

N° 532
Du 11/07/2019

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

AFFAIRE :

Mademoiselle BOA
THIEMELE ABRAN
ROSALIE

Me CESAIRE KOICOU
HANGBAN

C/

LA SODECI

Me ROGER DAGO

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 11 JUILLET 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, 3^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du onze juillet deux mil dix-huit 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 KONE LYNDA, Greffier ;

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

ENTRE :

Mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE ;

APPELANTE

Représentée et concluant par maître CESAIRE KOICOU Hangban ;

D'UNE PART

LA SODECI ;

INTIMEE

Représentée et concluant par maître ROGER DAGO ;

1ère GROSSE DELIVREE le 13 Août 2019
- Maître Césaire Koicou Hangban Avocat
à la Cour et remise de l'acte d'élargissement
ARCI ERIC Avocat au cabinet de la
Hangban.

D'AUTRE PART

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 statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement **N°849/CS2** en date du 05 juin 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

Statuant publiquement contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ;

Rejette la fin de non recevoir soulevée par la SODECI ;

Reçoit mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE en son action ;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne la SODECI à lui payer :

- Dommages et intérêts pour licenciement abusif
1.352.838 F
- Indemnité de licenciement.....452.043 F
- Indemnité compensatrice de préavis.....450.946 F
- Dommages et intérêt pour non délivrance de relevé nominatif de salaire de la CNPS.....225.473 F

Déboute mademoiselle BOA THIEMELE Rosalie du surplus de ses demandes ;

Par acte n° 624 du greffe en date du 23 novembre 2018 maître KINIMO ANNICK, pour le compte du Cabinet de maître CESAIRE KOICOU HANGBAN avocat à la cour, 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°63 de l'année 2019 et appelée à l'audience du jeudi 28 février 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 14 mars 2019 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 11 avril 2019 sur les conclusions des parties ;

Le Ministère Public a conclu qu'il plaise à la cour :

Statuer contradictoirement ;

Déclarer recevable la SODECI recevable en son appel incident ;

L'y dire cependant mal fondée ;

Déclarer recevable mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN Rosalie en son appel ;

L'y dire partiellement fondée ;

Reformer le jugement attaqué ;

Recevoir les montants des condamnations prononcées au bénéfice de l'appelante en prenant en compte le salaire de base, le Salaire Moyen Mensuel et de l'ancienneté réels de l'employé pour le calcul ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 20 juin 2019 à cette date, le délibéré a été prorogé à la date de ce jour ;

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 11 juillet 2019 le délibéré a été vidé ;

La Cour, vidant son délibéré conformément à la loi, qui a été prononcé par Madame le Président ;

LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public en date du 24 Avril 2019 ;

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°624/2018 en date du 23 Novembre 2018, mademoiselle BOA THIEMELLE ABRAN ROSALIE représentée par maître Césaire Koicou Hangban, a relevé appel du jugement contradictoire N°849/CS2/2018 rendu le 05 Juin 2018 par le tribunal de travail d'Abidjan dont le dispositif est le suivant :

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

Rejette la fin de non-recevoir soulevée par la SODECI ;

Reçoit mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE en son action ;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que le licenciement est abusif ;

Condamne la SODECI à lui payer :

-1.352.838 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-452.043 F à titre d'indemnité de licenciement ;

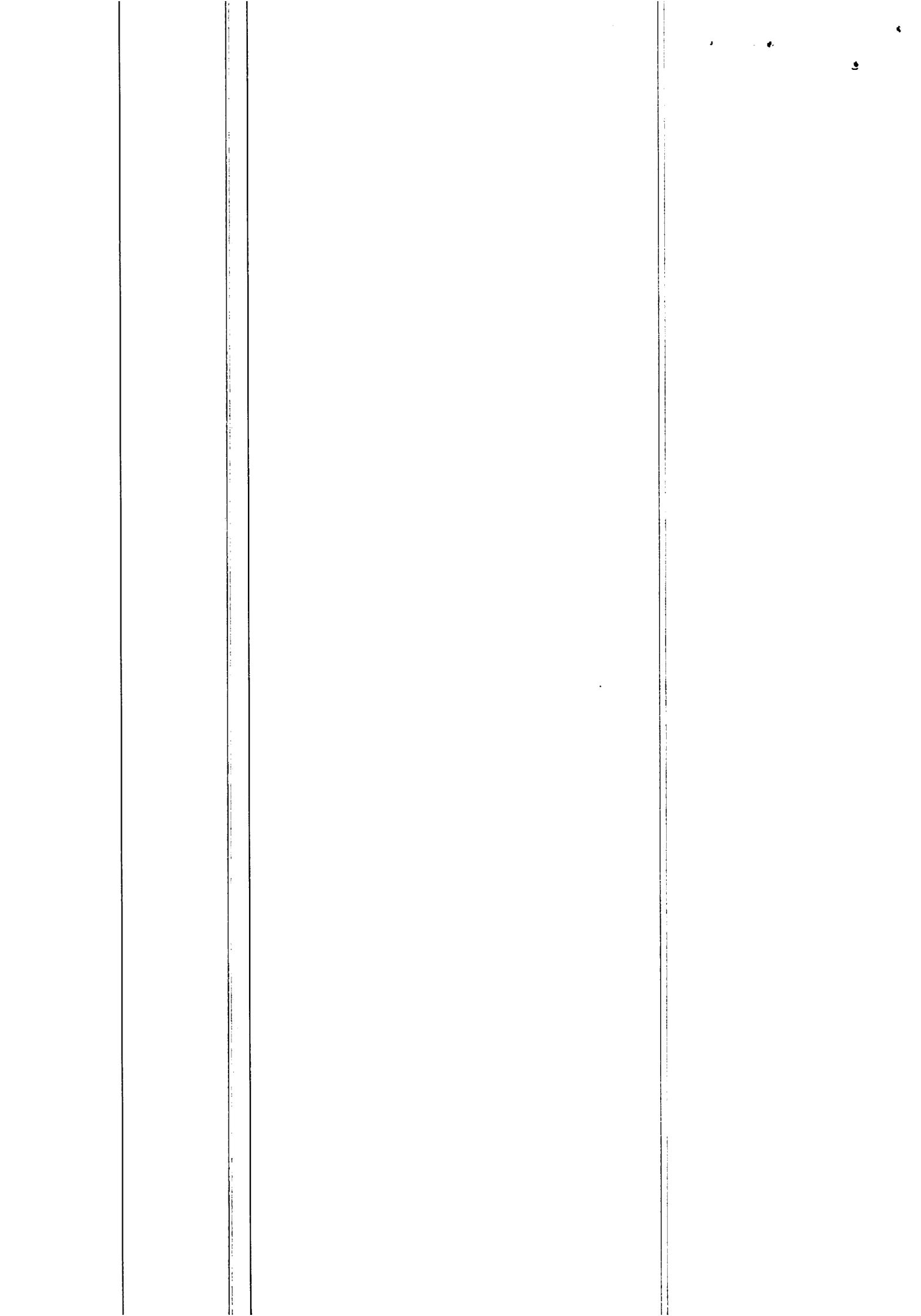
-450.946 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

-225.473 F à titre de dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif de la CNPS ;

-225.473 F à titre de dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail ;

Déboute mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE du surplus de ses demandes » ;

Au soutien de son appel, mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE, expose qu'elle a été embauché par la SOCIETE DE DISTRIBUTION D'EAU DE COTE D'IVOIRE



dite SODECI le 15 Mars 1996 en qualité d'agent commercial puis d'agent litige à l'agence de Cocody Centre ;

Elle indique que les relations contractuelles se déroulaient sans difficultés particulières jusqu'en Novembre 2015, précisément le 15, date à laquelle elle a reçu de l'employeur une demande d'explication indiquant que la dénommée GBATTI ANGELE, caissière dans la même agence, l'avait accusé de l'avoir incité à passer des écritures comptables frauduleuses et de recevoir une partie de son butin ;

