

Y.Y

N°486 *Big*
DU 04/07/2019

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

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 04 juillet 2019

AFFAIRE

**LA SOCIETE ASET
SOCIAL OPTIC
(Me ADOU PASCAL)**

**C/
KIJOTI DANIEL
N'TELABI**

La Cour d'Appel d'Abidjan, Troisième Chambre Sociale, Séant au Palais de Justice de ladite ville en son audience publique ordinaire du quatre 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 :

LA SOCIETE ASET SOCIAL OPTIC;

APPELANTE

Représentée et concluant par maître **ADOU PASCAL**, avocat à la cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET :
KIJOTI DANIEL N'TELABI;

1000 GROSSE DELIVREE le 23 Septembre 2019
REF KIJOTI DANIEL N'TELABI

INTIME

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 de Première Instance de Yopougon, statuant en la cause en matière sociale a rendu l'arrêt N°165 en date du 26 avril 2018 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 ;

Déclare monsieur KIJOTI DANIEL N'TELABI et la société ASET SOCIAL OPTIC recevables en leurs demandes respectives ;

Dit monsieur KIJOTI DANIEL N'TELABI partiellement fondé;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne en conséquence la société **ASET SOCIAL OPTIC** à lui payer les sommes suivantes :

Licenciement.....760 000 francs cfa ;

Préavis.....483 824 francs cfa ;

Gratification.....147 207 francs cfa ;

Congé 262 072 francs cfa ;

Prime d'ancienneté.....378 814 francs cfa ;

Transport600 000 francs cfa ;

Dommages et intérêts pour

Non délivrance de certificat de travail490 690 f

Non délivrance de relevé nominatif de salaires..490 690 f

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de la somme de 1 388 093 f ;

1990 GEORGE DETABELE N

Déboute la société **ASET SOCIAL OPTIC** de
l'ensemble de ses demandes ;
Le déboute du surplus de ses prétentions ;

Par acte d'appel n°115 du greffe en date du 07 juin
2018, **maître ADOU PASCAL**, conseil de la
SOCIETE ASET SOCIAL OPTIC, 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°389 de l'année
2018 ;

Appelée à l'audience du 12 juillet 2018 pour laquelle les
parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 08
novembre 2018 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date
du 25 avril 2019 sur les conclusions des parties ;

Conclut qu'il plaise à la cour :
Déclarer la société **ASET SOCIAL OPTIC** recevable
en son appel ;
L'y dit cependant mal fondée ;
Confirmer le jugement querellé ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être
rendu à l'audience du 27 juin 2019, délibéré qui a été
prorogé ;

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 04 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 de la procédure.

Vu les conclusions écrite du Ministère Public en date du 05 Mai 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°115/2018 en date du 07 Juin 2018 la société ASET SOCIAL OPTIC par le biais de son conseil, maître ADOU PASCAL, avocat à la Cour, a relevé appel du jugement social contradictoire N°165 rendu le 26 Avril 2018 par le tribunal du travail de Yopougon, dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare monsieur KIJOTI DANIEL NTELABI et la société ASET SOCIAL OPTIC recevables en leurs demandes respectives ;

Dit monsieur KIJOTI DANIEL NTELABI partiellement fondé ;

Dit que son licenciement est abusif ;

Condamne en conséquence la société ASET SOCIAL OPTIC à lui payer les sommes suivantes :

Licenciement : 760.000 F

Préavis : 483.824 F

Congés : 262.072 F

Gratification : 147.207 F

Prime d'ancienneté : 378.814 F

Transport : 600.000 F

Domages-intérêts pour :

