

COUR D'APPEL D'ABIDJAN

5^{ème} CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 07 MARS 2019

L.A.R.

N° 232

DU 07/03/2019

ARRET SOCIAL

DE DEFAULT

5^{ème} CHAMBRE Social

AFFAIRE:

La Société AFRICAINE DE
PLANTATION D'HEVEA dite SAPH
(SCPA DOGUE-ABBE YAO et
Associés)

C/

1°/Mademoiselle OUEDRAOGO Fleure

2°/ Mademoiselle KOALA Véronique
HABBOU

3°/Mademoiselle DENEAN Nadège

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 SEPT MARS
DEUX MILLE DIX-NEUF, à laquelle siégeaient :

Madame SORO Nougnon Ange Rosalie YEO- Président
de Chambre PRESIDENT,

Mme POBLE Chantal épouse GOHI
et Monsieur KOUAME Georges - 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 Société AFRICAINE DE PLANTATION
D'HEVEA dite SAPH

Appelante

SCPA DOGUE-ABBE YAO et Associés, Avocat à la
Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET: 1°/ Mademoiselle OUEDRAOGO Fleure

2°/ Mademoiselle KOALA Véronique HABBOU

3°/ Mademoiselle DENEAN Nadège

Intimées

Non comparant ni personne pour elles;

EXPEDITION DELIVREE LE 03 Mar
2019 à la SCPA DOGUE-ABBE YAO
et Associés Avocats à la Cour et remise
à leur collaborateur GUEGO TOUSSAINT.
1^{ère} GROSSE DELIVREE le 30 juillet
2019 A Mlle OUEDRAOGO FLEURE et (Mlle) KOALA
remise à leur conseil Maître KONGOU KOUASSI
Pierre avec leur accord.

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 de faits et de droit ;

FAITS : Le Tribunal du Travail de Dabou, statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement N° 12 en date du 06 Juin 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Vu l'échec de la tentative de conciliation ;

-Déclare OUEDRAOGO FLEURE, KOALA VERONIQUE HABBOU et DENEAN NADEGE recevables en leur action ;

-Les y dit partiellement fondées ;

- Dit qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

Dit que la rupture du contrat de travail est intervenue abusivement ;

En conséquence, condamne la société SAPH à payer à :

1°/ OUEDRAOGO FLEURE

- Indemnité compensatrice de préavis :64.632 F CFA
- Indemnité de licenciement.....79.290 FCFA
- Rappel de congés payés de l'année 2016 :34.459 FCFA
- Rappel de gratification 2016 :13.959FCFA
- Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 226.212 FCFA ;
- Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail :100.000 FCFA ;

- Dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif :.....100.000 F CFA ;

2°/ DENEAN NADEGE

- Indemnité compensatrice de préavis :32.316 F CFA
- Indemnité de licenciement.....9.964 FCFA
- Rappel de congés payés de l'année 2016 :....33.393 FCFA
- Rappel de gratification 2016 :.....14.347FCFA
- Dommages et intérêts pour licenciement abusif :96.948 FCFA ;
- Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail :.....96.948 FCFA ;
- Dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif :.....96.948 F CFA ;

3°/ KOALA VERONIQUE HABBOU

- Indemnité compensatrice de préavis :64.632 F CFA
- Indemnité de licenciement.....63.868 FCFA
- Rappel de congés payés de l'année 2016 :....34.470 FCFA
- Rappel de gratification 2016 :.....13.959 FCFA
- Dommages et intérêts pour licenciement abusif :193.896 FCFA ;
- Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail :.....100.000 FCFA ;
- Dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif :.....100.000 F CFA ;

Par acte N°12/2018 du greffe en date du 05 juillet 2018, Maître COULIBALY Daouda, Avocat, de la SCPA DOGUE-ABBE YAO et

Associés, conseil de la Société Africaine de plantation d'hévéa dite SAPH 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° 516/2018 de l'an 2018 et appelée à l'audience du Jeudi 08/11/2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 22/11/2018 devant la 6^{ème} chambre sociale pour attribution, et après plusieurs renvois pour l'appelante et les intimés, fut utilement retenue à la date du 31/01/2019 sur les conclusions de l'appelante ;

Puis la Cour a mis l'affaire en délibéré pour l'arrêt être rendu à l'audience du 07/03/2019 ; A cette date, le délibéré a été vidé ;

DROIT : En cet état, la cause présentait à juger les points de droit résultant des pièces, des conclusions écrites et orales de l'appelante;

Advenue l'audience de ce jour du 07/03/2019, 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 ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