Elle souligne que malgré le fait que dans ses explications écrites du 17 Novembre 2015, elle a réfuté ces accusations selon elle sans fondement, le 07 Décembre 2015, le Directeur Juridique de la société lui a notifié une mise à pied de huit jours pour mauvaise manière de servir ;

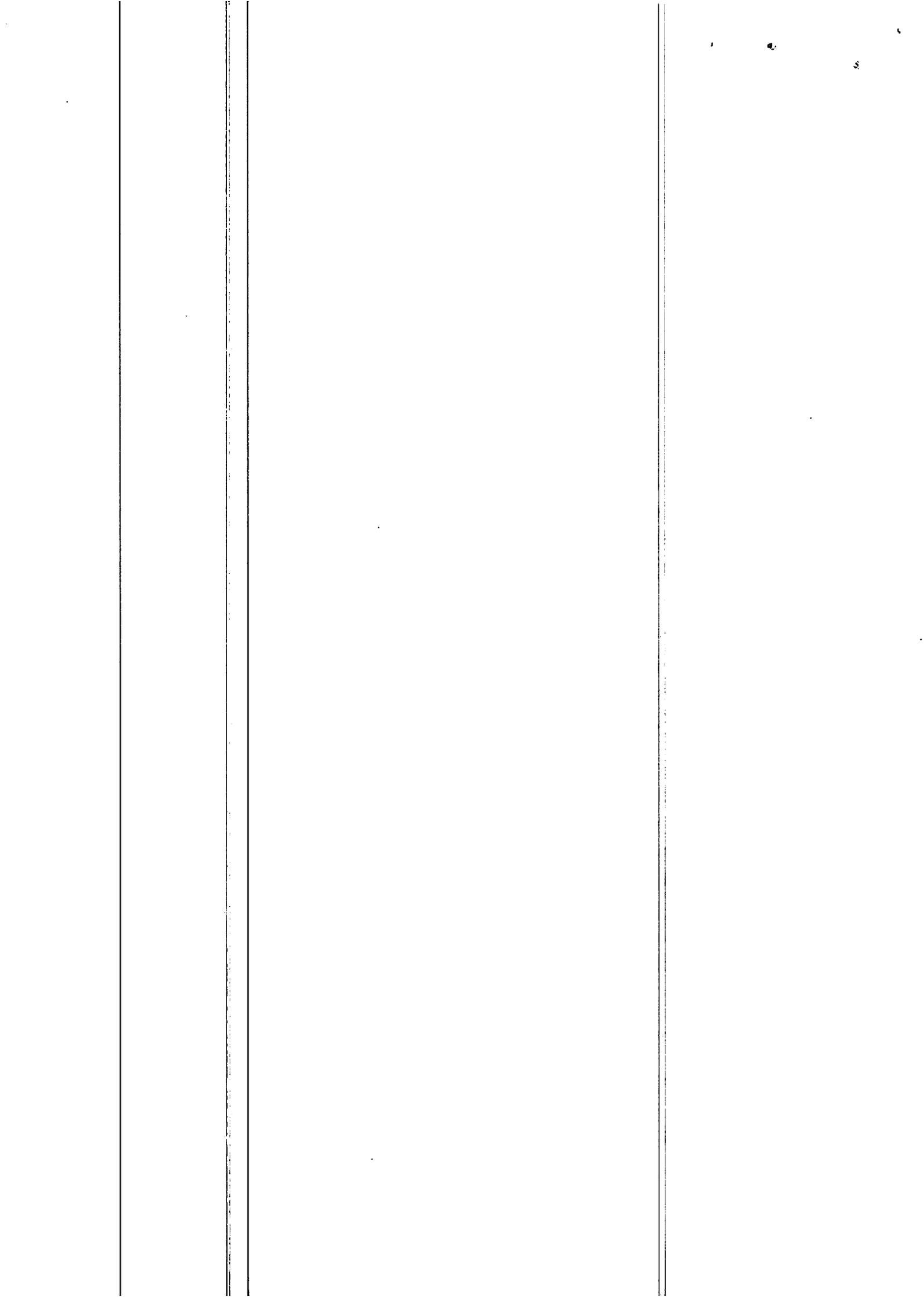
Elle indique que curieusement, le 17 Décembre 2015, elle a reçu de l'employeur une seconde demande d'explication concernant les mêmes écritures comptables frauduleuses passées par la même caissière, faits qu'elle a de nouveau réfuté dans ses explications du 23 Décembre 2015 car elle n'avait aucun moyen d'action sur cette caisse ;

Sur convocation du sous-directeur Audit exploitation de la société poursuit-elle, la caissière a été auditionnée le 14 Janvier 2016 et se fondant uniquement sur ces accusations, la SODECI lui a notifié son licenciement pour faute lourde, par courrier daté du 25 Janvier 2016 ;

Elle explique que conformément aux dispositions de l'article 81.2 du code du travail aux termes desquelles tout différend individuel du travail est soumis, avant toute saisine du Tribunal du Travail, à l'Inspecteur du Travail et des lois sociales pour tentative de règlement amiable, elle a saisi l'Inspection du Travail, à l'effet de voir procéder au préalable légal de tentative de règlement amiable et que face à la non-conciliation des parties, elle a porté le litige devant le Tribunal sus cité qui a rendu la décision attaquée qu'elle dit contester surtout en ses dispositions relatives aux montants des condamnations prononcées à son profit ;

En effet, elle sollicite la confirmation du jugement en ce que le Tribunal a déclaré l'action recevable et a qualifié la rupture d'abusives ;

Sur le premier point, elle relève que devant le premier juge la SODECI avait plaidé l'irrecevabilité de sa demande en arguant du fait qu'elle ne se serait pas présentée à deux tentatives de conciliation convoquées par l'Inspecteur du Travail de sorte que la



procédure de tentative de règlement amiable qui a abouti au procès-verbal de non-conciliation du 10 Mars 2017 serait nulle ;

Or dit-elle, il ne ressort nulle part dudit procès-verbal que l'ex employeur qui était présent lors de cette tentative de règlement ait soulevé une irrecevabilité de la demande de règlement amiable ou une nullité de la procédure à telle enseigne qu'il ne peut évoquer de nullité devant le Tribunal, surtout qu'il n'a subi aucun préjudice ;