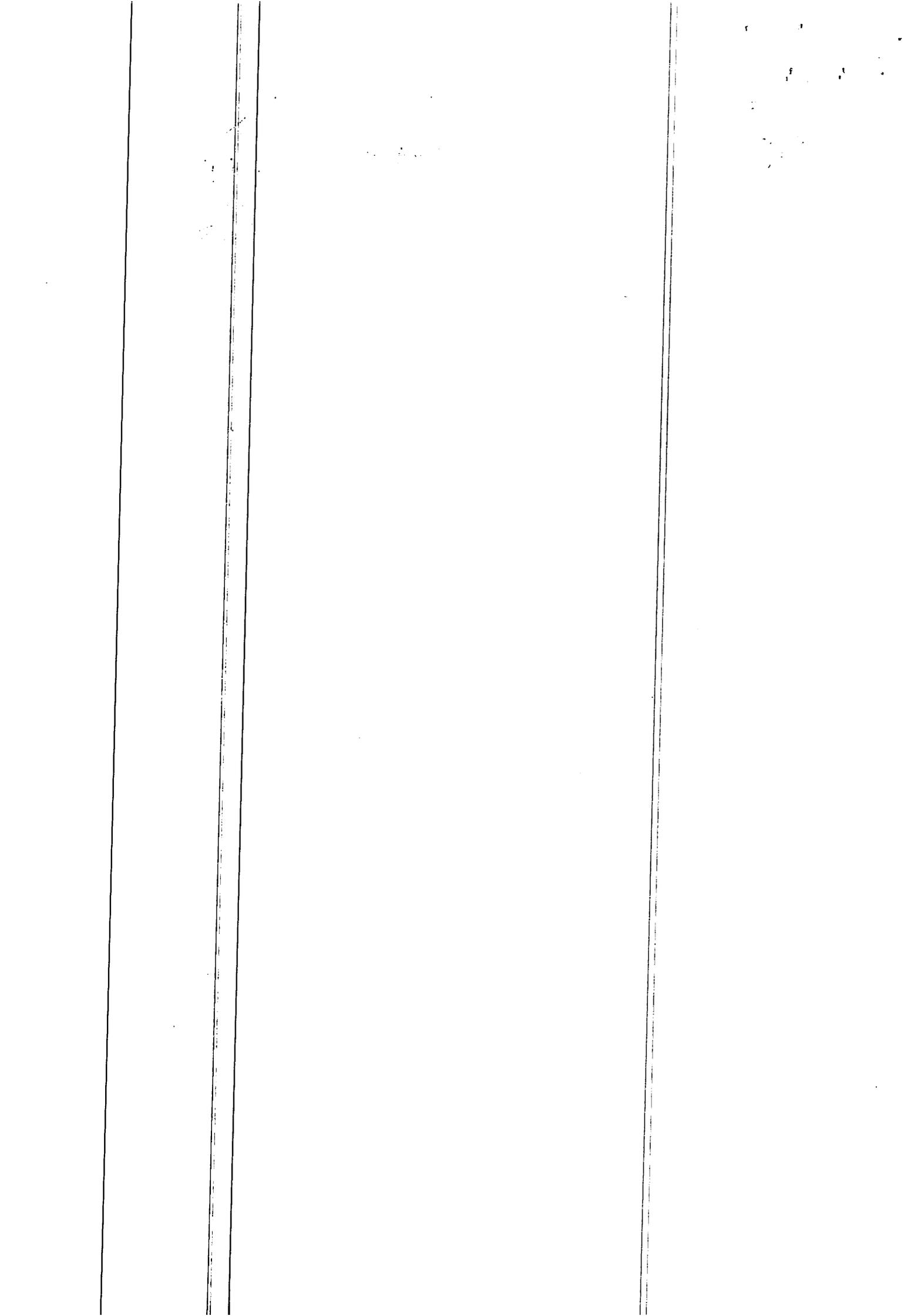
Non délivrance de certificat de travail : 490.690 F

Non délivrance de relevé nominatif de salaire : 490.390 F

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de la somme de 1.388.093F

Déboute la société ASET SOCIAL OPTIC de l'ensemble de ses demandes ;

Le déboute du surplus de ses prétentions » ;



Au soutien de son appel, la société ASET SOCIAL NOPTIC expose qu'elle est une entreprise spécialisée dans le domaine de l'optique ;

Elle relève que pour pourvoir au poste d'opticien dont elle avait nécessairement besoin pour le bon fonctionnement du service, elle a été obligée de se rendre au GHANA pour en recruter un ;

Selon elle, son choix s'est porté sur monsieur KIJOTI DANIEL NTELABI car ce dernier s'est présenté à elle comme un opticien professionnel qualifié mais qu'elle a conditionné son embauche par la présentation de ses diplômes et qualifications ;

Toutefois déclare-t-elle, celui-ci est venu en Côte d'Ivoire sans lesdits documents en prétextant qu'il les avait oublié dans son pays de sorte qu'elle s'est sentie obligée d'avoir recours à d'autres opticiens de la place pour pouvoir fonctionner normalement ;

Mais souligne-t-elle, à un moment donné, ces opticiens extérieurs ne se présentaient plus de sorte qu'elle était confrontée à un manque d'opticien ce, d'autant plus que monsieur KIJOTI DANIEL NTELABI n'avait jusque-là pas produit son diplôme ;

En conséquence dit-elle-, elle a commencé à exercer des pressions sur ce dernier afin qu'il produise ce diplôme qu'il prétend détenir eu égard au fait que l'entreprise ne peut exercer normalement ses activités sans la présence de ce spécialiste ;

