

Y.Y

N°308
DU 04/04/2019

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

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 04 Avril 2019

AFFAIRE

**LE GROUPE COFE-CESA
ET SON FONDATEUR
GOSSAN AKOUN
(Me ARMEL THIERRY
LEKANE)**

C/
KOFFI KOUAKOU DIBE

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

**LE GROUPE COFE-CESA ET SON
FONDATEUR GOSSAN AKOUN;**

APPELANTS

Représenté et concluant par maître **ARMEL THIERRY LEKANE**, avocat à la cour, son conseil;

D'UNE PART

ET :
KOFFI KOUAKOU DIBE;

1ère GROSSE DELIVREE le 14 Mai 2019
M. KOFFI KOUAKOU DIBE

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 du Travail de Yopougon, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°323 en date du 18 octobre 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 ;

- rejette l'exception d'incompétence soulevée par LE GROUPE COFE CESA ;
- Déclare Monsieur Koffi Kouakou Dabe recevable en son action ;
- l'y dit partiellement fondé ;
- dit que son licenciement est abusif ;
- condamne l'établissement scolaire privé laïc dénommé GROUPE COFE CESA a lui payer la somme de :
 - 517 171 f cfa à titre d'indemnité licenciement ;
 - 671 390 f CFA au titre de l'indemnité de congé ;
 - 2 026 000 f CFA reliquats d'arriéré de salaire ;
 - 268 800 f CFA arriérés prime d'ancienneté ;
 - 75 000 f cfa transport sur préavis ;
 - 300 000 f CFA arriérés de transport ;
 - 246 400 f CFA salaire de présence ;
 - 698 880 f CFA au titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;
 - 698 880 f CFA au titre de dommages-intérêts pour non remis de relevé nominatif de salaire ;

1919 GEORGE DASTANER P

-1 397 760f CFA au titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
-698 880f CFA au titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;
-3 542 590f CFA exécution provisoire ;
La déboute pour le reste de ses demandes » ;

Par acte n°206 du greffe en date du 29 novembre 2018, maître **ARMEL THIERRY LEKANE**, conseil du **GROUPE COFE-CESA ET SON FONDATEUR GOSSAN AKOUN** a relevé appel dudit jugement ;

