

N° 531
Du 11/07/2019

**ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE**

3^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 11 JUILLET 2019

AFFAIRE :

L'ENTREPRISE
AMBASSADE BAR

C/

KOUADIO KOUASSI
LAZARD DANIEL

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 :

L'ENTREPRISE AMBASSADE BAR ;

APPELANTE

Comparant et concluant en personne ;

D'UNE PART

KOUADIO KOUASSI LAZARD DANIEL ;

INTIME

Comparant en personne ;

EXPEDITION DELIVREE LE 27 Août

2019 à L'ENTREPRISE AMBASSADE BAR
et notifiée par Maître Tokpa.

1ère GROSSE DELIVREE le 13 Novembre
2019 à M. KOUADIO KOUASSI LAZARD DANIEL

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 de yopougon statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement **N°360/18** en date du 08 novembre 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

Statuant publiquement contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ;

Rejette l'exception d'incompétence soulevée par l'AMBASSADE BAR ;

Déclare monsieur KOUADIO KOUASSI LAZARD DANIEL recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

Condamne l'AMBASSADE BAR à lui payer les sommes suivantes :

- 255.409 francs au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 335.400 francs au titre de l'indemnité de préavis ;
- 538.160 francs au titre de compensation des congés payés ;
- 179.200 francs au titre du rappel de la prime d'ancienneté ;
- 360.000 francs au titre de la prime de gratification ;
- 781.200 francs au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 260.000 francs au titre des dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif des salaires ;
- 260.000 francs au titre des dommages-intérêts pour non

remise de certificat de travail ;
-260.000 francs au titre des dommages-intérêts pour non
déclaration à la CNPS ;

Ordonne l'exécution provisoire en ce qui concerne les
indemnités compensatrices de congés payés, la prime de
gratification et la prime d'ancienneté (francs) : 1.077.360 F ;

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions ;

Par acte n° 199 du greffe en date du 16 novembre 2018
maître ANNICK YABLAI N'GORAN avocate pour le compte
de l'Entreprise Ambassade Bar 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°21 de l'année 2019 et
appelée à l'audience du jeudi 14 février 2019 pour laquelle
les parties ont été avisées ;

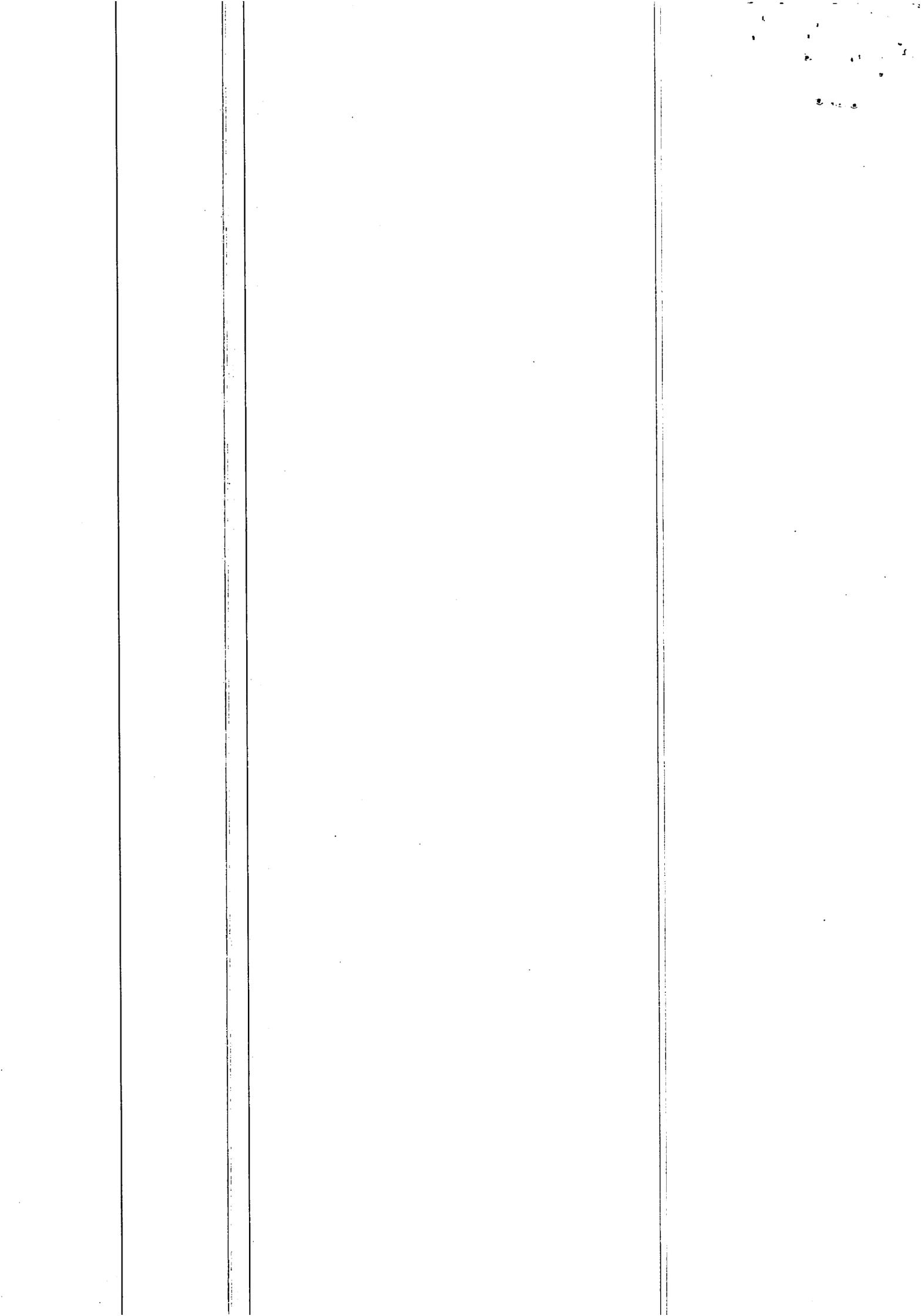
A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 28 février
2019 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la
date du 28 mars 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu
à l'audience du jeudi 16 juin 2019 à cette date, le délibéré
a été rabattu pour une mise en état ;

