

Y.Y

N°541

DU 18/07/2019

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

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 18 juillet 2019

AFFAIRE

**L'ENTREPRISE CHINA
ROYAL
(Me KOFFI BROU
JONAS)**

C/

Mlle DIABATE ADIARRA

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

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

Monsieur **Kouakou N'goran** et Monsieur **Kacou Tanoh**, 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 :

L'ENTREPRISE CHINA ROYAL;

APPELANTE

Représentée et concluant par maître **KOFFI BROU JONAS**, Avocat à la Cour, son conseil;

D'UNE PART

ET :

Madame : DIABATE ADIARRA;

INTIMEE

Comparant et concluant en personne ;

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 de Yopougon, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°319 en date du 11 octobre 2018 aux qualités duquel il convient de se reporter et dont le dispositif est le suivant :

PAR CES MOTIFS

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

« Déclare mademoiselle **DIABATE ADIARRA** recevable en son action ;
L'y dit fondé ;
Dit qu'elle a été licenciée abusivement ;
Condamne par conséquent l'entreprise **CHINA ROYAL** à lui payer les sommes suivantes :
-60.000 FCFA représentant l'indemnité de licenciement compensatrice de préavis ;
-46.900 FCFA représentant l'indemnité de licenciement ;
-138.000 FCFA représentant l'indemnité de congé payé ;
-90.000 FCFA représentant la gratification ;
-23.400 FCFA représentant le rappel de la prime d'ancienneté ;
-600.000 représentant l'indemnité de transport ;
-180.000 FCFA représentant les dommages pour licenciement abusif ;

-60.000 FCFA représentant les dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;
-60.000 FCFA représentant les dommages-intérêts pour non déclaration du relevé nominatif de salaire ;
-60.000 FCFA représentant des dommages-intérêts pour non délivrance du certificat de travail ;
Ordonne l'exécution provisoire soit la somme de 851 400 f ; »

Par acte d'appel n°221 du greffe en date du 12 décembre 2018 maître **KOFFI BROU JONAS**, conseil de l'entreprise **CHINA ROYAL** à 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°18 de l'année 2019 ;

Appelée à l'audience du 14 février 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 28 février 2019 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 06 juin 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 18 juillet 2019 ;

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 18 juillet 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

Après en avoir délibéré conformément à la loi

EXPOSE DU LITIGE

Par acte N°221 en date du 12 Décembre 2018, L'ENTREPRISE CHINA ROYAL, par le biais de son conseil, maître KOFFI BROU JONAS, avocat à la Cour, a relevé appel du jugement contradictoire N°319 rendu le 11 Octobre 2018 par le tribunal de travail de Yopougon dont le dispositif est le suivant :

« Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort ;

Déclare Mademoiselle DIABATE ADIARRA recevable en son action ;

L'y dit bien fondée ;

Dit qu'elle a été licenciée abusivement ;

Condamne en conséquence l'entreprise CHINA ROYAL à lui payer les sommes suivantes :

-60.000 FCFA représentant l'indemnité compensatrice de préavis ;

-46.900 FCFA représentant l'indemnité de licenciement ;

-138.000 FCFA représentant l'indemnité de congé payé ;

-90.000 FCFA représentant la gratification ;

-23.400 FCFA représentant le rappel de la prime d'ancienneté ;

-600.000 FCFA représentant l'indemnité de transport ;

-180.000 FCFA représentant les dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-60.000 FCFA représentant les dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

-60.000 FCFA représentant les dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire ;

-60.000 FCFA représentant les dommages-intérêts pour non délivrance du certificat de travail ;

Ordonne l'exécution provisoire soit la somme de 851.4000 F » ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué et des pièces du dossier que par requête en date du 12 Juillet 2018, Mademoiselle DIABATE ADIARRA faisait citer l'entreprise CHINA ROYAL par devant le tribunal de travail de Yopougon aux fins de la voir condamner à lui payer diverses sommes d'argent au titre de ses droits acquis, indemnités de rupture et des dommages-intérêts ;

Au soutien de son action, elle expliquait qu'elle avait été embauchée par cette entreprise en qualité de technicienne de surface moyennant un salaire mensuel de 60.000 FCFA ;