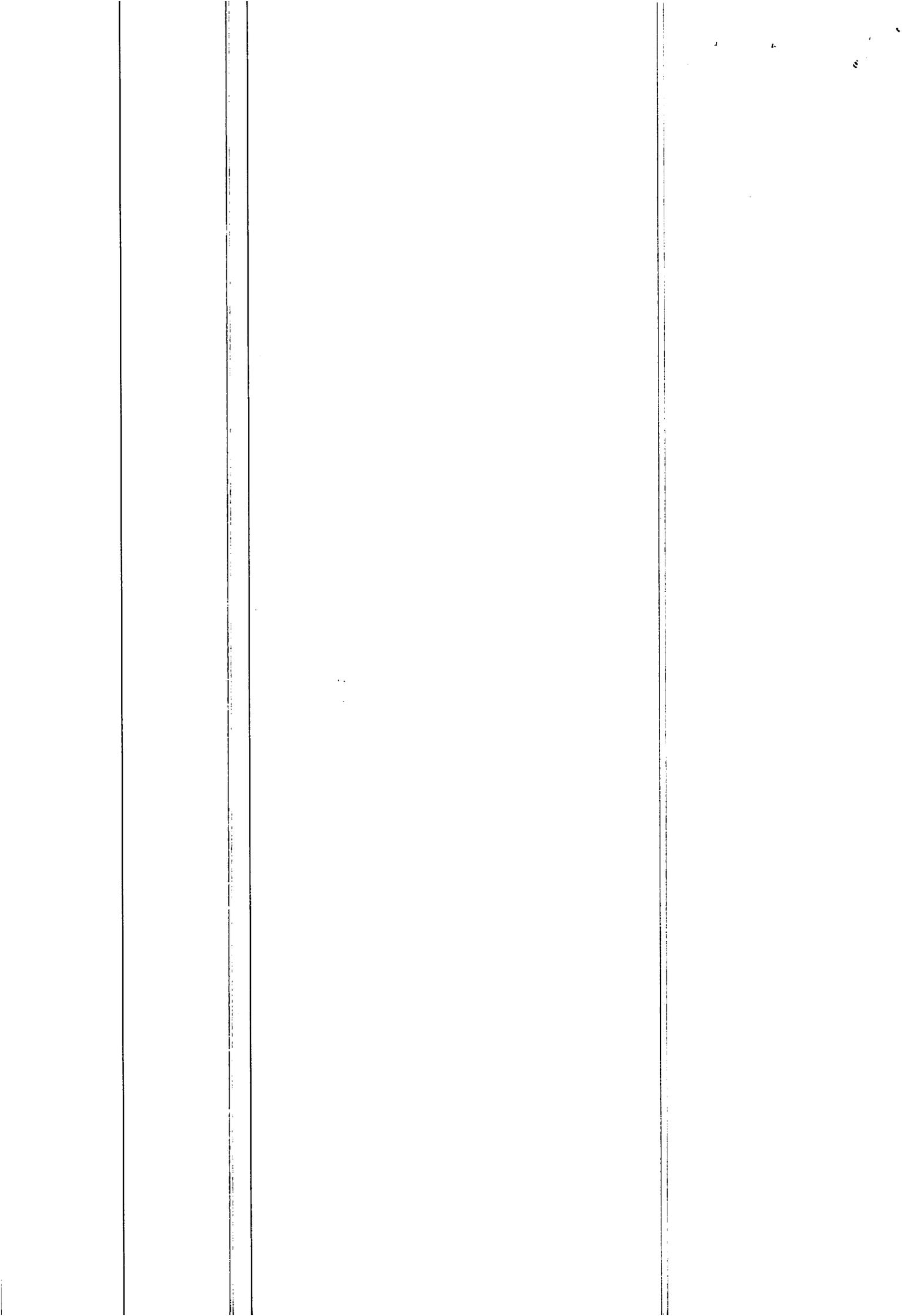
Elle ajoute que cette fin de non recevoir devait être soulevée durant la tentative de conciliation obligatoire devant le Tribunal du travail avant tout débat au fond, ce qui n'a pas été le cas et justifie le rejet de cette fin de non recevoir comme tardif ;

Par ailleurs dit-elle, l'ex employeur, au soutien de sa demande en irrecevabilité, se fonde également sur les dispositions de l'article 81.3 alinéa 4 du code précité selon lesquelles si le demandeur ne se présente pas ou n'est pas représenté, il ne peut renouveler sa tentative de règlement amiable alors que cet article ne prévoit aucune sanction ; dans ces conditions conclut-elle sur ce point, aucune nullité ne pouvant exister sans texte en droit processuel, elle sollicite qu'il soit dit et jugé valide la procédure de règlement amiable en cause et le procès-verbal de non-conciliation du 10 Mars 2017 ;

Elle précise que pourtant, pour contourner le principe de la nullité sans texte, son ex employeur a également invoqué l'article 8 du code précité dont les dispositions se rapportent exclusivement aux règles résultant des actes unilatéraux, contrats ou conventions et sanctionnent ces règles par la nullité de plein droit lorsqu'elles ne respectent pas les dispositions dudit code ; or en l'espèce poursuit-elle, la procédure de tentative de règlement amiable qu'elle a initié, la tentative de conciliation du 15 Février 2017 et le procès-verbal de non-conciliation du 10 Mars 2017 qui s'en est suivi ne constituent nullement des règles, encore moins des décisions unilatérales, des contrats et des conventions de sorte que ne faisant pas parties des « règles », ils ne peuvent être annulés sur le fondement de ce texte ;

Dès lors conclut-elle sur ce point, la Cour de céans est respectueusement prié de dire et juger valide la procédure de règlement amiable et le procès-verbal de non conciliation et confirmer la décision entreprise en ce qu'il a déclaré recevable son action ;

Sur le second point, elle souligne que la SODECI a procédé à son licenciement pour faute lourde sur la seule foi des accusations portées contre elle par une caissière alors qu'en sa qualité d'agent de litige, aucune preuve matérielle ne la rattache aux écritures frauduleuses passées par cette dernière à telle enseigne qu'ayant été



licenciée pour une faute non établie, le motif allégué en son encontre est un motif illégitime rendant le licenciement abusif, ce qu'elle prie respectueusement la Cour de céans de juger et de dire ;

En outre, elle relève que la SODECI n'a jamais contesté l'avoir doublement sanctionné pour la même faute notamment, en lui infligeant une mise à pied de huit jours pour sanctionner son implication dans les fautes de gestion commises par la caissière et en la licenciant pour faute lourde pour sanctionner ces mêmes faits, violant ainsi les dispositions de l'article 17.5 du même code qui interdit à l'employeur d'infliger des sanctions pecuniaires ou une double sanction pour la même faute ; dans ces conditions, la seconde sanction pour elle est abusive ;

Par la suite, elle plaide l'infirmité du jugement querellé relativement aux montants des droits et dommages et intérêts à elle accordés car ceux-ci résultent selon elle d'une mauvaise application des règles régissant la liquidation des droits;

En effet, fait-elle valoir, cumulant une ancienneté de 19 ans, 10 mois et 14 jours, son salaire moyen mensuel ressortant des douze derniers bulletins est de 421.907 FCFA et non pas de 102.454 FCFA pour une ancienneté 06 ans, 01 mois et 22 jours retenus à l'Inspection du Travail, ce dont le premier juge n'a pas tenu compte ;