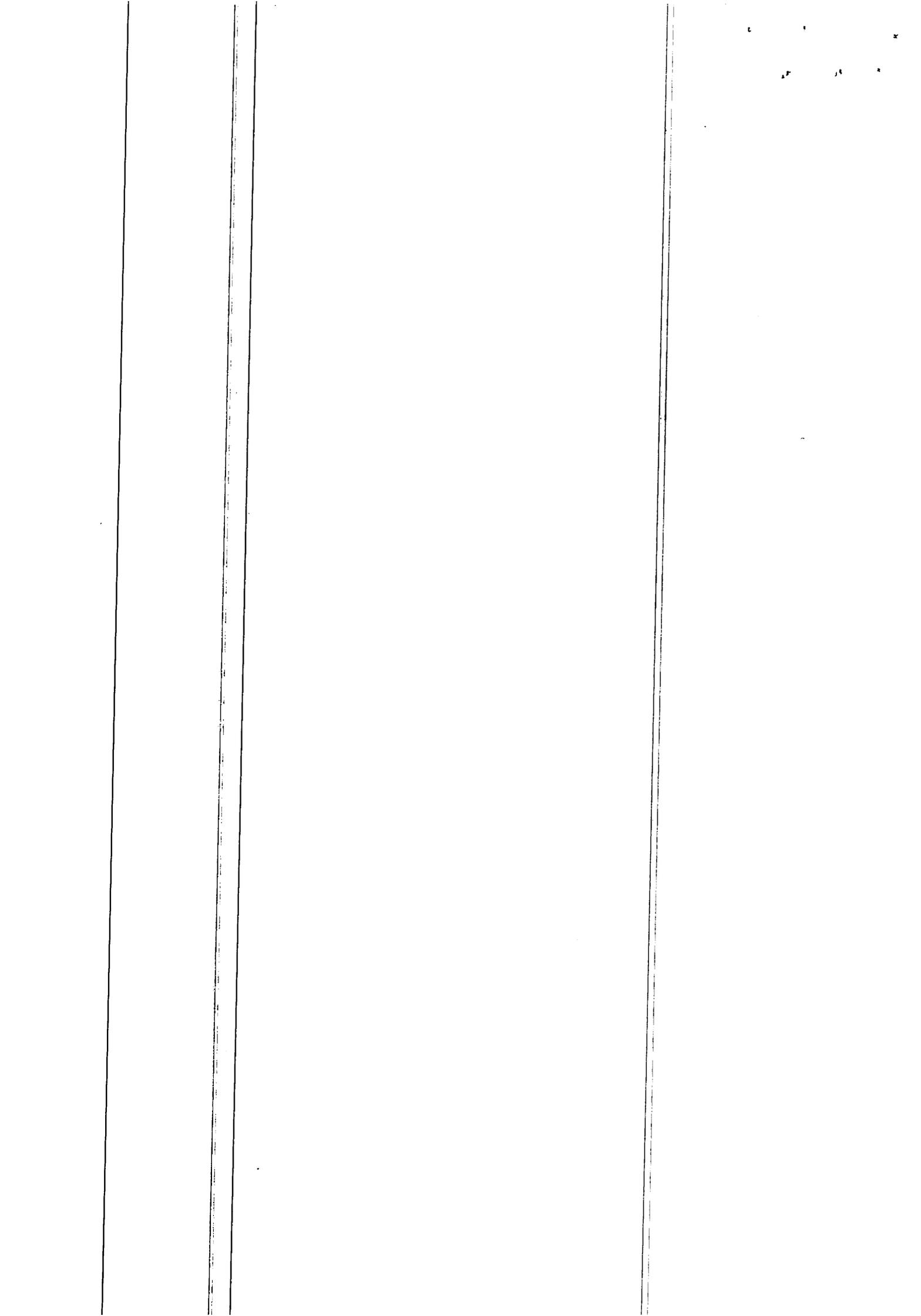
C'est ainsi dit-t-elle, qu'elle a découvert qu'en réalité son employé n'avait pas la qualité d'opticien puisqu'il ne disposait pas du diplôme requis, ce qui a entraîné la cessation des activités de l'entreprise puis la rupture des liens contractuels la liant avec l'intimé ;

C'est du reste pourquoi soutient-elle, la rupture du contrat intervenue de la sorte ne saurait être imputable à l'employeur au point de le condamner à payer au travailleur des indemnités de rupture comme l'a fait le premier juge ;

Par ailleurs elle fait noter que c'est plutôt son ex-employé qui devait être condamné à lui payer la somme de 31.785.000f à titre de dommages et intérêts ;

En somme l'appelante sollicite de la Cour de céans l'infirmité du jugement entrepris en toutes ses dispositions et statuant à nouveau débouter l'ex-travailleur de toutes ses prétentions en le condamnant à lui payer le trop-perçu sur les salaires évalué à la somme de 31.785.000f ;

Pour sa part, monsieur KIJOTI DANIEL N'TELABI rétorque qu'au moment de la conclusion du contrat le 20 Décembre 1999, aucun diplôme ne lui a été exigé ajoutant que si tel avait été le cas, son ex-employeur aurait conclu un contrat de travail à durée déterminée en attendant le diplôme sollicité ;