DES FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par déclaration d'appel enregistrée le 05 juillet 2018 sous le N°12/2018, la Société Africaine de Plantation d'Hévéa dite SAPH, Maître Coulibaly Daouda de la SCPA DOGUE ABBE YAO et associés, conseil de la SAPH a relevé appel du jugement social contradictoire N°12 du 06 juin 2018, rendu par la section de tribunal de DABOU, laquelle saisie d'une requête aux fins de tentative de conciliation, a statué ainsi qu'il suit :

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

Vue l'échec de la tentative de conciliation ;

Déclare OUEDRAOGO FLEURE, KOALA VERONIQUE HABBOU et DENEAN NADEGE recevables en leur action ;

Les y dit partiellement fondés ;

Dit qu'il y a eu un contrat de travail à durée indéterminée ;

Dit que la rupture du contrat de travail est intervenue abusivement ;

En conséquence, condamne la société SAPH à leur payer à :

OUEDRAOGO FLEURE

Indemnité compensatrice de préavis : 64 632 FCFA ;

Indemnité de licenciement : 79 290 FCFA ;

Indemnité de congés payés : 34 459 FCFA ;

Rappel de gratification : 13 959 FCFA ;

Domage et intérêt pour licenciement abusif : 226 212 FCFA ;

Domage et intérêt pour non délivrance du certificat de travail : 100 000 FCFA ;

Domage et intérêt pour non délivrance du relevé nominatif : 100 000 FCFA ;

KOALA VERONIQUE HABBOU

Indemnité compensatrice de préavis : 32 316 FCFA ;

Indemnité de licenciement : 9 964 FCFA ;

Indemnité de congés payés : 33 393 FCFA ;

Rappel de gratification : 14 347 FCFA ;

Domage et intérêt pour licenciement abusif : 96 948 FCFA ;

Domage et intérêt pour non délivrance du certificat de travail : 96 948 FCFA ;

Domage et intérêt pour non délivrance du relevé nominatif : 96 948 FCFA ;

DENFAN NADEGE

Indemnité compensatrice de préavis : 32 316 FCFA ;

Indemnité de licenciement : 9 964 FCFA ;

Rappel de congés payés de l'année 2016 : 33 393 FCFA ;

Rappel de gratification 2016 : 14 347 FCFA ;

Domage et intérêt pour licenciement abusif : 96 948 FCFA ;

Domage et intérêt pour non délivrance du certificat de travail : 96 948 FCFA ;

Domage et intérêt pour non délivrance du relevé nominatif : 96 948 FCFA ;

Ce jugement a été notifié le 05 juillet 2018 à la SAPH ;

Il résulte des énonciations du jugement attaqué que par requête non datée, Mesdames OUEDRAOGO FLEURE, KOALA VERONIQUE HABBOU et DENEAN NADEGE ont fait citer la SAPH par devant la Tribunal du Travail de DABOU, pour s'entendre, à défaut de conciliation, condamner à leur payer diverses sommes d'argent au titre des indemnités de rupture et dommages et intérêts ;

Au soutien de leur action les consorts OUEDRAOGO FLEURE ont exposé qu'elles ont été engagées par la SAPH en qualité de saigneuses, respectivement les 01 mars 2008, 21 mars 2014 et 21 avril 2009 ;

Elles font valoir que leur employeur a rompu leur contrat de travail sans motif réel et donc abusivement ;

Elles soulignent qu'en dépit de leur ancienneté dans l'entreprise, et de l'index référentiel des salaires du personnel, leur situation de travailleuses occasionnelles n'a pas évolué ;

Elles ajoutent que lors de leur départ de l'entreprise, elles n'ont reçu ni leur certificat de travail ni leur relevé nominatif ;

En réplique, la SAPH conclut au débouté des requérantes au motif qu'elles sont des travailleuses occasionnelles recrutées ponctuellement en cas de surcroit de travail, en somme des journalières comme il ressort des bulletins de solde produits au dossier ;

Elle fait noter en outre que leur présence au sein de l'entreprise n'a jamais été continue et successive pendant une période de 03 mois ;

Elle précise que le licenciement n'est pas intervenu pour des motifs économiques et que la relation de travail en cause est un contrat de travail a durée déterminée à terme imprécis ;

Elle indique que dans le courant du mois de juillet 2015, elle leur a notifié de façon définitive la cessation de leur relation de travail et leur a dument réglé tous leurs droits qu'elles estiment insuffisants ;

Résistant à ces arguments, les employées font valoir qu'ayant passé plus de 6 mois dans l'entreprise comme l'attestent leurs bulletins de solde, elles sont liées à la SAPH par un contrat à durée indéterminée ;

Elles font noter par ailleurs que leur lettre de licenciement mentionne que le licenciement est intervenu pour motifs économiques, sans que la SAPH n'ait respecté la procédure prévue à cet effet par l'article 18.9 du code du travail ;