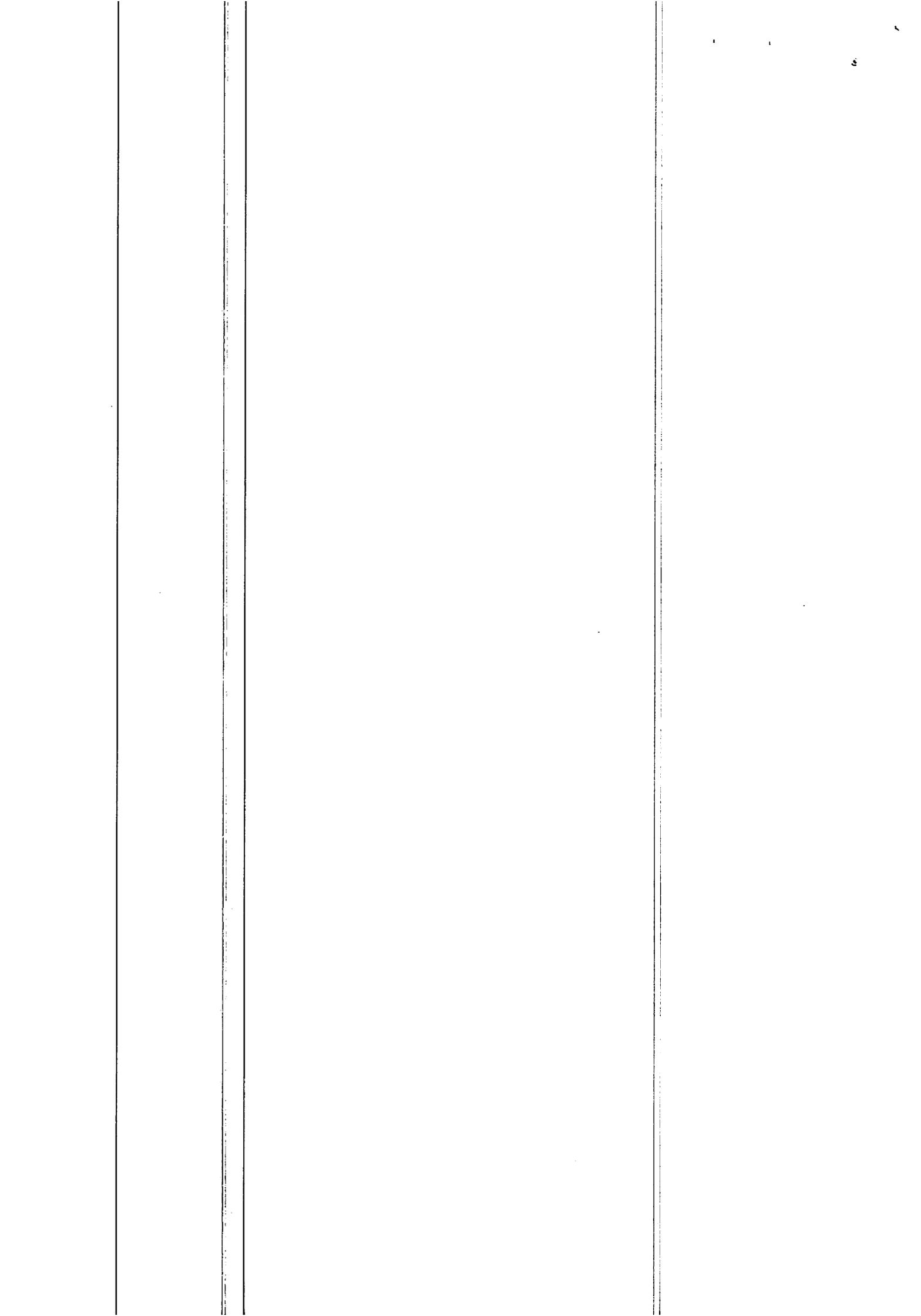
En tenant compte de son ancienneté réel et du salaire moyen mensuel poursuit-elle, l'indemnité compensatrice de licenciement devrait être de 3.037.260 FCFA et celle compensatrice de préavis de est de trois mois de salaire soit la somme de 1.265.721 FCFA ;

Par ailleurs, elle affirme que les dommages et intérêts pour licenciement abusif correspondent à 19.83 mois de ce salaire, ce qui donne un total de 8.366.415 FCFA ;

S'agissant des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et non remise de relevé nominatif de salaires, elle relève qu'un peu plus de trois mois après son licenciement, elle n'a toujours pas reçu ces documents ;

C'est pourquoi, elle réclame à ces titres, la condamnation de la SODECI à lui payer la somme de 2.531.442 FCFA à titre de dommages et intérêts pour chacune de ces demandes ;

En répliques, la SODECI, représentée son conseil, maître Roger Dago, formant appel incident déclare avant tout débat au fond, plaider l'irrecevabilité de l'action de madame BOA ROSALIE ;



Pour se faire, elle soutient que pour rejeter la fin de non-recevoir soulevée, le premier juge a estimé qu'en droit de travail, il est admis que toutes **les demandes** doivent faire l'objet de débat à la phase de conciliation obligatoire devant le Tribunal, ce qui n'était pas le cas en l'espèce dans la mesure où la fin de non-recevoir est intervenue après cette phase ;

Elle fait observer qu'en motivant ainsi sa décision, le Tribunal a violé l'article 81.25 du même code qui dispose qu'en cas de non-conciliation ou par la partie contestée de la **demande**, Tribunal doit retenir l'affaire.... Premièrement dans l'interprétation de ce texte car la jurisprudence a toujours été constante pour juger que la conciliation doit se faire sur les chefs de demandes présentées par la partie demanderesse qui introduit l'action et non sur les demandes reconventionnelles présentées lors du procès, par la partie défenderesse comme c'est le cas en l'espèce ;

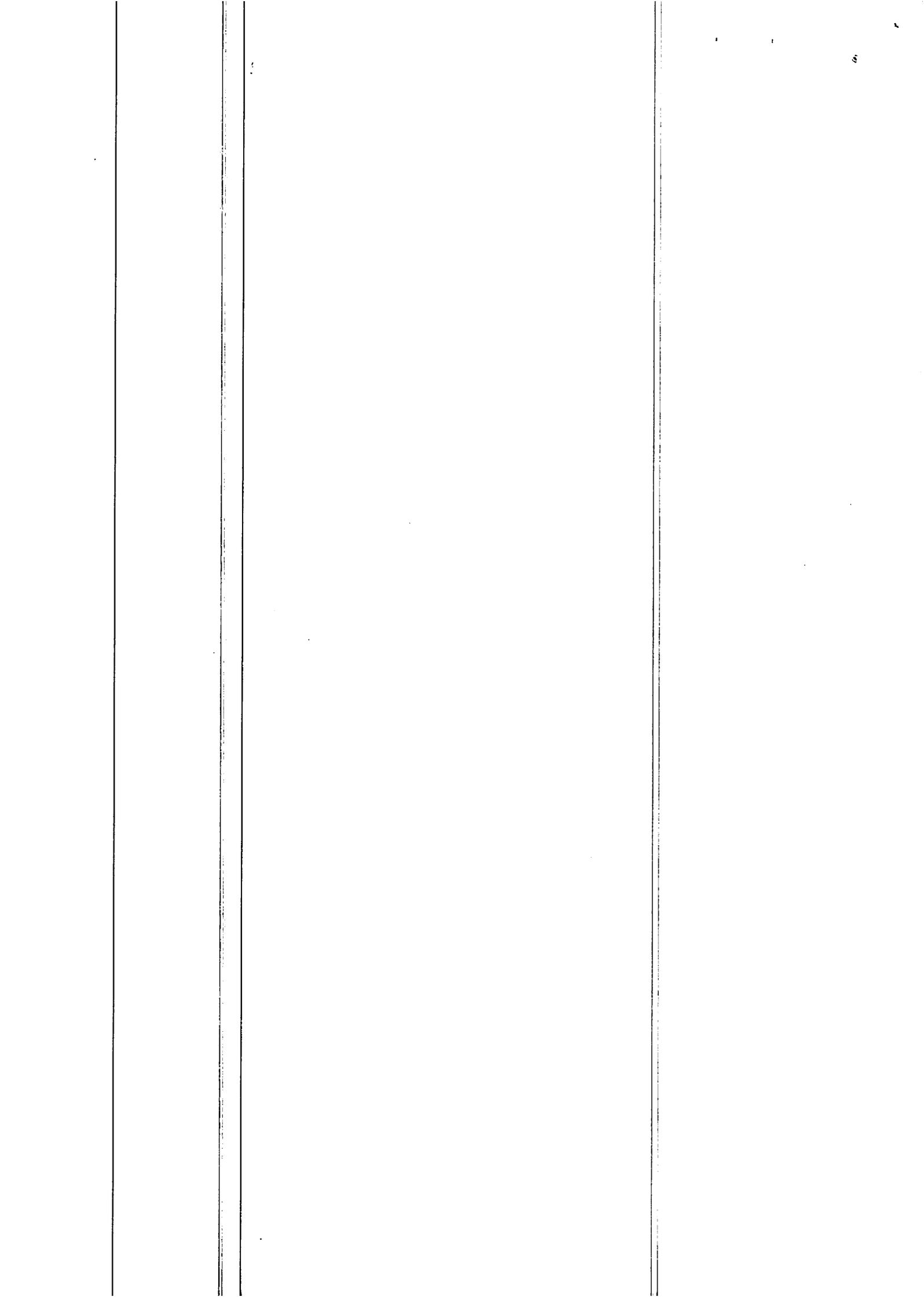
Deuxièmement poursuit-elle, il résulte de l'interprétation des articles 81.23, 81.24 et 81.25 du code précité que la tentative de conciliation ne peut porter que sur des chefs de demandes pouvant faire l'objet d'une exécution forcée et non sur des moyens de défense portant sur la recevabilité de l'action car selon elle, le moyen est différent de la demande ; or dit -elle, la fin de non recevoir qu'elle a soulevé était un moyen visant à faire rejeter une demande de sorte c'est à tort que le premier juge a retenu que la fin de non-recevoir qui est un moyen, n'avait pas été soumis au préalable de la tentative de conciliation ;