Il indique qu'en réalité la société ASET SOCIAL OPTIC qui comptait en son sein de nombreux opticiens l'a immédiatement embauché par contrat à durée indéterminée au vu de ses prouesses techniques ;

Après plus de 15 années d'activité dans l'entreprise poursuit-il, pour des raisons ignorées, la société va enregistrer le départ de tous les opticiens et que c'est en ce moment que son employeur lui a exigé la production d'un diplôme d'opticien ;

Il précise que l'employeur s'est fondé sur ce fallacieux prétexte pour mettre fin au contrat alors que ce dernier n'a pas été capable de fournir un quelconque document attestant que le diplôme d'opticien a été exigé au moment de la conclusion du contrat ;

Tout au contraire affirme-t-il, la société a profité de ses services pendant plus de 16 ans sans faire allusion un quelconque document le concernant de sorte qu'il s'étonne qu'elle ait rompu contrat au motif qu'il n'a pas le diplôme d'opticien ;

Pour lui donc c'est à juste titre que le tribunal a imputé la responsabilité de la rupture des relations contractuelles à l'employeur et l'a condamné par voie de conséquence à lui payer les droits de rupture et dommages-intérêts par lui sollicités ;

Par ailleurs, il relève que l'appelante n'a pas contesté sa condamnation à lui payer diverses sommes d'argent à titre de congé, gratification, prime d'ancienneté, transport, dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail et relevé nominatif, ce qu'elle prie la Cour de céans de constater ;

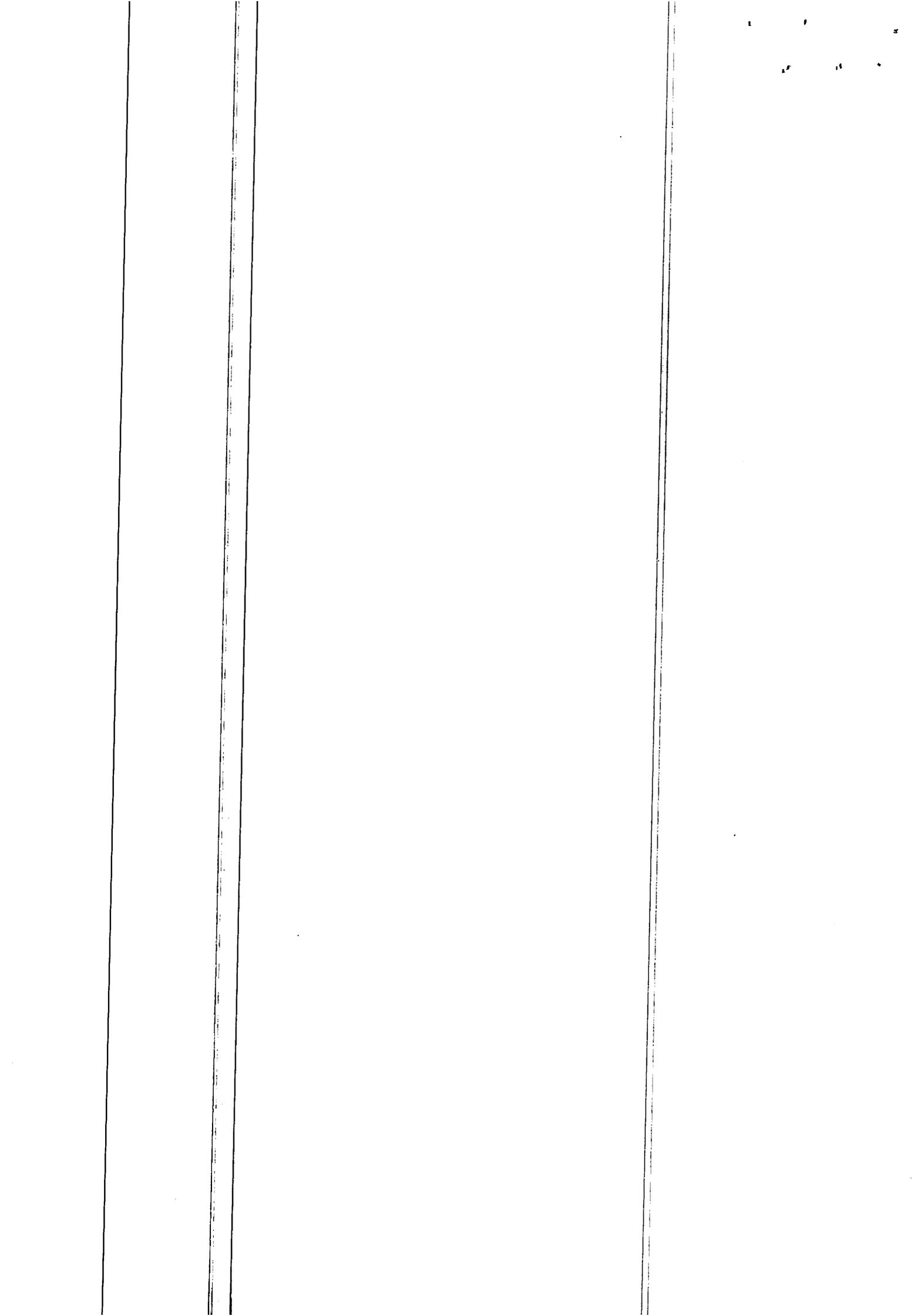
C'est pour ces raisons dit-t-il, qu'il sollicite la confirmation du jugement querellé en toutes ses dispositions ;