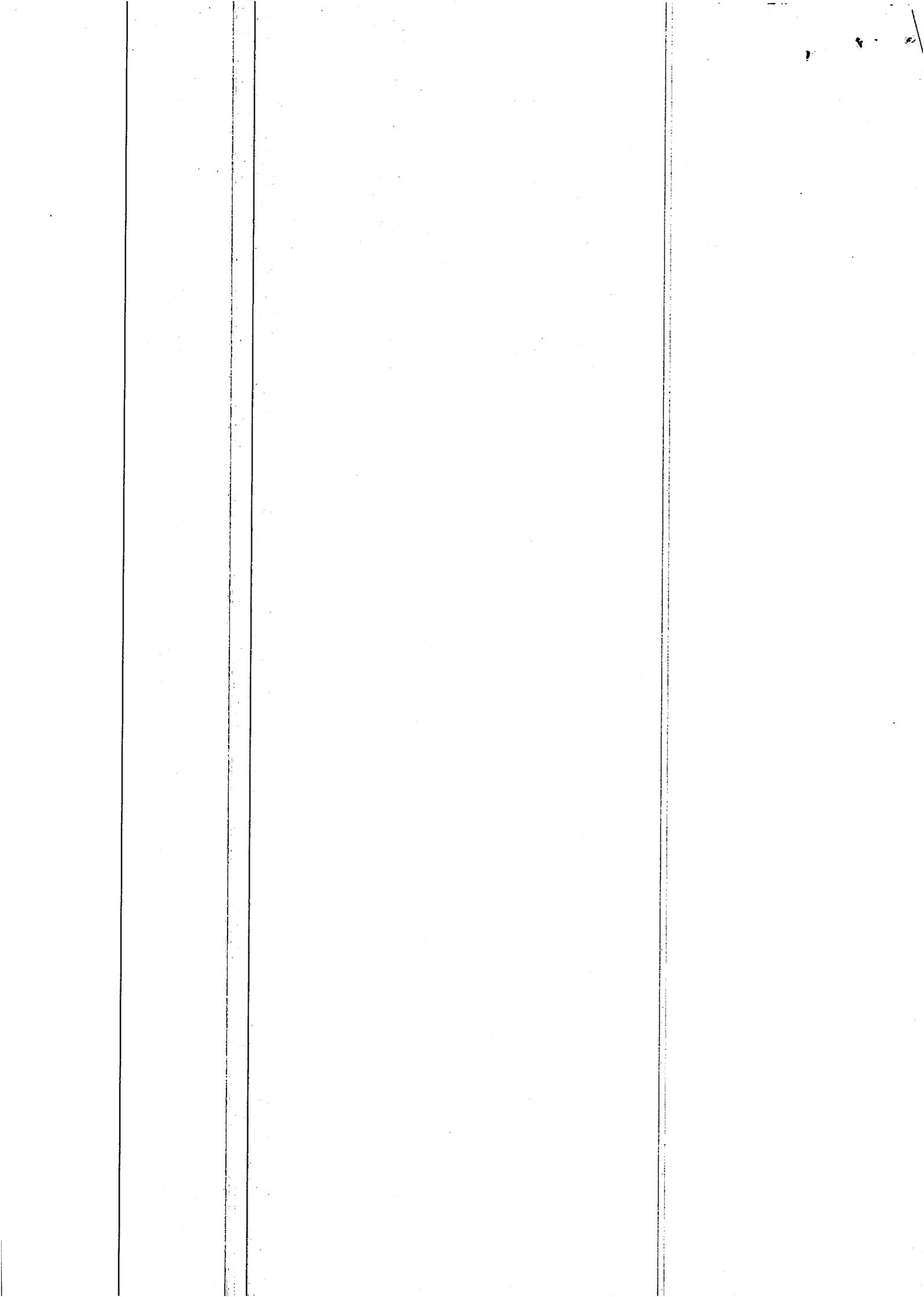
Le dossier de la procédure ayant été transmis à la Cour d'Appel de ce siège, la cause a été inscrite au Rôle Général du Greffe de la Cour sous le n°20 de l'année 2019 ;

Appelée à l'audience du 14 février 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 21 février 2019 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 28 février 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 04 Avril 2019 ;



LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

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°206/2018 en date du 29 Novembre 2018, LE CONSEIL ORGANISATION FORMATION EN ENTREPRISE-CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES DES AFFAIRES dit GROUPE COFE-CESA par le biais de son conseil, maître Likane Thierry, a relevé appel du jugement contradictoire N°323/2018 rendu le 18 Octobre 2018 par le tribunal de travail de Yopougon dont le dispositif est le suivant :

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

-rejette l'exception d'incompétence soulevée par LE GROUPE COFE CESA ;

-Déclare Monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE recevable en son action ;

-L'y dit partiellement fondé ;

-Dit que son licenciement est abusif ;

-Condamne l'établissement scolaire privé laïc dénommé « groupe COFE-CESA » à lui payer la somme de :

-517 171 F CFA à titre d'indemnité de licenciement ;

-671 390 F CFA au titre de l'indemnité de congé ;

-2 026 000 F CFA reliquats d'arriérés de salaire ;

-268 800 F CFA arriérés prime d'ancienneté ;

-75 000 F CFA transport sur préavis ;

-300.000 F CFA arriérés de transport ;

-246.400 F CFA salaire de présence ;

-698.880 F CFA au titre de dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

-698 880 F CFA au titre de dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire ;

-1 397 760 F CFA au titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-698 880 F CFA au titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

-3 542 590 F CFA exécution provisoire ;

La déboute pour le reste de ses demandes » ;