En effet, pour elle, cette fin de non-recevoir est fondé sur les dispositions de l'article 81.3 dudit code aux termes desquelles, si le demandeur ne se présente pas ou n'est pas représenté, il ne peut renouveler sa demande de tentative de règlement amiable ;

En l'espèce poursuit-elle, convoquées à comparaître devant l'Inspecteur du Travail les 29 Juillet et 18 Août 2016, elle a régulièrement répondu à ces deux convocations, alors que madame BOA, initiatrice de la procédure n'a pas comparu à telle enseigne que l'Inspecteur du Travail a décidé de classer l'affaire sans suite ;

Curieusement relève-t-elle, en Février 2017, elle a reçu une autre convocation d'un autre Inspecteur du Travail pour une nouvelle tentative de règlement amiable ;

Selon elle, cette nouvelle procédure viole manifestement les dispositions de l'article 81.3 sus citées et la procédure devrait en principe prendre fin du fait de la non comparution de la demanderesse ; _____



Elle indique que pourtant, pour contourner cette évidence juridique, le premier juge a déclaré qu'en l'absence de sanction prévue, il n'ya pas lieu d'en prévoir une et d'écarter des débats, le procès-verbal de non conciliation prévu au dossier ;

Pour elle, en se déterminant de la sorte, le Tribunal viole aussi bien ces dispositions que celles de l'article 8 du même code qui prescrivent la nullité de plein droit de toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention et qui ne respectent pas les dispositions du code ou des textes pris pour son application et 123 du code de procédure civile commerciales et administrative selon lesquelles la nullité des actes de procédure est absolue lorsque la loi le prévoit expressément ou lorsqu'il porte atteinte à des dispositions d'ordre publics ;

En l'espèce poursuit-elle, le code du travail ayant prévu que ces dispositions sont d'ordre public, les actes qui y sont mentionnés sont frappés de nullité absolue dès lors qu'ils sont établis en violation de ces dispositions ;

Pourtant fait-elle valoir, contrairement aux développements précédents, le premier juge a estimé que l'article 81.3 n'avait pas prévu de sanction ;

Cependant poursuit-elle, outre la nullité d'ordre public, une sanction est prévue en ce sens que le demandeur ne peut plus renouveler sa demande de tentative de règlement amiable devant l'Inspecteur du Travail et s'il ne peut pas renouveler sa demande, c'est qu'il ne peut plus poursuivre la procédure, à fortiori obtenir un procès-verbal de non conciliation ;

En conséquence, elle prie la juridiction de céans de constater que la présente instance n'a point été précédé par un règlement amiable préalable obligatoire et déclarer par conséquent l'ex employée irrecevable en son action ;

Le Ministère public conclut au mal fondé de l'appel incident, en la réformation du jugement querellé par la prise en compte du salaire de base, du salaire moyen mensuel et de l'ancienneté réel de l'employée pour le calcul des droits ;

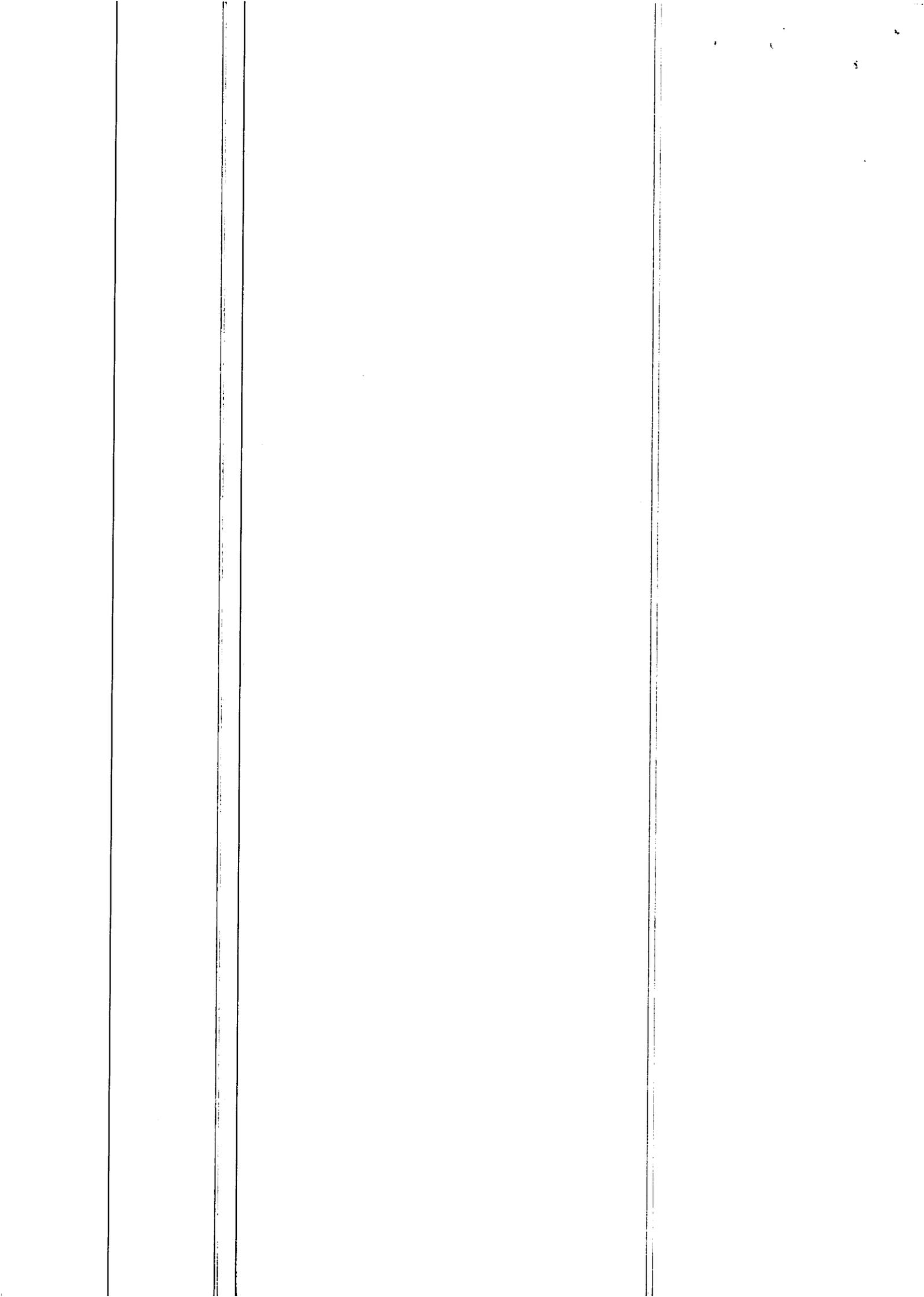
DES MOTIFS

Les parties ayant comparu et conclu, il sied de statuer par décision contradictoire ;

EN LA FORME

Les appels principal et incident ayant été relevé selon les forme et délai de la loi, il y a lieu de les déclarer recevables ;

AU FOND



Sur la recevabilité de l'action

Aux termes des dispositions de l'article 8 alinéa 1 du code du travail, « sous réserve de dérogations expresse, les dispositions du présent code sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention et qui ne respecte pas les dispositions dudit code ou des textes pris pour son application est nulle et de nul effet » ;