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 de la procédure,

Vu l'arrêt Avant Dire Droit (ADD) n°388 en date du 16 Mai 2019 par la Cour d'appel de céans auquel il convient de se reporter pour l'exposé des faits, la procédure, les prétentions et moyens des parties largement y exposés et qui a :

En la forme

Déclaré l'entreprise AMBASSADE BAR recevable en son appel relevé du jugement n°360/18 rendu le 08 Novembre 2018 par le tribunal de travail de Yopougon ;

Sursis à statuer quant au fond ;

Avant Dire Droit

Ordonné une mise en état aux fins de vérifier les prétentions salariales du travailleur, élucider les conditions de la rupture du contrat de travail, entendre tout sachant et faire produire toute pièce utile à la résolution du litige ;

Commis pour y procéder monsieur le conseiller KACOU TANOH :

Renvoyé la cause et les parties à l'audience du 16 Mai 2019 pour être statué ce que de droit quant au fond ;

Vu le procès-verbal de réalisation de cette mise en état en date du 23 Mai 2019 ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Au cours de cette mise en état, les parties sont restées campées dans leurs positions ;

En effet Monsieur KOUADIO KOUASSI LAZARSD a soutenu qu'il a été engagé verbalement en sa qualité de « Manager » par l'entreprise AMBASSADE BAR moyennant un salaire mensuel de 240.000f ;