Elle indiquait avoir accompli avec dévouement les tâches qui lui étaient confiées, mais qu'après plus de deux années passées au sein de l'entreprise, des ennuis avaient commencé à surgir ;

Elle précisait en effet qu'ayant refusé les avances d'un responsable de la société, celui-ci lui faisait subir des humiliations de toute sorte ainsi que de mauvais traitements à telle enseigne que le 08 Mars 2018, son employeur mettait fin au contrat sans paiement de ses droits ;

Se sentant désabusée, poursuivait-elle et estimant avoir été licenciée abusivement, elle saisissait l'Inspecteur du Travail puis la juridiction sociale aux fins d'obtenir paiement des indemnités et les dommages-intérêts qu'elle pensait lui revenir de plein droit ;

Pour sa part, l'entreprise défenderesse ne déposait pas d'écritures pour faire valoir ses arguments ;

Vidant sa saisine, le tribunal déclarait qu'il résultait des pièces du dossier que la demanderesse avait été licenciée sans motif légitime et sans avoir reçu de lettre de licenciement de sorte que cette dernière était fondée à soutenir avoir été abusivement licenciée par l'employeur ;

En conséquence, le Tribunal faisait partiellement droit aux demandes comme indiqué dans le dispositif ;

En cause d'appel, l'entreprise CHINA ROYAL fait grief au Tribunal d'avoir décidé qu'elle avait abusivement licencié l'intimée alors même que selon elle, la rupture du contrat est intervenue suite à un abandon de poste ;

En effet, elle relève qu'à la suite d'un échange verbal avec un de ses supérieurs, cette dernière ne s'est plus présentée à son poste, ce, du en dépit des appels du Directeur Général et de son supérieur hiérarchique direct ;

Elle soutient que dans ces conditions, elle a fait constater par acte d'huissier de justice, l'absence du l'ex-salariée ;

Pour elle, la rupture des relations contractuelles étant consécutive à l'abandon de poste, donc imputable au travailleur, c'est à tort que le tribunal a déclaré que la fin du contrat non seulement résulte de son fait mais revêt un caractère abusif justifiant sa condamnation au paiement des indemnités et dommages-intérêts ;

Elle sollicite dès lors de la Cour de céans, l'infirmerie du jugement querellé en toutes ses dispositions et le déboute de l'intimée de toutes ses demandes, fins et conclusions ;

En réaction Mademoiselle DIABATE ADIARA insiste pour dire qu'elle n'a jamais abandonné son poste en reprenant ses premiers arguments ;

Elle ajoute d'une part qu'elle subissait quotidiennement des claques sur les fesses, et qu'après son forfait, l'employeur l'a accusé de vol avant de l'expulser de l'entreprise par le biais du vigil ; d'autre part avoir été victime d'un licenciement abusif déguisé par son employeur qui produit un procès-verbal d'huissier pour se justifier, lequel procès-verbal a été produit dans le seul but de détourner la vigilance de la Cour ;

C'est pourquoi dit-elle, elle sollicite la confirmation pure et simple du jugement querellé en toutes ses dispositions ;

DES MOTIFS

L'intimée ayant comparu et conclu, il y a lieu de statuer par décision contradictoire ;

EN LA FORME

L'appel ayant été relevé selon les forme et délai de la loi, il convient de le déclarer recevable ;

AU FOND

Sur le caractère de la rupture des liens contractuels

Aux termes des dispositions de l'article 18.3 alinéa 1 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin par la volonté du salarié ou par celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

Par ailleurs, l'article 18.15 du même code dispose que toute rupture abusive ouvre droit à dommages et intérêts et les ruptures sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce l'entreprise CHINA ROYAL soutient que la relation contractuelle a pris fin du fait de son ex-employée qui a cessé de se présenter à son service et que toutes les démarches par elle effectuées en vue de s'enquérir de ses nouvelles se sont avérées infructueuses ;

En effet, elle verse au dossier un procès-verbal de constat d'abandon de poste duquel il ressort que l'intimée ne s'est plus présentée à son poste depuis le 08 Mars 2018 ;

Cette dernière qui conteste ce procès-verbal qui vaut jusqu'à inscription de faux, ne rapporte pas la preuve contraire ;