Le tribunal vidant sa saisine a estimé que le licenciement est abusif et a condamné la SAPH au paiement de diverses sommes d'argent aux consorts OUEDRAOGO FLEURE, aux titres des indemnités de rupture et des dommages et intérêts susmentionnés;

De cette décision, la SAPH a relevé appel pour en solliciter l'infirmerie sur tous les points ;

Au soutien de son appel, la SAPH réitère l'essentiel de ses moyens développés en première instance ;

Elle insiste sur le fait que le premier juge, en qualifiant la relation contractuelle des parties de contrat à durée indéterminée sur le fondement de l'article 44 in fine de la convention collective, pour la condamner, a violé les dispositions des articles 15.6 et 110 du code du travail, car pour elle, les employées exécutant une tâche saisonnière, leur contrat ne peut être qu'un contrat de travail à durée déterminée à termes imprécis ;

Selon la SAPH, si l'article 44 in fine de la convention collective interprofessionnelle prévoit la mutation de la qualité de travailleurs bénéficiant des contrats de travail à durée déterminée à termes imprécis, en travailleurs permanents s'ils justifient de 03 mois de présence continue, l'article 15.6 du nouveau code du travail admet qu'un employeur soit lié à un travailleur saisonnier par ce même type de contrat pour l'exécution des emplois à caractère saisonniers ;

Concluant, la SAPH, fait noter que l'article 110 du nouveau code du travail, prescrivant l'abrogation des textes antérieurs contraires à ses dispositions, la décision du premier juge fondée sur l'article 44 de la Convention Collective, qui est une disposition contraire, doit être infirmée en toutes ses dispositions

Les consorts OUEDRAOGO FLEURE n'ont ni comparu ni conclu en cause d'Appel ;

DES MOTIFS

Du texte de loi applicable en l'espèce

Il ressort des pièces du dossier que la rupture des liens contractuels des travailleuses est intervenue respectivement en avril 2015 et le 1^{er} septembre 2015 ;

Il est constant que la loi instituant le nouveau code du travail, intervenue le 20 juillet 2015, a été promulguée le 14 septembre 2015 et entrée en vigueur le 18 septembre 2015 ;

Au regard de ce qui précède, il est aisé de constater que les ruptures des liens contractuels sont intervenues sous l'ère de la loi N°95-15 du 12 janvier 1995 portant code du travail et de déduire en conséquence que c'est cette loi qui est applicable en l'espèce ;

Il convient d'infirmier le jugement entrepris quant à l'application du nouveau code du travail ;

EN LA FORME

Sur le caractère de la décision

La Société Africaine de Plantation d'Hévéa dite SAPH, appelante a eu connaissance de la procédure ;

Les intimés, les conjoints OUEDRAOGO FLEURE n'ont ni comparu ni conclu ;

Il sied de statuer par défaut à l'égard des intimés et contradictoirement à l'égard de l'appelante ;

Sur la recevabilité de l'appel

Il ressort de l'acte de greffe au dossier que l'appel de la SAPH est intervenu conformément aux conditions de forme et de délai prescrits par l'article article 81.29 du code du travail précité ;

Il convient de le recevoir ;

AU FOND

Sur la nature du contrat de travail

Aux termes de l'article 14.6 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis, n'est conclu que pour ...la durée d'une saison, pour un surcroît occasionnel de travail ou pour une activité inhabituelle, quel que soit son motif, il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

En outre l'article 44 in fine de la convention collective interprofessionnel, stipule que les travailleurs occasionnels dit journaliers qui sont payés à la fin de la journée, de la quinzaine et qui justifient de trois mois de présence continue ou d'embauches successives pendant trois mois deviennent des salariés permanents ;

En l'espèce, la SAPH estime que les intimées exécutaient une tâche saisonnière et que les contrats de travail qui la liaient à celles-ci étaient des contrats de travail à durée déterminée à termes imprécis ;

Cependant les fiches de paie produites au dossier par la SAPH pour imprimer un caractère de contrat de travail à durée déterminée à termes imprécis à leur relation de travail, ne couvrent pas la période constante pendant laquelle les intimées ont travaillé comme cela ressort de leur ancienneté respective de 07 ans 6 mois, 1an 10 jours, 06 ans 04 mois 10 jours;

En outre les intimées ont travaillé en qualité de saigneuses qui est un emploi lié à l'activité normale de productrice de caoutchouc ;

Enfin la SAPH n'apporte pas non plus, la preuve du surcroît de travail ou du caractère saisonnier du contrat en cause ;

Par ailleurs, il est constant comme résultant des débats que les intimés ont été engagés verbalement en dates respectives des 1^{er} mars 2008, 21 avril 2009 et 21 mars 2014 ;

