

K.K

N° 551
Du 18/07/19

**ARRET SOCIAL
CONTRADICROIRE**
5^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

AFFAIRE :

LA SOCIETE MIPA S.A
SCPA KONE-Ayama et
Associés

C/

Mme KOFFI YAH
CHARLOTTE
GENEVIEVE EPOUSE
N'GUESSAN
SCPA LE PARACLET

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 18 JUILLET 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, 5^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi, dix-huit juillet de l'an deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

Madame SORO Nougnon Ange Rosalie YEO, Président de chambre, Président ;

Mme POBLE Chantal épouse GOHI et Mr
DIEKET Leba Fulgence, conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître KONGO Kouassi, Greffier ;

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

ENTRE :

LA SOCIETE MIPA S.A ;

APPELANTE

Représentée et concluant par la SCPA KONE-Ayama et Associés, Avocat à la Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET Mme KOFFI YAH CHARLOTTE GENEVIEVE
EPOUSE N'GUESSAN ;

EXPEDITION DELIVREE LE 19 AOÛT 2019 à Maître Courtebarre Joffe Greffier à la Cour pour le compte de la MIPA-SA

INTIMEE

Représentée et concluant par la SCPA LE PARACLET,
Avocat à la Cour, son conseil ;

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-Yopougon, statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement N°480/2018 en date du 20 /12/ 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare madame KOFI Yah Charlotte Geneviève épouse N'guessan recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondée ;

En conséquence condamne la société Manufacture Ivoirienne des Plastiques Africaines dite MIPA à lui payer les sommes suivantes :

-Reliquat d'indemnité de congés payés : 207.133 FCFA ;

-Reliquat de la gratification : 406.277 FCFA ;

-Dommages –intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire : 3.916.490 FCFA ;

-Dommages-intérêts pour licenciement abusif : 13.316.066 F CFA ;

Ordonne l'exécution provisoire en ce qui concerne la prime de Gratification, l'indemnité de congés payés soit un montant de

613.410 F CFA ;

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions ;

Par acte n°02/2018 du greffe en date du 03 janvier 2019, monsieur YEO ABOU, responsable des ressources humaines à la société MIPA SA, pour le compte de la société MIPA SA 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°165/19 de l'année 2019 et appelée à l'audience du jeudi 09 mai 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 16 juin 2019 pour toutes les parties et fut utilement 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 20 juin 2019. A cette date, le délibéré a été prorogé au 04 juillet 2019, puis au 18 juillet 2019 et vidé ;

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, 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 motif ci-après ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Considérant que par acte N°02/19 en date du 03 janvier 2019, Yao Abou, responsable des ressources humaines à la société MIPA, a relevé appel pour le compte de ladite société du jugement social contradictoire N°480/1°18 rendu par le tribunal du travail de Yopougon le 20/12/2018, dans la cause entre Kofi Yah Charlotte épouse N'guessan, demandeur et la société MIPA, défendeur ; non signifié, dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare madame Koffi Yah Charlotte Geneviève épouse N'guessan recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondée ;

En conséquence condamne la société Manufacture Ivoirienne des Plastiques Africaines dite MIPA à lui payer les sommes suivantes :

-Reliquat d'indemnité de congés payés : 207 133 FCFA

-Reliquat de la gratification 406 277 FCFA ;

-Dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire 3 916 490 CFA

-dommages et intérêts pour licenciement abusif 13.316.066 FCFA ;

Ordonne l'exécution provisoire en ce qui concerne la prime de gratification, l'indemnité de congés payés soit un montant de 613.410 FCFA ;

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions ;

Considérant qu'il résulte des énonciations du jugement attaqué et des pièces du dossier que Koffi Yah Charlotte a été licenciée suite à son refus d'être mutée définitivement aux fonctions qu'elle estime inférieures à celles qu'elle occupait, du fait de la suppression des avantages liés à la variation ;

Aussi a-t-elle en date du 31 juillet 2008, attiré son employeur, la société MIPA par devant le tribunal social de Yopougon pour s'entendre, à défaut de conciliation, condamner la société Manufacture Ivoirienne des Plastiques Africaines dite MIPA au paiement des sommes suivantes :

-Arriérés de salaire 783298 FCFA.