Par ailleurs, ses déclarations selon lesquelles elle a été l'objet d'attouchements puis accusée de vol ne sont corroborées par aucune preuve ou commencement de preuve ;

Dès lors, contrairement aux affirmations de cette dernière, la rupture des liens contractuels est consécutive à un abandon de poste et n'est donc pas sans motif légitime ;

Dans ces conditions, c'est à tort que le Premier Juge a qualifié la rupture d'abusives et condamné CHINA ROYAL au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Il sied conséquemment d'infirmer le jugement entrepris sur ces points et, statuant à nouveau, dire que la rupture est consécutive à un abandon de poste et débouter en conséquence mademoiselle DIABATA ADIARRA de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Sur les indemnités compensatrices de préavis et celle de licenciement

Il ressort des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du même code disposent que les indemnités compensatrices de préavis et celle de licenciement sont dues au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde en cas de non respect du délai de préavis et à qui la rupture n'est pas imputable ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que la rupture du contrat est imputable à l'ex employée qui a commis une faute lourde en abandonnant son poste ;

Dès lors, c'est à tort que le Tribunal a condamné l'employeur au paiement des indemnités de préavis et compensatrice de préavis ;

Il sied dès lors d'infirmer le jugement entrepris sur ces points et, statuant à nouveau, débouter l'ex employée de ses demandes de ces chefs ;

Sur les congés et la gratification

L'article 25.8 dudit code dispose que lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une indemnité compensatrice calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit lui être versée à titre de compensation ;

En outre, l'article 53 de la convention collective interprofessionnelle annonce que « sous forme de prime de gratification, le travailleur percevra, en fin d'année, une

allocation dont le montant ne pourra être inférieur au $\frac{3}{4}$ du salaire minimum conventionnel mensuel de sa catégorie ;

En l'espèce aucune pièce du dossier ne vient établir que l'employeur s'est libéré de son obligation de paiement de ces droits ;

C'est en conséquence à bon droit que le tribunal a condamné ce dernier au paiement de diverses sommes d'argent à ces titres ;

Le jugement querellé mérite dès lors confirmation sur ces points;

Sur les primes d'ancienneté et de transport

Il ressort des dispositions des articles 55 et 56 de la convention collective interprofessionnelle que le travailleur a droit à une prime d'ancienneté et une indemnité de transport ;

En l'espèce l'employée qui totalise plus de deux années d'ancienneté dans l'entreprise n'a bénéficié ni de la prime d'ancienneté ni de la prime de transport comme en atteste le fait que l'employeur n'ait produit aucun document justificatif du paiement de ces primes ;

Dès lors, le Premier Juge qui a condamné ledit employeur au paiement de diverses sommes d'argent à ces titres n'a pas mal jugé et la décision entreprise mérite donc confirmation sur ces points ;

Sur les dommages-intérêts pour non remise du certificat de travail et du relevé nominatif de salaire

Il résulte des dispositions de l'article 18.18 du code du travail qu'à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié ;