Par ailleurs, l'alinéa 4 de l'article 81.3 du même code dispose si le demandeur ne se présente pas ou n'est pas représenté, il ne peut plus renouveler sa demande de tentative de règlement amiable ;

En outre les articles 81.23 à 81.25 dudit code disposent que lorsque les parties comparaissent devant le Tribunal, il est procédé à une tentative de conciliation faisant l'objet de procès-verbal en cas d'accord total et en cas de non conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le Tribunal doit retenir l'affaire ;

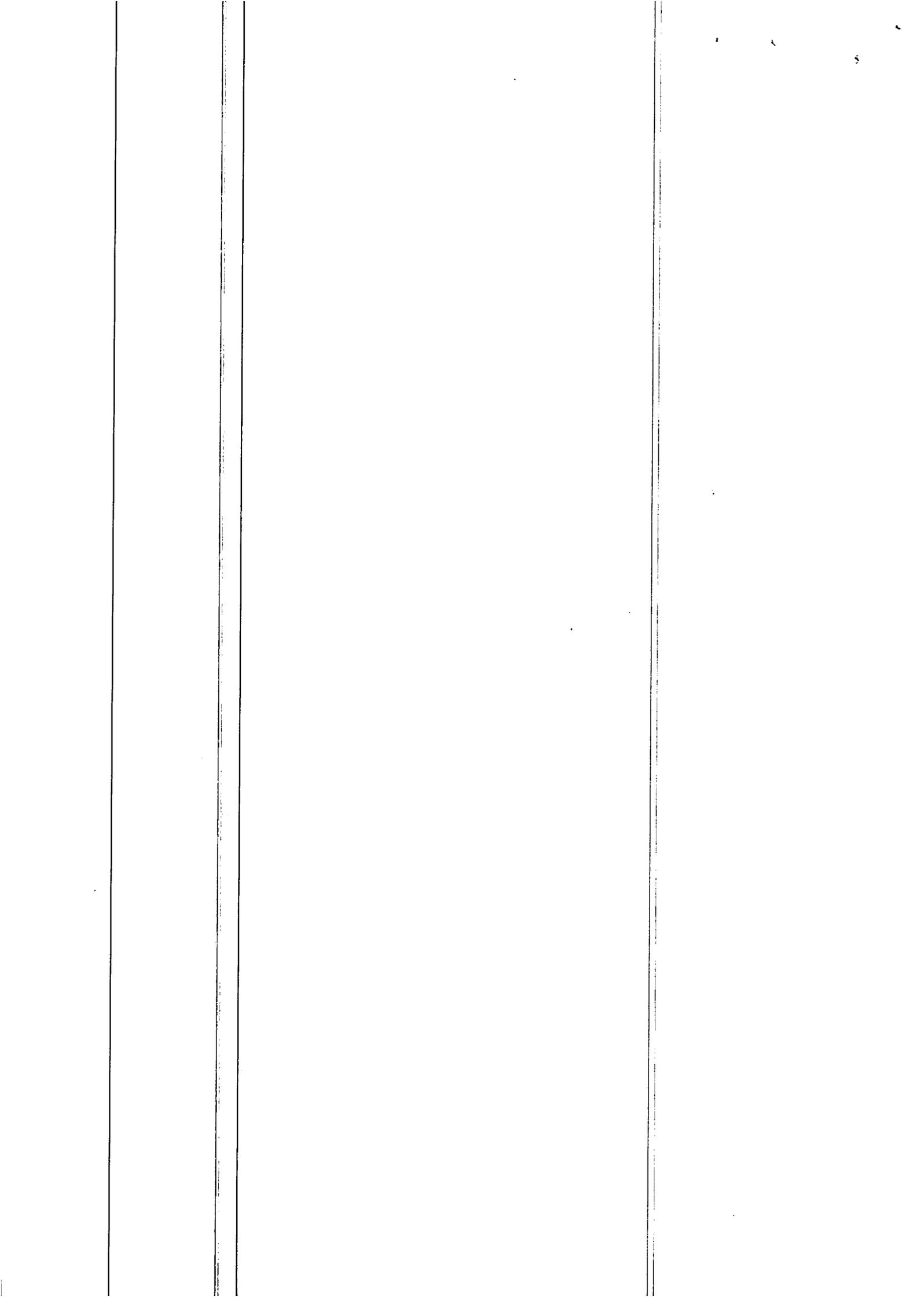
En l'espèce, la SODECI soutient que seules les demandes principales peuvent être soumises à la tentative de conciliation obligatoire devant le premier juge et non les demandes reconventionnelles ;

De plus, elle indique que la tentative de conciliation ne peut porter que sur les choses pouvant faire l'objet d'une exécution forcée et non sur les moyens de défense portant sur la recevabilité de l'action ;

Selon elle en plus, l'article 81.3 a bien prévu une sanction en ce sens que le demandeur non comparant devant l'Inspecteur du Travail ne peut plus renouveler sa demande et qu'au surplus, le premier juge aurait dû déclarer nul le procès-verbal établi par l'inspecteur du travail qui viole une règle d'ordre public comme en dispose l'article 8 sus cité ;

Cependant, les articles ci-dessus visés qui font obligation au Tribunal de retenir l'affaire en cas de non conciliation ou pour la partie non contestée de la demande, ne distinguent pas entre la demande principale et la demande reconventionnelle encore moins entre demande susceptible d'exécution forcée et les autres ; dès lors, il n'y a pas lieu à distinction entre les demandes comme le fait l'ex employeur ;

Par ailleurs, les dispositions de l'article 8 citées par ce dernier se rapportent à la nullité de plein droit de toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention qui ne respectent pas les dispositions du code du travail ou des textes pris pour son application ; or le procès-verbal établi par l'Inspecteur du Travail _____



ne saurait être classé dans ces catégories ; en conséquences, c'est à tort que la SODECI se prévaut de cet article ;

En outre les dispositions de l'article 81.3 sus citées prévoient certes que si le demandeur ne se représente pas, il ne peut renouveler sa demande, mais restent muet en cas de renouvellement de la demande malgré tout comme c'est le cas en l'espèce ; or l'irrecevabilité n'ayant pas été prévu par ces dispositions, c'est à raison que le Tribunal a déclaré qu'il n'y avait pas lieu d'en prévoir et d'écartier des débats le procès-verbal litigieux ;

En tout état de cause, la SODECI a comparu à la tentative de règlement amiable devant l'Inspecteur du Travail et à la tentative de conciliation devant le Tribunal sans invoquer la nullité du procès-verbal établi;

Dans ces conditions, c'est à juste titre que le premier juge a déclaré l'action recevable ;

Il sied dès lors de confirmer la décision entreprise sur ce point ;