A la date de la rupture du contrat de travail le 31 janvier 2016, ils justifiaient chacun de plus de trois mois de présence continue dans l'entreprise ;

Il s'ensuit que le contrat en cause qui était initialement un contrat à durée déterminée à termes imprécis, s'est mué en un contrat à durée indéterminée conformément au texte susvisé ;

Qu'en statuant ainsi, le premier juge a fait une saine application de la loi ;
Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce point;

Sur le caractère du licenciement

Les intimées estiment qu'elles ont été licenciées sans motif réel tandis que la SAPH prétend que la rupture des liens contractuels est intervenue suite à l'échéance de leurs termes ;

Aux termes de l'article 16.3 du code du travail précité le contrat à durée indéterminée, peut cesser par la volonté du salarié ou de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

En outre suivant les dispositions des articles 16.11 du code du travail, les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motifs en violation des dispositions de l'article 4 du même code sont abusifs ;

En l'espèce dans les développements précédents, il a été démontré que les travailleuses étaient liées à leur employeur par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Ainsi l'arrivée du terme invoquée par la SAPH pour rompre lesdits contrats n'est pas un motif légitime, dès lors le licenciement intervenu revêt un caractère abusif comme l'a jugé à bon droit le tribunal du travail ;

Il convient de confirmer le jugement querellé sur ce point ;

Sur les indemnités de préavis et de licenciement

Il résulte des dispositions des articles 16.6, 16.12 du code du travail et 1^{er} du décret n° 96-201 du 07 mars 1996 relatifs à l'indemnité de licenciement, que les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement sont dues au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde et à qui la rupture des liens contractuels n'est pas imputable ;

La rupture du lien contractuel de l'espèce étant imputable à l'employeur et les ex-employés n'ayant commis aucune faute lourde, le tribunal a fait une bonne application de la loi en condamnant la SAPH au paiement desdites indemnités ;

Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

Sur le paiement d'arriérés d'indemnités de congés payés et de gratification

Aux termes de l'article 33.5 dudit code, l'action en paiement du salaire et de ses accessoires se prescrit par douze mois pour tous les travailleurs ;

En l'espèce les employées sollicitent le paiement de leurs arriérés de congés payés et de gratification de l'année 2015-2016 ;

Elles ont été licenciées respectivement en septembre 2015 pour les deux premières et le 01 avril 2015 pour la dernière et ont initié l'action en paiement de leurs droits le 02 mars 2017 par la saisine de l'inspecteur du travail et des lois sociales soit largement au-delà du délai des douze mois prévus par l'article 33.5 susmentionné ;

C'est donc à juste titre que le premier juge a rejeté ses demandes tendant à l'obtention du paiement des accessoires du salaire susvisés, largement prescrits ;

Cependant les demandes relatives aux indemnités de l'année 2016 sont en cours et c'est à bon droit que le juge y a fait droit en condamnant la SAPH à leur payer les sommes sollicitées ces titres ;

Il convient de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

SUR LES DEMANDES EN PAIEMENT DES DOMMAGES-INTERETES

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

Il ressort des dispositions d'ordre public de l'article 16.11 du code du travail que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages intérêts ;

En l'espèce, le lien contractuel ayant été abusivement rompu par l'employeur, les ex employés sont fondées à réclamer des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

C'est donc à bon droit que le premier juge a condamné l'appelante à payer aux intimés la somme réclamée à ce titre ;

Il sied de confirmer le jugement querellé sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail

L'article 16.14 du code du travail dispose également : « à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés ;

L'appelante ne rapporte pas la preuve d'avoir satisfait à cette obligation légale de remise du certificat de travail et du relevé nominatif de salaire lors de la rupture du contrat de travail conformément aux textes susvisés ;

Dans ces conditions, c'est à juste titre que le premier juge l'a condamnée au paiement des sommes d'argent sollicitées à ce titre ;

Il sied de confirmer le jugement entrepris sur cet autre point ;

Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire

Il ressort des précédents développements que le licenciement des intimés est intervenu sous l'ère de l'ancien code du travail institué par la loi N°95-15 du 12 janvier 1995, qui ne prévoyait aucune sanction quant à la non-délivrance dudit document ;

Aussi convient-il de débouter les intimées de leurs demandes de dommages et intérêts formulées à ce titre et infirmer en conséquence la décision du premier juge qui y a fait droit ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare la Société Africaine de Plantation d'Hévéa dite SAPH recevable en son appel ;

L'y dit partiellement fondée ;

Réformant le jugement entrepris ;

Dit que les dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire ne sont pas dus ;

Confirme le jugement querellé en ses autres dispositions ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la cour d'appel d'Abidjan, les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le greffier./.