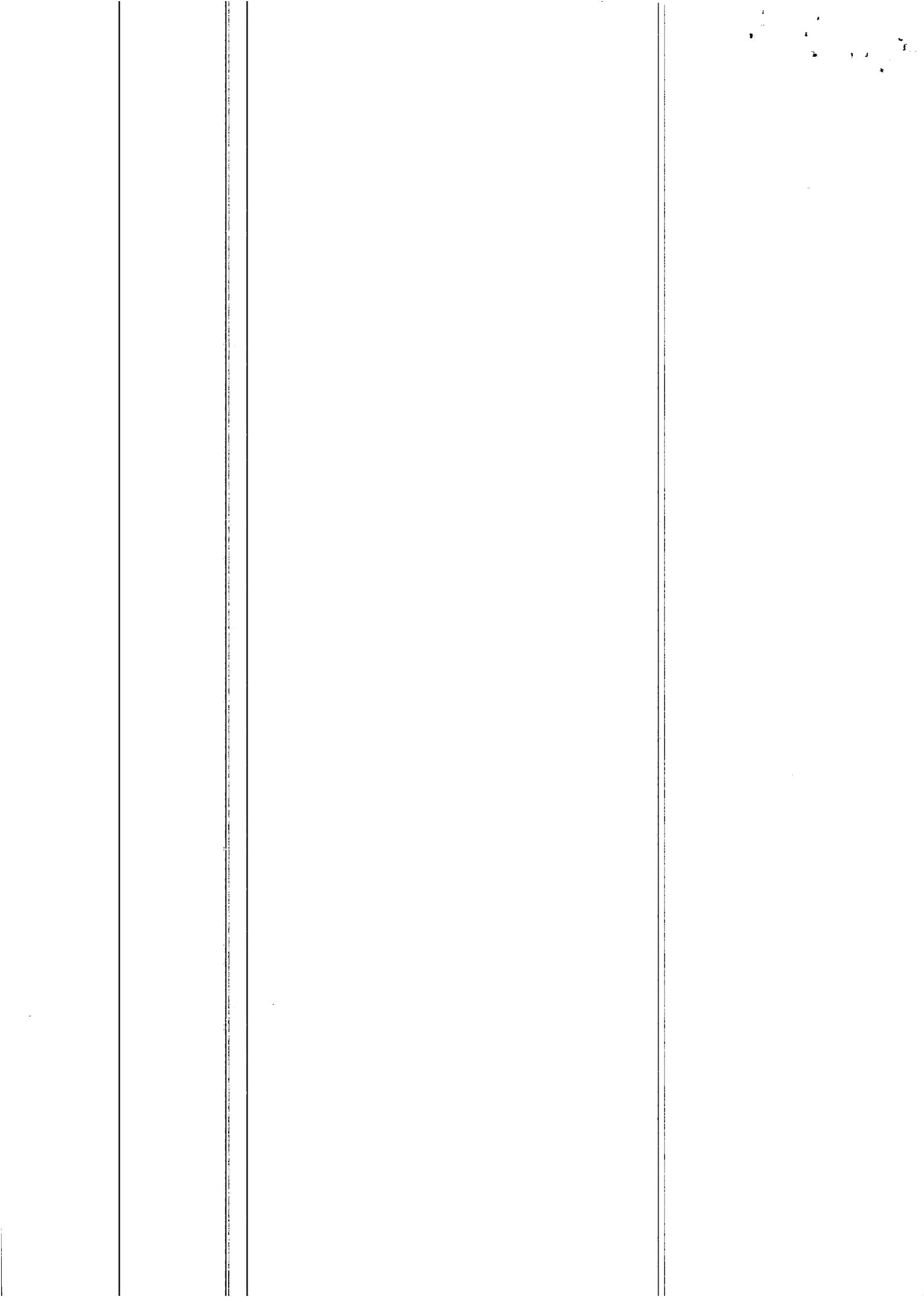
Il a ajouté que sa fonction consistait à attirer la clientèle dans le bar ;

Mais il n'a pu produire un contrat du travail ni un bulletin de paie car selon lui, il était payé en main propre par son employeur ;

Quant à monsieur ANEKORE AIME le représentant de l'entreprise AMBASSADE BAR, il a affirmé qu'il n'a jamais conclu un contrat de travail avec l'intimé ;

Il a précisé qu'il s'agissait d'une simple collaboration par laquelle celui-ci vendait de la boisson à une clientèle ciblée par lui-même ;

Il a indiqué qu'à la fin de la vente, l'intimé percevait une commission sur toutes les boissons vendues de son fait ;



Il a précisé que cette commission ne peut être assimilée à un salaire ;

Relativement la rupture des liens contractuels, les deux parties ont fait des déclarations contradictoires ;

En effet pour l'entreprise AMBASSADE BAR, son collaborateur avait commis une malversation financière en gardant par devers lui une partie des recettes provenant de la vente des boissons sans apporter de pièces justificatives ;

Alors que pour monsieur KOUADIO KOUASSI LAZARD le litige résulte du non-paiement de ses salaires par son employeur ;

DES MOTIFS

L'intimé ayant comparu, il y a lieu de statuer par décision contradictoire ;

EN LA FORME

Vu l'arrêt ADD N°388 rendu par la Cour d'Appel de céans ayant déclaré l'ENTREPRISE AMBASSADE BAR recevable en son appel relevé du jugement N°360/18 rendu le 08 Novembre 2018 par le Tribunal du Travail de Yopougon ;

AU FOND

Sur la nature de la relation de travail

Selon les dispositions de l'article 2 du code du travail est considérée comme travailleur ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur ;

Il ressort de ce texte que trois conditions essentielles doivent être réunies pour qualifier une relation contractuelle de contrat de travail à savoir l'exercice d'une activité par une personne physique sous l'autorité d'une autre personne physique ou morale en contrepartie d'un salaire ;

En l'espèce, il est constant comme n'ayant jamais été contesté que monsieur KOUADIO KOUASSI LAZARE a exercé une activité au sein l'entreprise AMBASSADE BAR ;

Il percevait en contrepartie de cette activité une rémunération même si l'employeur conteste sans preuve probante le montant de la rémunération alléguée;