- Reliquat d'indemnité de congés payés 207133 FCFA
- Reliquat de gratification 406 277 FCFA
- Indemnité de transport 25.000 FCFA
- Dommages et intérêts pour délivrances de certificat de travail irrégulier 14.099 364 FCFA
- Dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire 14 099 364 FCFA
- Dommages et intérêts pour licenciement abusif 14.099 364 FCFA ;

Elle sollicite également l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;

Considérant qu'au soutien de sa requête , madame Koffi Yah Charlotte Geneviève épouse N'guessan expose qu'elle a été embauchée par la société Manufacture Ivoirienne des Plastiques Africaines dite MIPA le 16 novembre 2000 en précisant que le 31 septembre 2014, elle a occupé le poste de comptable catégorie M1, le 1^{er} octobre 2004, elle a officié le poste de secrétaire commerciale catégorie M1 et qu'à partir de 1^{er} février 2010, elle a été nommée au poste de chargée de l'administration des ventes avec un salaire mensuel de 783.298 FCFA ;

Que contre toute attente, le 30 mars 2016, son employeur lui propose son affectation au poste d'agent facturation chargé de résiliation de certains reportings spécifiques ;

Estimant que cette proposition est une rétrogradation de sa situation professionnelle, elle a marqué son refus à ladite proposition par courrier en date du 02 avril 2018 ;

Aussi son employeur décidait-il de rompre le contrat de travail en lui remettant séance tenante un certificat de travail produit au dossier ;

En réplique, la société Manufacture Ivoirienne des Plastiques, par le biais de son conseil, tout en contestant le caractère abusif du licenciement intervenu faisait valoir que cette proposition litigieuse de mutation faisait suite à la fusion des équipes dirigeantes de la société MIPA et SICOBEL après l'acquisition de celle-ci par celle-là ;

Poursuivant, elle expliquait que cette restructuration a fait disparaître le poste qu'occupait l'intimée d'où la nouvelle proposition qui lui a été faite ;

Elle ajoutait que ce nouveau poste ne nécessitant plus de commissions, il lui paraissait loisible de les supprimer ;

Toutefois, faisait-elle observer que Dame Koffi Yah Charlotte ayant repoussé cette proposition, les deux parties se sont séparées d'un commun accord après règlement des droits liés à la rupture ce pourquoi, elle sollicite le rejet de ses demandes subséquentes comme mal fondées ;

Considérant qu'en cause d'appel, la société Manufacture Ivoirienne des Plastiques (MIPA) a réitéré ses arguments d'instance consistant pour l'essentiel à soutenir

que le licenciement intervenu est légitime, s'appuyant pour ce faire, notamment sur l'article 18 de la convention collective ;

Quant l'intimée, dame Koffi Charlotte, elle sollicitait simplement de la Cour, la confirmation du jugement attaqué se fondant sur ces précédents arguments;

DES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de l'arrêt

Les parties ont conclu dans la présente cause ;

Il y a lieu de statuer par arrêt contradictoire ;

Sur la recevabilité de l'appel

L'appel de la société MIPA a été relevé dans les formes et délais prescrits par la loi ;

Il sied de le recevoir ;

AU FOND

Sur le caractère du licenciement

Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 18.3 du code du travail que « le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime », à contrario selon l'article 18.15, les licenciements effectués « sans motifs légitimes » sont abusifs ;

Que constitue ainsi un licenciement abusif, la rupture des relations de travail consécutive au refus du salarié d'une modification substantielle de son contrat de travail ;

Qu'il est acquis aux débats, comme résultant des pièces, qu'occupant initialement le poste de chargée de l'administration des ventes avec une rémunération comprenant une partie variable(commissions), dame Dame Koffi Yah Charlotte s'est vue proposée, dans le cadre d'une restructuration interne, celui « d'Agent de facturation chargé de la facturation et de la réalisation de certains reportings spécifiques » avec suppression de la partie variable de son salaire;