Au soutien de son appel GROUPE COFE-CESA soulève in limine litis l'incompétence du Tribunal du Travail de Yopougon en faisant valoir à cet effet qu'elle a embauché monsieur KOFFI DIBE en qualité d'enseignant vacataire en vertu d'une convention dénommée « accord pour une vacation » et que le code général des impôts assimile ce genre de contrat à des prestations de service dans la mesure où les enseignants vacataires ne sont pas soumis à l'impôt général sur le revenu; il précise qu'en cette qualité, l'ex employé dispensait des cours dans plusieurs autres établissements d'enseignements privé laïcs autres que le groupe COFE-CESA tels que INSTAC, ETP et ESSGC de sorte que ce dernier n'était donc pas un salarié ordinaire comme le personnel du groupe ;

Selon lui, il convient donc d'en déduire qu'il n'existe aucune relation contractuelle relevant du droit social mais plutôt d'une prestation de service à telle enseigne que l'incompétence du Tribunal du Travail soulevée s'en trouve justifiée ;

Pour lui donc, le Tribunal ne pouvait retenir sa compétence et le débouter comme il l'a fait ; dans ces conditions dit-il, le premier juge n'ayant pas fait une saine appréciation des termes du litige et du droit, la décision querellée mérite infirmation sur ce point ;

Subsidiairement au fond, il expose qu'est un groupe spécialisé dans l'enseignement technique et la formation professionnelle et que dans le cadre de son activité, elle a embauché monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE en vertu d'un contrat de prestation de service par lequel ce dernier dispenserait des cours en qualité d'enseignant vacataire ; selon lui , les article 3-1 et 2-4 dudit contrat stipulaient pour le premier que les conditions horaires de la prestation devaient être discutées et fixées d'accord partie tandis que le second faisait obligation à l'enseignant vacataire de prévenir la Direction de l'école d'une éventuelle absence 48 heures à l'avance de sorte qu'aucun lien de subordination n'existait entre les parties ;

Il indique que suite à la baisse de l'effectif de ses élèves, il a porté à la connaissance des enseignants vacataires, les problèmes qu'il rencontrait pour le maintien des heures de cours passées ;

Ainsi pour l'année scolaire et universitaire 2017-2018 poursuit-il, comme à l'accoutumée, l'ex employé a été enjoint de transmettre sa disponibilité à la direction puis il lui a été attribué 06 heures de cours pour les étudiants du BTS 2 en attendant les heures pour les étudiants du BTS 1 et les autres ;

Il soutient que ce dernier avait l'obligation de l'informer de sa désapprobation ou dans le cas contraire, de se rendre dans ses salles pour dispenser les cours à compter du 1^{er} Mai 2018, ce qu'il n'a pas fait ;

Selon lui, ayant tenté vainement de le joindre, l'Administration l'a enjoint de satisfaire sa prestation en réintégrant sa classe, faute de quoi il verrait ses heures réattribuées à un autre enseignant vacataire ; il souligne que ce dernier n'a pas donné son approbation pour les heures proposées sans se présenter non plus à son poste de sorte qu'il a abandonné ledit poste sans motif valable commettant par cela une faute lourde ;

En conséquence dit-il, la rupture des liens contractuels est du fait de l'intimé, laquelle lui est imputable à telle enseigne que ladite rupture ne saurait s'analyser en un licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement abusif réclamés ; il sollicite dès lors que le jugement querellé soit infirmé en ces sens ;

Par ailleurs dit-il, l'indemnité de licenciement n'étant due qu'en cas de licenciement, l'intimé est mal fondé à la solliciter cette indemnité ;

En outre, il fait observer que les rapports contractuels de l'espèce ne pouvant être qualifiés de contrat de travail, c'est à tort que l'ex employé sollicite l'indemnité de congé, le transport sur préavis et les arriérés de transport ;