Réagissant, l'appelante relève n'avoir jamais soutenu avoir mis fin au contrat parce que son ex-employé n'était pas opticien mais que l'entreprise a été obligée de mettre un terme à ses activités parce qu'il n'y avait plus d'opticien en son sein ;

Or selon elle, monsieur KIJOTI DANIEL N'TELABI a été recruté dans le but de pallier une carence éventuelle d'opticien dans l'entreprise ; lorsqu'elle s'est retrouvée dans cette hypothèse poursuit-elle, son employé n'a pu réagir positivement du fait de la non détention du diplôme approprié à telle enseigne qu'elle a été obligée d'arrêter toute activité ;

En somme pour l'appelante la fin du contrat résulte du fait que l'intimé n'a pu pourvoir au poste d'opticien vacant car il n'a pas la qualification requise et que cette situation a entraîné la fermeture de l'entreprise ;

Revenant à son tour, Monsieur KIJOTI DANIEL NTELABI persiste pour mettre au défi son ex-employeur d'apporter la preuve que le diplôme d'opticien a été exigé au départ de leur relation contractuelle ;



Il en veut pour preuve le fait qu'il est mentionné sur le contrat de travail qu'il a été embauché en qualité de technicien et non pas en tant qu'opticien ;

En outre il relève que son ex-employeur fait allusion aussi aux difficultés économiques qui ont justifié la rupture du contrat ;

Or selon lui, même en pareille situation son employeur se devait au moins de lui payer certains droits que le tribunal lui a accordé ;

Il termine en signifiant qu'en l'absence de faute lui incombant, la Cour doit confirmer toutes les condamnations qu'il a obtenues en première instance ;

Le Ministère Public conclut en la confirmation du jugement attaqué en toutes ses dispositions ;

DES MOTIFS

Toutes les parties ayant 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 la rupture des relations contractuelles

Selon les dispositions de l'article 18.3 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié ou par celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

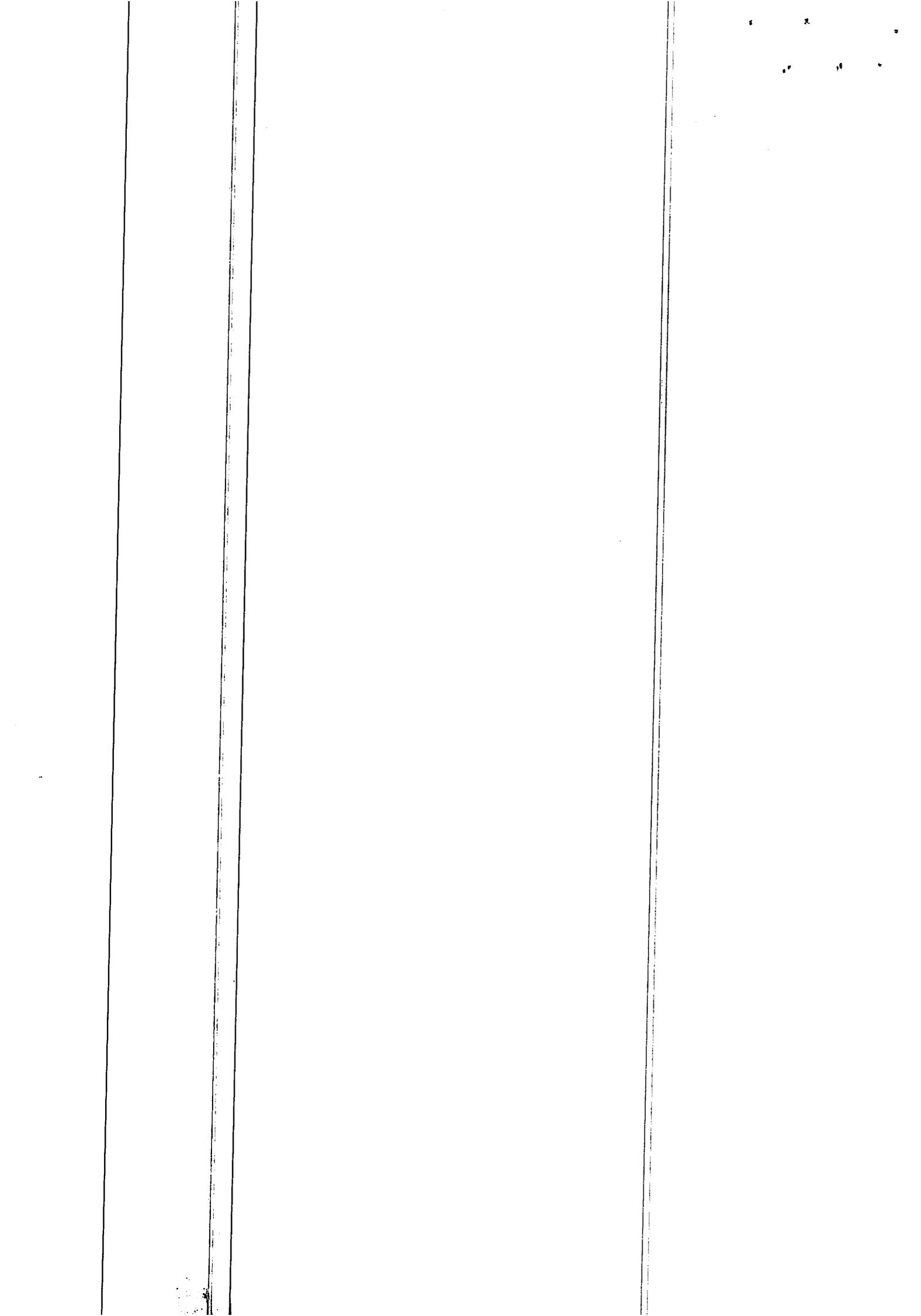
Et l'article 18.15 du même code dispose que les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce la société ASET SOCIAL OPTIC a mis fin au contrat de travail la liant à son employé motif pris de ce que d'une part ce dernier n'a pas le diplôme d'opticien ;