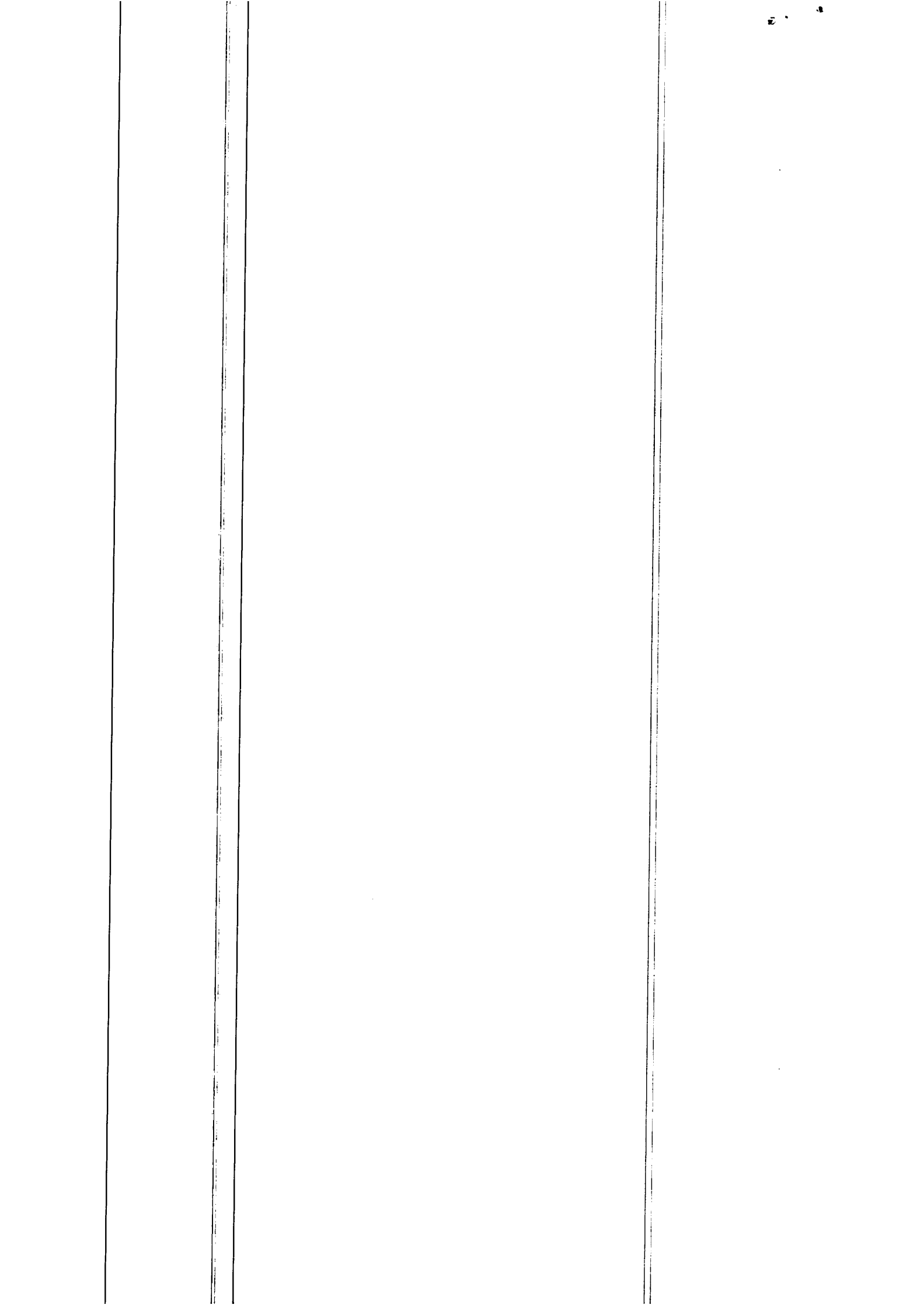
En l'espèce, il a été démontré précédemment que la rupture des relations contractuelles est survenue suite à l'abandon de poste du travailleur ;

En pareille situation, celui-ci a mis l'employeur dans l'impossibilité de lui délivrer ces documents à l'expiration du contrat comme l'exigent les dispositions ci-dessus indiquées;

C'est en conséquence à tort que le premier juge a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes d'argent à titre de dommages-intérêts de ces chefs ;

Il ya lieu en conséquence d'infirmer le jugement entrepris sur ces points et le Tribunal, statuant à nouveau, débouter l'ex employée de ses demandes de ces chefs ;

Sur les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS



Selon les dispositions de l'article 92.2 du code du travail, tout employeur est tenu de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale, sous peine de dommages-intérêts ;

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'ex employée n'a jamais été déclaré à la CNPS ;

Dès lors, c'est à juste titre que le tribunal a condamné l'employeur qui ne fait pas la preuve qu'il a déclaré son employé à la CNPS au paiement de la somme de 60.000 FCFA ;

Il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare l'entreprise CHINA ROYAL recevable en son appel relevé du jugement contradictoire n°319 rendu le 11 Octobre 2018 par le tribunal du travail de Yopougon ;

AU FOND

L'y dit partiellement fondée ;

Réformant le jugement attaqué ;

Dit que la rupture du contrat est consécutive à un abandon de poste ;

Déclare en conséquence mademoiselle DIABATE ADIARRA mal fondée en ses demandes en paiement des indemnités de licenciement, de préavis et des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

La déclare en outre mal fondée en ses demandes en paiement des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire ;

L'en déboute ;

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.