De plus, il indique que ce dernier ne rapporte ni ne tente de rapporter la preuve des arriérés de salaire qui lui serait dus ni la période concernées encore moins que le salaire de présence était dû dans la mesure ou il n'a pas repris et dispensé les cours à la rentrée scolaire et universitaire 2017-2018 ;

S'agissant des dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS et non remise de relevé nominatif de salaire, il fait observer que l'enseignant étant un vacataire, il ne pouvait valablement le déclarer à la CNPS comme un salarié ordinaire et conséquemment lui délivrer un relevé nominatif de salaire ;

Concernant les dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail, il affirme que l'intimé ayant abandonné son poste, il tient le certificat de travail à sa disposition ;

Au total, il sollicite l'infirmité du jugement attaqué en toutes ses dispositions et le débouté de l'ex enseignant de l'ensemble de ses prétentions ;

En répliques, monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE répond qu'il a été embauché le 16 Avril 2013 par le GROUPE COFE-CESA en qualité d'enseignant de droit au cycle supérieur moyennant un salaire 336.000 FCFA déjà payé avec une preuve à l'appui ;

Il fait observer que son ex employeur a refusé en cour d'exécution du contrat de payer ses salaires aux motifs qu'il était un enseignant vacataire et qu'en conséquence le Tribunal du Travail n'était pas compétent pour connaître du litige ;

Or relève-t-il, il ressort des dispositions de l'article 10 alinéa 2 de la Convention Collective du Personnel des Etablissements Laïcs de Côte d'Ivoire que l'engagement peut être établi pour une durée déterminée ou indéterminée ;

Il fait noter que par l'emploi du temps, représentant l'existence du lien de subordination, à lui remis le 16 Avril 2013 et en l'absence de lettre d'embauche ou de tout autre document en tenant lieu, il s'est noué entre les parties un contrat de travail à durée indéterminée ;

Il indique que ce n'est que le 13 Novembre 2013 qu'il a signé un accord pour une vacation à des fins de formalité administrative de sorte que le tribunal du travail est bien compétent pour connaître du litige; pour lui, il s'est noué un contrat de travail verbal et c'est ce qu'il prie la Cour de céans de juger et de dire ;

En outre il plaide le licenciement abusif en affirmant que c'est le non paiement de son salaire de façon intégrale à intervalle régulier avant l'année scolaire 2016-2017 et après l'année scolaire 2016-2017 qui a occasionné son licenciement le 22 Mars 2018 sans lettre de licenciement, demande d'explication ni préavis, ainsi que son remplacement par un autre enseignant ;

Aussi sollicite t – il la confirmation du jugement en ce que le premier juge a qualifié la rupture d'abusive ;

Par ailleurs il réclame la confirmation du jugement querellé en tous les points de condamnation sauf en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congé, le congé sur préavis, le différentiel d'augmentation du salaire, le rappel du salaire sur préavis, le reliquat d'arriérés de salaire sur 10 mois et les reliquats d'arriérés des salaires impayés pendant la période des vacances scolaires soit parce que les sommes à lui allouées à ce titre sont insuffisantes, soit en raison du fait qu'il a été débouté de ces demandes ;

Formant appel incident sur ces sept points, il sollicite la condamnation de l'appelant principal à lui payer respectivement les sommes de 1.048.321 FCFA, 287.006 FCFA, 71.751 FCFA, 725.760 FCFA, 90.720 FCFA, 1.304.000 FCFA et 2.016.000 FCFA à ces titres ;

DES MOTIFS

Les parties ayant conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

EN LA FORME

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

AU FOND

Sur la compétence tribunal

Aux termes des dispositions de l'article 2 du code du travail, est considéré 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 ;

Par ailleurs, il ressort des dispositions de l'article 10 in fine de la Convention Collective du Personnel Enseignant Des Etablissements Privés Laïcs De Côte d'Ivoire que l'engagement peut être établi pour une durée déterminée ou indéterminée ;

