions de l'article 18.18 du code précité qu'à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur un certificat de travail indiquant entre autres, les dates d'entrée et de sortie et un relevé nominatif de salaire sous peine de dommages-intérêts ;

En l'espèce le GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE a rompu de façon abusive le contrat de travail en délivrant au travailleur un certificat de travail sur lequel les dates d'entrée et de sortie sont erronées, ce qui équivaut à une non délivrance de certificat de travail ; de même, il ne résulte d'aucune pièce du dossier qu'un relevé nominatif de salaire ait été délivré au travailleur ;

En conséquence, c'est à raison que le Tribunal ayant eu une bonne appréciation des faits de la cour a condamné l'employeur comme il l'a fait de ces chefs, il convient de confirmer le jugement sur ces points ;

Relativement à la déclaration à la CNPS, l'employeur a apporté les preuves de ce que son ex-employé monsieur DJEDJE GHISLAIN a été déclaré à cette structure sous le n°178011469573 ; le concerné n'ayant pu rapporter la preuve contraire, c'est à juste titre que ce dernier a été débouté de sa demande de ce chef ;

Sur le remboursement de la somme de 865.779f perçue par le travailleur au titre de l'exécution provisoire de jugement attaqué

L'employeur sollicite le remboursement de la somme 865.779f payé à son ex-employé au titre de l'exécution provisoire ;

Cependant, cette demande n'étant pas suffisamment justifiée il sied de l'en débouter ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement contradictoirement en matière sociale et en dernier ressort ;

EN LA FORME

Déclare monsieur DJEDJE GHISLAIN et le GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE recevables en leurs appels relevés du contradictoire n°1119/17 rendu le 06 Novembre 2017 par la sixième chambre du tribunal de travail d'Abidjan ;

AU FOND

Déclare monsieur DJEDJE GHISLAIN mal fondé en son appel ;

L'en déboute ;

Déclare le GROUPE SCOLAIRE LA FARANDOLE INTERNATIONALE partiellement fondée en son appel ;

Réformant le jugement attaqué ;

Déboute monsieur DJEDJE GHISLAIN de sa demande en paiement de la prime d'ancienneté ;

Confirme pour le surplus.

Ainsi fait jugé et prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, (Côte d'Ivoire) les jour, mois et an, que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier.

A large, stylized signature in blue ink, likely belonging to the President of the Court of Appeal.A signature in blue ink, likely belonging to the Greffier (Clerk).