En effet elle soutient qu'après avoir travaillé pendant plusieurs années, le salarié a été incapable de lui présenter le diplôme d'opticien à lui sollicité au moment le plus crucial;

Il apparait cependant que cet argument ne saurait résister à l'analyse des faits car il lui revenait, avant la conclusion du contrat de prendre toutes les dispositions nécessaires pour s'assurer que la personne qu'elle voulait recruter répondait aux conditions requises et non le faire après plus de 16 années de collaboration sans heurt;

En tout état de cause, il est clairement mentionné dans les stipulations du contrat à durée indéterminée en date du 20 Décembre 1999 versées au dossier, notamment à la



partie ENGAGEMENT que le salarié a été embauché en qualité de technicien et non pas en qualité d'opticien comme l'affirme l'employeur ;

D'autre part, ce dernier a retenu comme motif de licenciement les difficultés économiques auxquelles l'entreprise aurait été confrontée sans toutefois apporter la moindre preuve pouvant attester de ses allégations ; en effet, la production du courrier de mise en chômage technique en date du 02 Février 2017 ne saurait suffire, en l'absence d'autres éléments à attester des difficultés économiques allégué au moment de la rupture du contrat ;

Il ressort de tout ce qui précède que les motifs invoqués par l'employeur pour rompre au contrat sont de faux motifs de sorte la rupture de la relation de travail est imputable à l'employeur et est abusive;

Dès lors, c'est à juste que le premier juge en a ainsi décidé et a condamné l'employeur au paiement de l'indemnité de licenciement ;

Il convient en conséquence de confirmer le jugement querellé sur ces points ;

Sur l'indemnité compensatrice de préavis, les congés et la gratification

Aux termes des dispositions de l'article 18.7 du code du travail, toute rupture de contrat à durée déterminée sans préavis emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas effectivement respecté ;

Par ailleurs l'article 25.8 du même 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 »