En l'espèce, il est constant qu'embauché verbalement en Avril 2013, le Groupe COFE-CESA et monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE ont conclu le 13 Novembre 2013, une convention dite « accord pour une vacation » en vertu de laquelle ce dernier devait dispenser des cours pour le compte du groupe ;

Par ailleurs, en contrepartie de cette activité professionnelle, monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE percevait une rémunération et exerçait ces dites activités sous la subordination du groupe qui lui remettait son emploi du temps, lequel déterminait le nombre de cours à dispenser, les classes à enseigner en plus du fait que l'enseignant était soumis au règlement intérieur du groupe, à certaines obligations de déontologie et avait l'obligation d'assister aux réunions des professeurs ainsi qu'aux conférences et séminaires organisés par l'établissement en ajoutant le fait qu'il ne pouvait s'absenter qu'après avoir informé la direction 48 heures à l'avance sauf cas de force majeure ; l'enseignant avait en outre, l'obligation aux termes des stipulations contractuelles, de fournir les épreuves des compositions ou partiels académiques, de surveiller les examens, de corriger les épreuves, de donner les notes ;

En tout état de cause, c'est sachant bien qu'ils avaient conclu un contrat de travail que les parties ont soumis dans les stipulations de l'article 5-1 dudit contrat, tout désaccord à l'Inspecteur du Travail et au Tribunal du Travail et non pas aux juridictions civiles;

Dès lors, les conditions d'existence d'un contrat de travail étant réunies en l'espèce, c'est à juste titre que le Tribunal qualifié la relation de contrat de travail ;

Par ailleurs, ce contrat de travail s'étant poursuivi au delà de deux ans, il s'est mué en un contrat à durée indéterminée et le fait pour l'enseignant de dispenser des cours dans d'autres établissements ne fait pas disparaître ce contrat ayant existé entre les parties dès lors qu'en application des dispositions de l'article 16.4 du code du travail, il est loisible au travailleur d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus, sauf convention contraire et qu'en l'espèce aucune convention ne lui a interdit ces activités à caractère professionnel;

En conséquence, c'est à raison que les parties ayant été liées par un contrat de travail à durée indéterminée, le Tribunal a retenu sa compétence ;

Il sied de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur la rupture

L'article 18.3 du même code dispose que le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié ou par celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

Et les dispositions de l'article 18.15 dudit code ajoutent que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts ; les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

En l'espèce, l'employeur plaide l'abandon de poste sans en rapporter la moindre preuve ;

En outre, le groupe COFE-CESA qui se prévaut du refus de l'ex employé de lui transmettre ses disponibilités n'en rapporte pas non plus la preuve alors et surtout qu'il avait soutenu lors de la tentative de règlement amiable devant l'Inspecteur du Travail que le manque d'heures d'enseignements était lié au fonctionnement de l'établissement et à la baisse de l'effectif des élèves avant de promettre de donner des heures en réponse à la récrimination de l'enseignant selon laquelle il avait été licencié car jusqu'en fin Mars 2018, l'ex employeur ne lui avait toujours pas remis l'emploi du temps ;

Dès lors, ces variations dans les déclarations du groupe COFE-CESA démontre aisément la difficultés éprouvées par ce dernier pour justifier la rupture, laquelle rupture ne repose ainsi sur aucun fondement ; conséquemment, c'est à juste titre que le premier juge a qualifié la rupture d'abusives et a condamné l'ex employeur à payer au travailleur des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Le jugement entrepris mérite en conséquence confirmation sur ces points ;

Sur les indemnités compensatrice de préavis de licenciement

Aux termes des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du code précité, l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement sont dues au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde en cas de rupture sans respect du délai de préavis et lorsque la rupture ne lui est pas imputable ;

En l'espèce, il vient d'être démontré que l'ex employé a été abusivement licencié par le groupe COFE-CESA ;

Dès lors, le travailleur était fondé contrairement aux déclarations de l'appelante principale à réclamer l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement ;