Qu'en outre, il ressort desdites pièces, que ce nouveau poste a eu pour incidence la rétrogradation de la susnommée ainsi qu'une réduction de son salaire ;

Que s'il est vrai, que l'employeur peut imposer au travailleur un changement des modalités d'exécution de son contrat de travail, dans le cadre de son pouvoir de direction et d'organisation, cependant, dès lors que lesdits changements ont une incidence sur le grade et la rémunération du salarié, ceux-ci s'analysent en une modification substantielle de son contrat de travail, laquelle doit être soumise, en tout état de cause, à l'acceptation du travailleur ;

Qu'il s'ensuit, que la rupture des relations de travail, faisant suite au refus de la susnommée de cette modification substantielle de son contrat de travail, est imputable à l'employeur et revêt un caractère abusif comme dépourvue de motif

C'est donc à bon droit que le jugement querellé l'a qualifié comme tel et sa décision mérite d'être confirmée sur ce point ;

SUR LE PAIEMENT DES DROITS DE RUPTURE

Considérant que selon l'article 18.15 du code du travail, tout licenciement abusif donne droit à des dommages et intérêts au profit de l'employé;

Qu'en l'espèce, il est acquis que le licenciement de Koffi Yah Charlotte Geneviève épouse N'guessan est abusif;

Qu'en condamnant la société MIPA au paiement de dommages et intérêts au profit de dame Koffi Yah Geneviève épouse N'guessan, le premier juge s'est conformé à la loi et sa décision mérite d'être confirmée sur ce point ;

Sur l'indemnité de congés payés et la gratification

Considérant qu'aux termes des articles 26.6 du code du travail, des articles 53 et 56 de la convention collective interprofessionnelle, les congés payés, sont les droits acquis au travailleur, quelles que soient les circonstances de la rupture du contrat de travail ;

Qu'en en cas de rupture, ces droits de rupture précités sont alloués au prorata du temps de présence ;

Qu'en l'espèce, il ressort des pièces du dossier et du solde de tout compte que les montants alloués à la salarié au titre des chefs de demande précités correspondent au temps de présence au sein de l'entreprise depuis la date de retour de son dernier congé qui a pris fin le 08 décembre 2018 soit 05 mois avant son licenciement;

Que dès lors, il y a lieu de la débouter de ces chefs de demande et d'infirmier le jugement entrepris sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif des salaires et pour délivrance certificat de travail irrégulier

Considérant qu'il ressort 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 il est affilié;

Qu'en l'espèce, l'employeur a fait la preuve de leur remise en produisant au dossier les copies déchargées par la salarié des documents précités ;

Que le certificat de travail produit au dossier contient toutes les mentions exigées

Que dès lors, le premier juge a fait une saine appréciation des faits et une bonne application de la loi en déboutant l'intimé de sa demande de dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

Qu'en revanche en allouant à l'intimé des dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire, le premier ne s'est pas conformé à la disposition légale susvisée et sa décision mérite d'être infirmée sur ce point;

PAR CES MOTIFS

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

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

En la forme

Reçoit la SOCIETE MIPA en son appel;

Au fond

L'y dit partiellement fondée ;

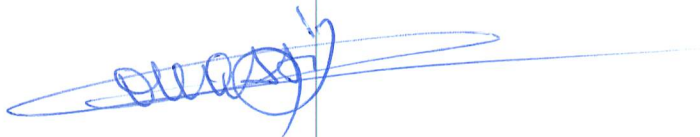
Statuant à nouveau

Dit que les dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire et les reliquats d'indemnité de congés payés et de la gratification ne sont pas dus ;

Confirme le jugement attaqué pour le surplus;

En foi de quoi le présent arrêt a été prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.

A blue ink signature, likely of the President of the court, consisting of stylized, overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.A blue ink signature, likely of the Greffier (clerk), featuring a more complex, circular pattern of loops with a long horizontal stroke extending to the right.