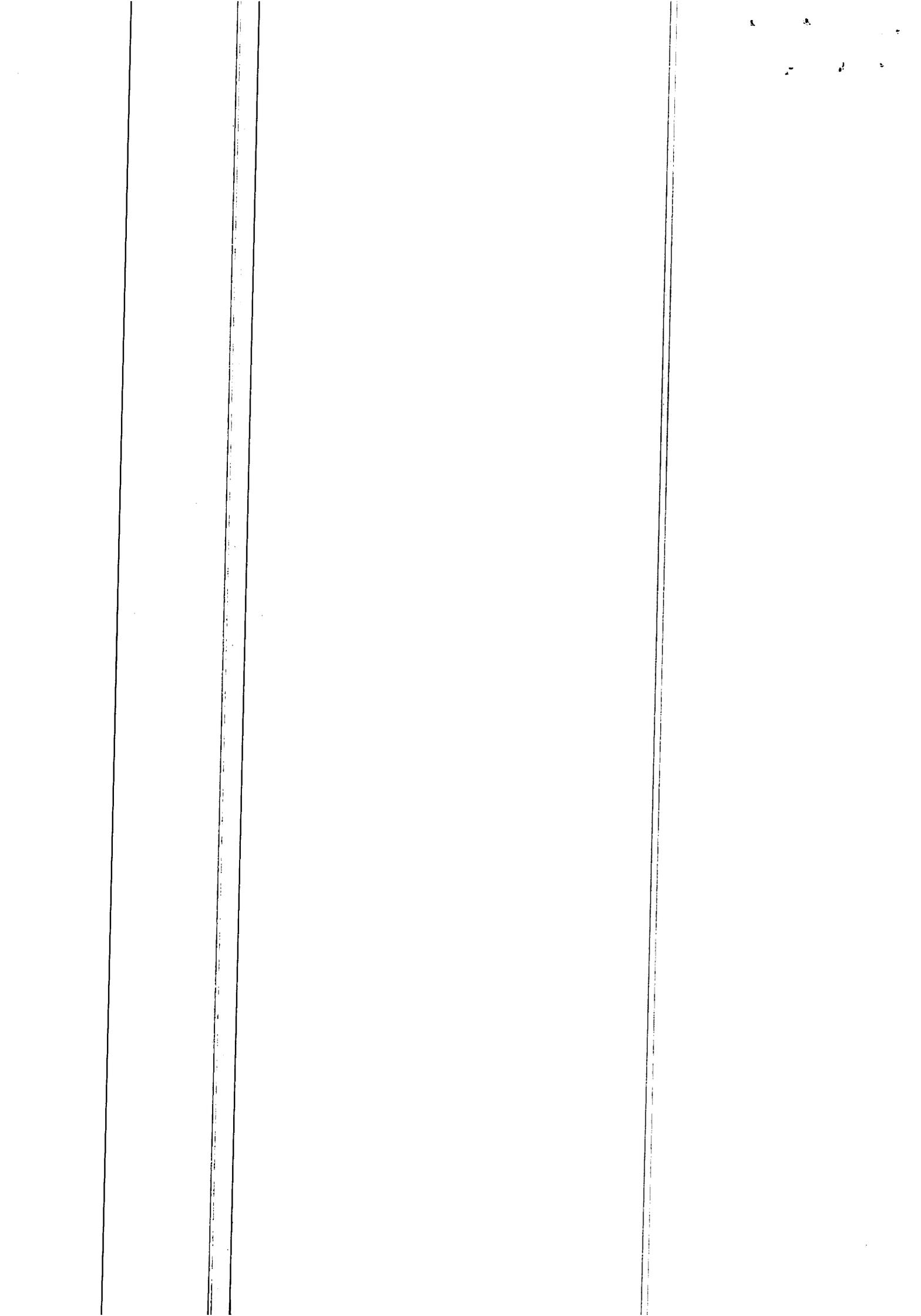
Aussi l'article 53 de la convention collective interprofessionnelle annonce que « sous forme de prime de gratification, le travailleur percevra, en fin d'année, une allocation dont le montant ne pourra être inférieur au ⅓ du salaire minimum conventionnel mensuel de sa catégorie ;

Le travailleur engagé dans le courant de l'année, démissionnaire ou licencié a droit à une part de cette allocation, au prorata du temps de service effectué au cours de ladite année »

En l'espèce l'employeur a procédé au licenciement sans respect du délai de préavis ;

Il n'apporte pas non plus la preuve qu'il s'est acquitté du paiement de la gratification et des congés ;

Conséquemment, c'est à juste titre que le tribunal l'a condamné au paiement de ces indemnités ;



Le jugement entrepris mérite dès lors d'être confirmé sur ces points ;

Sur la prime de transport et la prime d'ancienneté

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

En l'espèce l'employé qui totalise plus de 16 années d'ancienneté a été licencié sans paiement de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de transport sur 24 mois car l'employeur ne rapporte pas la preuve du paiement de ces droits;

Dans ces conditions, le premier juge qui l'a condamné au paiement de diverses sommes d'argent à ces titres n'a pas mal jugé et la décision entreprise mérite d'être confirmée sur ces points ;

Sur les dommages-intérêts pour non délivrance 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 ;

L'espèce il ne ressort d'aucune pièce du dossier que l'employeur ait délivré ces documents litigieux à l'expiration du contrat, d'où la justesse de la condamnation de ce dernier par le tribunal au paiement de dommages-intérêts à ces titres ;