Par ailleurs, le premier juge ayant condamné à juste titre l'ex employeur au paiement de la somme de 1.048.320 FCFA conformément à la demande du travailleur, sa demande incidente au paiement de la même somme est mal fondée ;

Dès lors, c'est à bon droit que le Premier Juge a condamné le groupe au paiement de diverses sommes d'argent au titre de ces indemnités ; le jugement querellé mérite en conséquence confirmation sur ces points ;

Sur l'indemnité compensatrice de congés, arriérés de congés payés et indemnités de congés payés sur préavis

Aucune preuve du paiement de l'indemnité de congé payé et des arriérés étant des droits acquis au travailleur quel que soit le motif de la rupture, il appartient à l'employeur d'apporter les preuves de leur paiement ;

Une telle preuve n'ayant pu être rapporté, c'est à juste titre que le Tribunal a condamné l'établissement au paiement de la somme se 287.000 FCFA au titre des congés et celle de 384.384 FCFA au titre des congés, soit un total de 671.390 FCFA en tenant compte de la prescription d'une partie des congés ;

Par ailleurs, monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE ne justifie toujours pas de ses prétentions en ce qui concerne sa demande en paiement des congés payés sur préavis ;

Dès lors, il sied de le débouter de son appel incident relativement à l'indemnité compensatrice de congé sur préavis et de confirmer le jugement entrepris sur ces points;

Sur les arriérés de transport et le salaire de présence

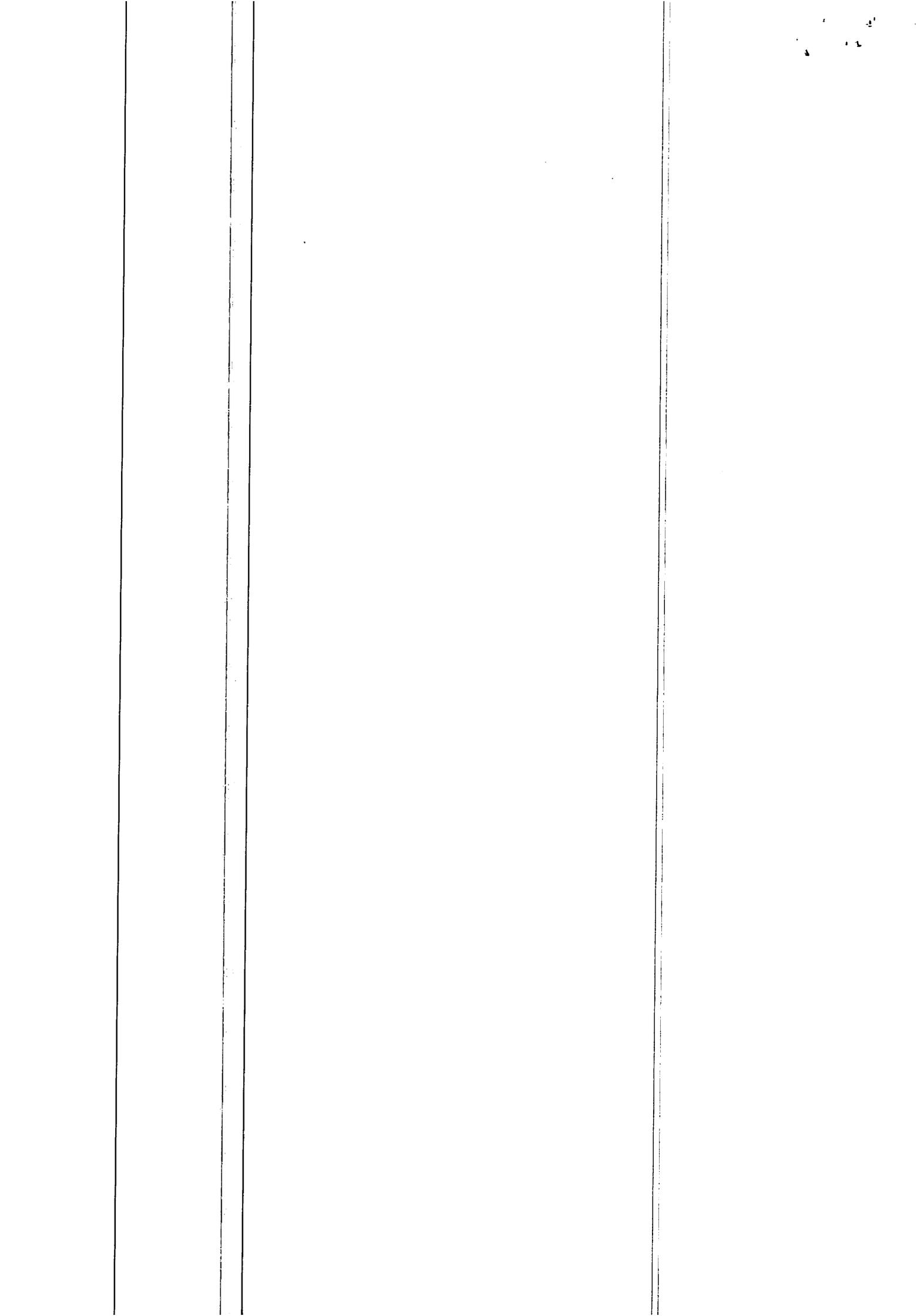
Aux dire de l'appelant principal, l'ex employé n'a pas travaillé sur la période sollicitée de sorte qu'il ne peut avoir droit au transport ;