Sur la rupture des liens contractuels

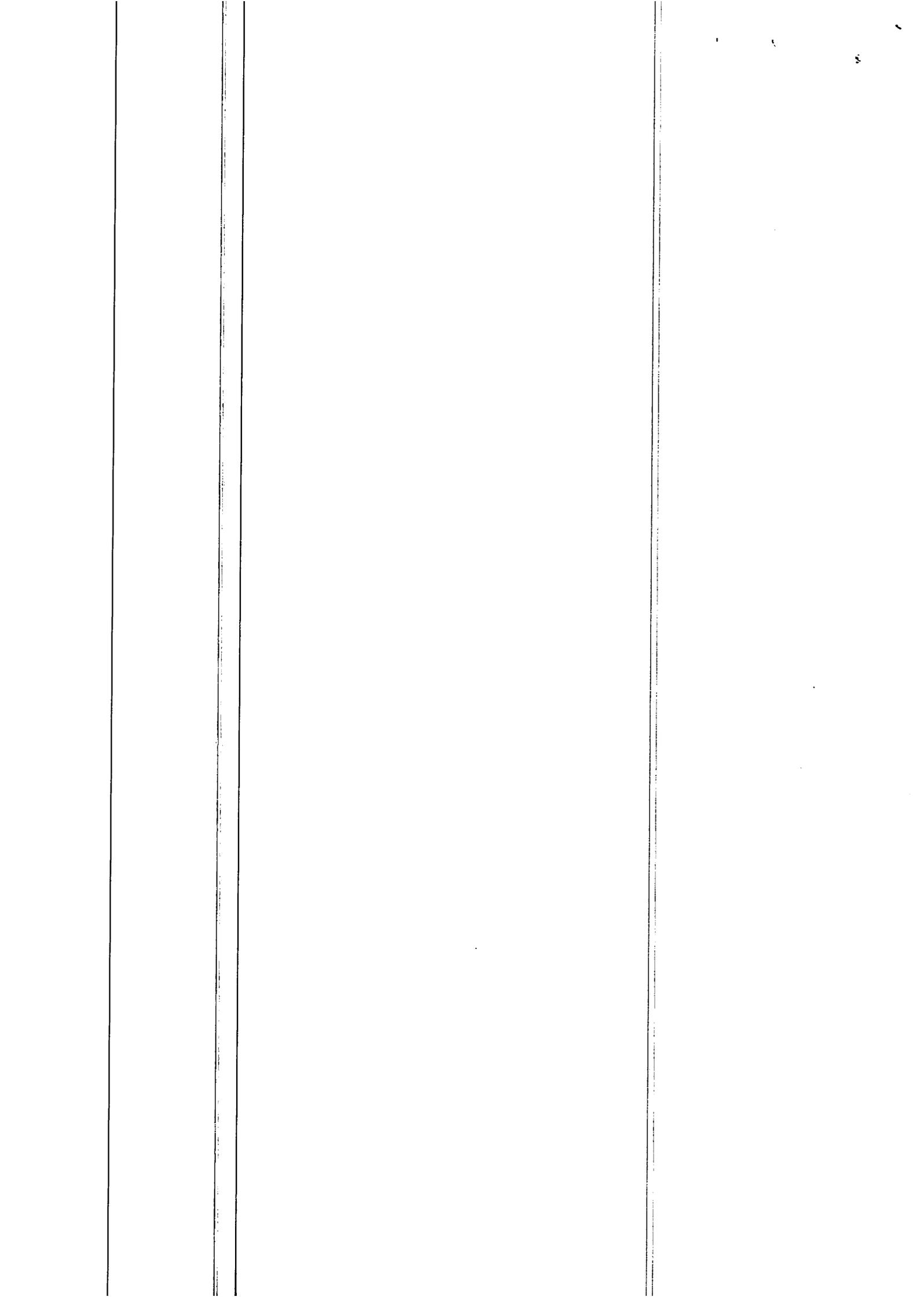
Aux termes des dispositions de l'article 18.3 du code précité, le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser à l'initiative du salarié ou de celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement en date du 25 Janvier 2016 versée au dossier que mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE a été licenciée à compter du 29 Janvier 2016 pour faute lourde résultant du fait de n'avoir pu rapporter les preuves de sa bonne foi alors qu'elle avait sollicité et obtenu de sa collègue la caissière, des encaissements de chèques fictifs, en violation des procédures internes puis utilisé, en complicité avec cette même caissière, à des fins frauduleuses, les avoirs commerciaux de plusieurs clients ;

Cependant, l'ex employée n'a jamais reconnu les faits à elle reprochés ;

Il appartenait dès lors à l'employeur de rapporter les preuves de ces accusations ; or lesdites accusations sont fondées sur les déclarations subjectives de ladite caissière fortement contestées sans chercher à vérifier leurs véracité par la saisine éventuelle des autorités de poursuite;

Dans ces circonstances, la preuve de la faute commise n'est pas fermement établi ;



Par ailleurs, il ressort des pièces produites qu'après avoir été sanctionnée par une mise à pied pour ces faits, l'ex employée a été licenciée pour ces mêmes faits soit sanctionnée doublement, ce, en violation des dispositions de l'article 17.1 du code du travail qui interdit la double sanction, commettant par cela un abus ;

Dans ces conditions, c'est à raison que Premier Juge a qualifié la rupture opérée d'abusives ;

Il sied de confirmer le jugement querellé sur ce point ;

Sur les demandes pécuniaires

Il ressort des pièces non contestées produites par l'ex employée notamment des bulletins de salaire que mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE a en réalité une ancienneté de 19 ans, 10 mois et 14 jours avec un salaire moyen mensuel de 421.907 FCFA ;

Il y a en conséquence lieu de tenir compte de ces éléments pour le calcul des droits ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

L'article 18.15 du même code dispose que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que l'ex employée a été abusivement licenciée par la SODECI ;

En conséquence, cette rupture abusive donne lieu à dommages et intérêts ;

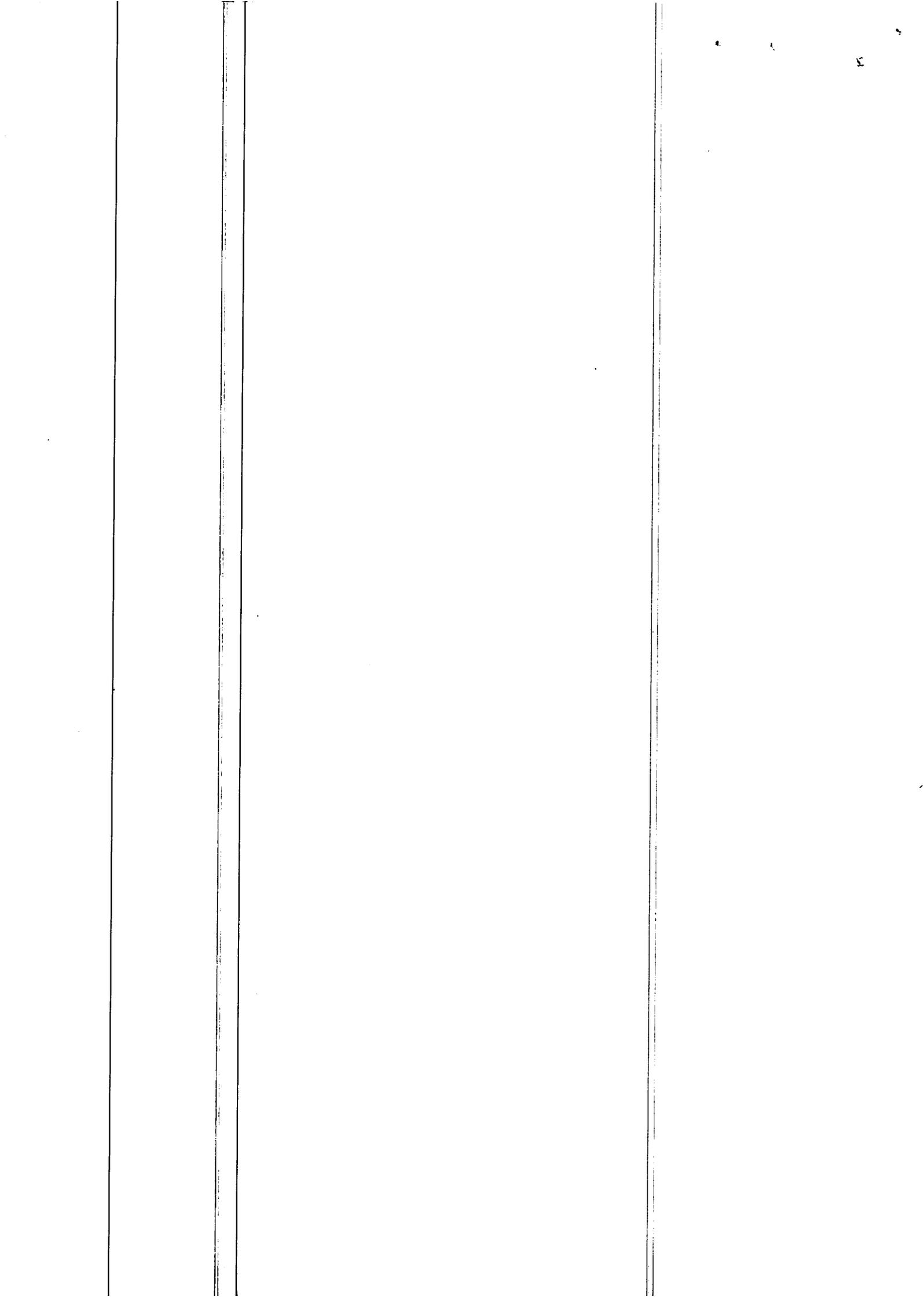
Dès lors, en tenant compte de l'ancienneté réelle de mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE, il sied de condamner la SODECI à lui payer la somme de 8.016.233 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