Sur le paiement de la somme de 31.785.000f réclamée par l'appelante

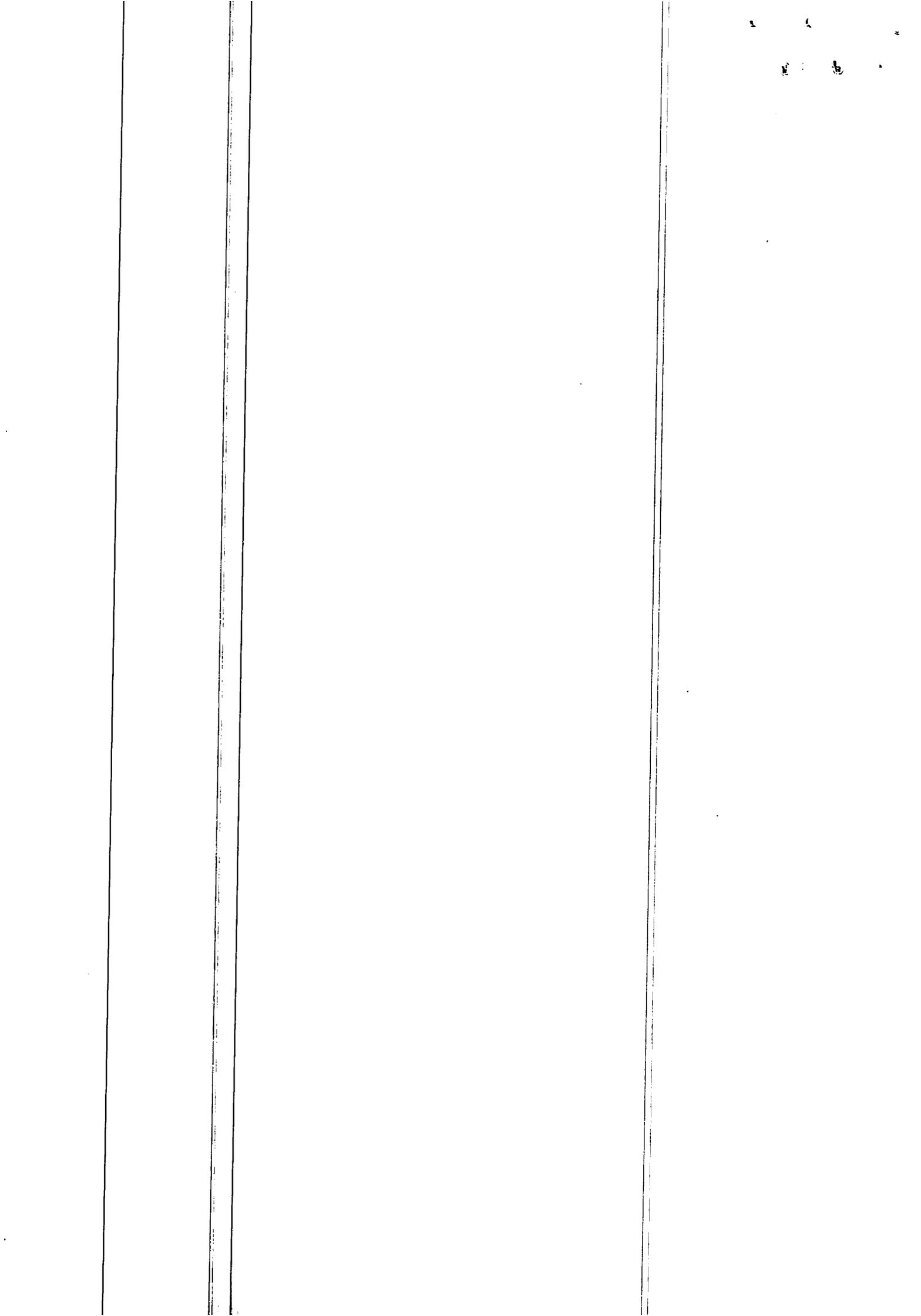
L'appelante sollicite la condamnation du travailleur au paiement de la somme de 31.785.000 FCFA à titre de dommages-intérêts pour le trop perçu des salaires payés à l'ex employé sous prétexte qu'il y a eu tromperie sur la qualification réelle ;

Cependant, Il ressort de nos développements précédents que l'intimé a été recruté par contrat de travail à durée indéterminée en qualité de technicien et non pas d'opticien de sorte que la rémunération qu'il a perçue est tout à fait justifiée d'autant plus que l'employeur n'a pas produit de grille de salaire correspondante à chaque catégorie pouvant fonder ses allégations ;

C'est dès lors en raison que le tribunal a déclaré cette demande mal fondée et en a débouté l'employeur ;

Il sied 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 la société ASET SOCIAL OPTIC recevable en son appel relevé du jugement social contradictoire n°165 rendu le 18 Avril 2018 par le tribunal du travail de Yopougon ;

AU FOND

L'y dit cependant mal fondée ;

L'en déboute ;

Confirme le jugement attaqué en toutes ses dispositions.

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 handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned below the text 'Et ont signé le Président et le Greffier'.