En outre, il est évident que n'étant pas propriétaire de cette entreprise, il a travaillé sous l'autorité de cette dernière à qui un compte rendu quotidien était fait;

Or l'appelante soutient que l'intimé avait une relation de prestation de service ou de collaborateur occasionnel sans toutefois produire un quelconque écrit pour étayer ses dires ;

Il en résulte qu'un contrat de travail à durée indéterminée a lié les parties;

C'est en conséquence à raison que le tribunal a qualifié ainsi la relation de travail qui a existé entre l'employeur et le travailleur ;

Le jugement mérite en conséquence d'être confirmé sur ce point ;

Sur la rupture du lien contractuel

Aux termes des dispositions de l'article 18.15 du code du travail, toute rupture abusive donne lieu à dommages-intérêts et les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motifs sont abusifs ;

En l'espèce l'employeur a mis fin à la relation contractuelle en soutenant que le travailleur avait gardé par devers lui des sommes d'argent provenant de la vente des boissons ;

Cependant, il n'en rapporte aucune preuve, surtout que cela est fortement contesté par l'intimé ;

Dès lors, il s'agit d'un faux motif ;

Conséquemment, la rupture du contrat intervenue de la sorte devient nécessairement abusive justifiant l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement abusif;

C'est à juste titre que le premier juge a décidé ainsi ;

Il sied de dès lors de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

Sur les indemnités compensatrice 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 le travailleur n'a commis aucune faute lourde et que la rupture des liens contractuels est imputable à l'employeur ; par ailleurs, il n'est pas contesté qu'aucun délai de préavis n'a été respecté ;

C'est en conséquence à bon droit que le tribunal a condamné l'entreprise à payer diverses sommes d'argent à ces titres ;

Le jugement querellé mérite confirmation sur ces points ;

Sur la primes d'ancienneté, les congés payés et la gratification

0 2 4 6 8 10

Il ressort des dispositions de l'article 55 de la convention collective interprofessionnelle que la prime d'ancienneté est due au travailleur qui totalise un délai minimum de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

En outre l'article 53 du la même convention mentionne que sous forme de prime ou de gratification, le travailleur percevra en fin d'année, une allocation dont le montant ne pourra être inférieur aux $\frac{3}{4}$ du salaire minimum conventionnel mensuel de sa catégorie ;

De plus, l'article 25.8 du code du travail dispose que lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une indemnité 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 l'espèce relativement à l'ancienneté, le travailleur qui a été embauché en 2015 et licencié en 2018 soit plus de deux ans après, rempli les conditions d'octroi de cette prime ; or il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le travailleur ait été rempli de ses droits concernant cette prime ;

Quant à la gratification et aux congés payés, aucun document du dossier n'atteste du paiement de ces droits au travailleur ;

Au regard de ce qui précède, c'est à juste titre que le travailleur réclame diverses sommes d'argent à ces titres ; il y a donc lieu de condamner l'employeur au paiement des sommes réclamées ;

Le premier juge ayant statué dans ce sens, il convient de confirmer la décision entreprise sur ces points ;

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

L'article 18.18 du code du travail dispose 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 ;

Par ailleurs, il résulte des termes de l'article 92.2 du code du travail que tout employeur est tenu de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoire, sous peine de dommages-intérêts ;

En l'espèce au moment de la rupture des relations contractuelles, l'employeur n'a pas remis ces deux documents à son ex-employé et il ne ressort d'aucune pièce de la procédure que l'employeur a satisfait à l'obligation de déclaration à la CNPS qui lui incombe ;

Dès lors, que c'est logiquement que l'ex employé a sollicité la condamnation de ce dernier au paiement de dommages-intérêts à ces titres ;

1000

Cependant, les sommes octroyées par le Tribunal pour chacune de ces demandes étant excessives, il sied de la ramener à la proportion raisonnable de 150.000 FCFA pour chacun des chefs de demande ;

Il y a lieu conséquemment de réformer le jugement entrepris en ce sens ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare l'entreprise AMBASSADE BAR recevable en son appel relevé du jugement social contradictoire n°360/18 rendu 08 Novembre 2018 par le tribunal du travail de Yopougon ;

AU FOND

L'y dit partiellement fondée ;

Réformant le jugement attaqué ;

Condamne l'entreprise AMBASSADE BAR à payer à monsieur KOUADIO KOFFI LAZARE DANIEL les sommes suivantes :

-150.000 FCFA au titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

-150.000 FCFA au titre de dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire ;

-150.000 FCFA au titre de dommages-intérêts pour non déclaration à le CNPS ;

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.