C'est en conséquence à tort que le premier juge en a décidé autrement ;

Il convient dès lors d'infirmes le jugement entrepris sur ce point et, statuant à nouveau, condamner la SODECI au paiement de la somme sus indiquée ;

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et celle de licenciement

Aux termes des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du code du travail, les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement sont dues au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde en cas de non respect du délai de préavis et si la rupture n'est pas imputable au travailleur ;



En l'espèce, il a été établi que la rupture est imputable à l'employeur qui n'a respecté aucun délai de préavis alors que l'ex employé n'a commis aucune faute lourde ;

Conséquemment c'est à bon droit que l'ex employé réclame la condamnation de la SODECI à lui payer ces indemnités ;

Cependant, les sommes de 450.946 FCFA et de 452.043 FCFA respectivement allouées par le Tribunal à cette dernière à ces titres n'étant pas conformes à l'ancienneté réelle ni au salaire, il sied d'infirmier le jugement entrepris sur ces points et, statuant à nouveau, condamner la SODECI à payer les sommes suivantes :

-1.265.721 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 3.037.260 FCFA au titre de l'indemnité de licenciement ;

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

Il résulte des dispositions de l'article 18.18 du même code 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 ne résulte d'aucune pièce du dossier qu'un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire ait été délivrés au travailleur à l'expiration du contrat par l'employeur qui doit en conséquence être condamné au paiement de dommages et intérêts ;

En cause d'appel, mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE sollicite la condamnation de l'employeur à lui payer 2.531.442 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non remise de ces documents ;

Toutefois, la somme de 225.473 FCFA à elle allouée par le Tribunal pour chaque chef de demandes résultant d'une bonne appréciation des faits, il y a lieu de confirmer la décision entreprise sur ces points ;

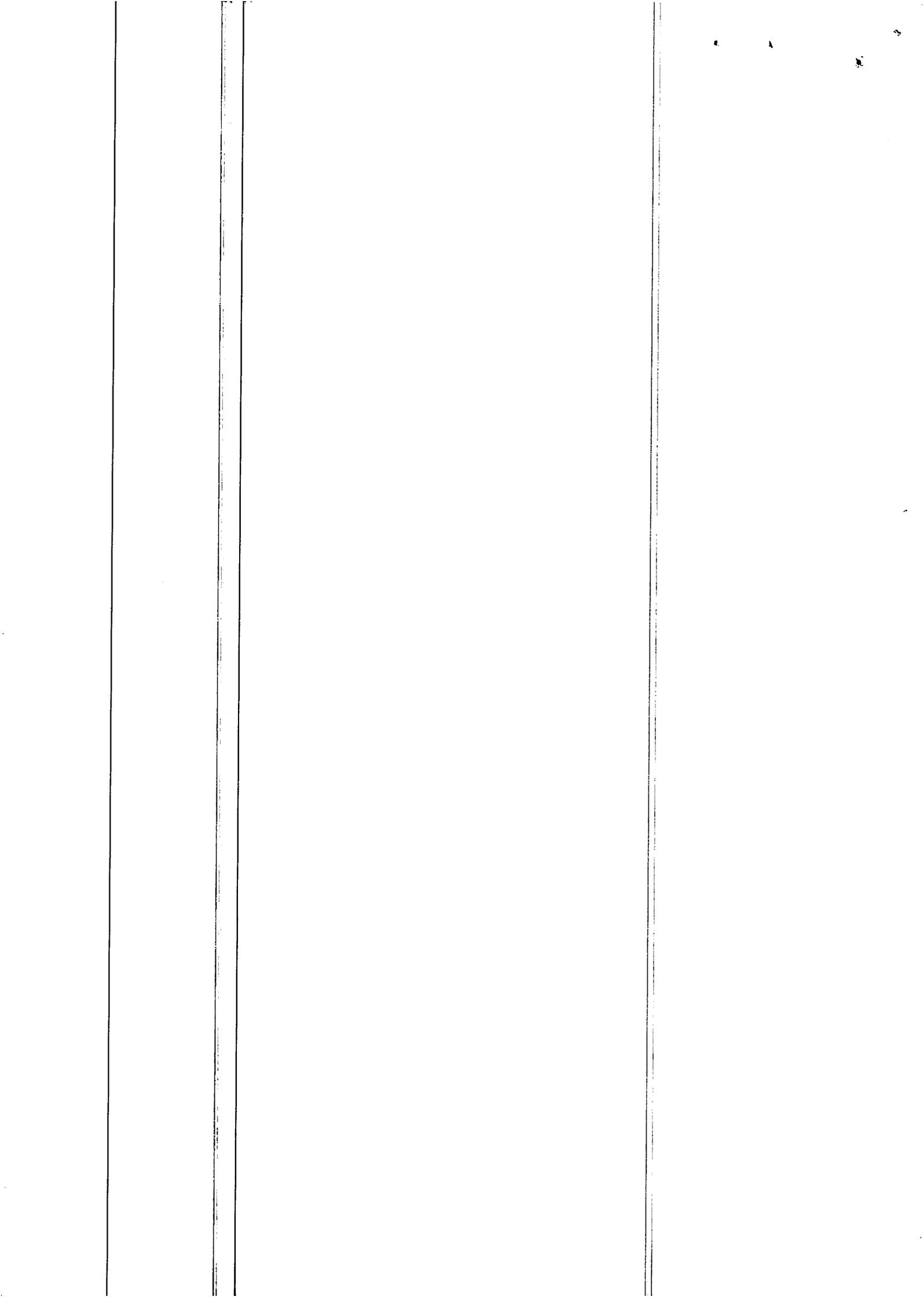
PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE et la SOCIETE DE DISTRIBUTION D'EAU DE COTE D'IVOIRE dite SODECI recevables respectivement en _____

X



leur appel principal et incident relevés du jugement N°849/CS2 du 05 Juin 2018 rendu par le Tribunal du Travail d'Abidjan ;

AU FOND

Déclare la SODECI mal fondée en son appel incident ;

L'en déboute ;

Déclare par contre mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE partiellement fondée en son appel principal ;

Réformant le jugement attaqué ;

Dit que l'ancienneté réelle de cette dernière est de 19 ans, 10 mois et 14 jours ;

Dit également que le Salaire moyen mensuel est de 421.907 FCFA ;

Condamne en conséquence la SODECI à payer à mademoiselle BOA THIEMELE ABRAN ROSALIE les sommes suivantes :

- 8.016.233 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 1.265.721 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 3.037.260 FCFA au titre de l'indemnité de licenciement ;

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, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes.A smaller, more cursive signature in blue ink, with a distinct 'y' at the beginning and several loops.