Cependant, il ne rapporte pas la preuve de ce que le travailleur ne se rendait pas à l'établissement en vue de se faire remettre son emploi du temps ou de participer aux activités de l'école de sorte que l'ex employé était fondé à réclamer les arriérés de transport dont une partie était couverte par la prescription ;

Par ailleurs, le contrat ayant été rompu le 22 Mars, c'est à juste titre que le Tribunal a condamné l'ex employé au paiement de la somme de 246.400 FCFA au titre du salaire de présence ;

Il y a lieu de confirmer le jugement attaqué sur ces points ;

Sur le différentiel d'augmentation de 9°/° du salaire et le différentiel d'augmentation de 9°/° du salaire brut sur préavis



Monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE sollicite diverses sommes d'argent à ces titres en se fondant sur un arrêté N°2015-855/MEMEASFP/CAB du 30 Décembre 2015 relatif à l'augmentation des salaires du privé c'est-à-dire selon lui, tout secteur privé notamment le commerce, la distribution, négoce et profession libérale ;

Toutefois, il n'établit nullement que cet arrêté s'applique à lui en sa qualité d'enseignant ;

Dès lors, ne justifiant pas suffisamment de ses demandes, c'est à raison qu'il a été débouté par le Tribunal de ces chefs;

sur les reliquats d'arriérés de salaires, et les arriérés de prime d'ancienneté

Aucune preuve du paiement de la prime d'ancienneté n'a été rapportée de même que celle du paiement des arriérés de salaires dont une partie était couverte par la prescription de sorte que c'est à juste titre que le premier juge a alloué au travailleur diverses somme d'argent comme il l'a fait ;

Dès lors, le jugement querellé mérite confirmation sur ces points ;

Sur le transport sur préavis

L'ex employé réclame la somme de 75.000 FCFA au titre du transport sur préavis ;

Cependant, dans la mesure où il est constant qu'il n'a pas effectué de préavis, se demande de paiement du transport durant cette période au cours de laquelle il ne s'est pas déplacé ne se justifie pas ;

Dès lors, c'est à tort que le premier juge lui a alloué la somme réclamée à ce titre ;

Il sied en conséquence d'infirmer le jugement attaqué sur ce point et, statuant à nouveau, débouter monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE de sa demande comme étant mal fondée ;

Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de bulletin individuel et pour refus de payer les arriérés de salaire

La non délivrance de bulletin individuel et le refus de payer les arriérés de salaire n'étant pas automatiquement sanctionner par l'allocation de dommages et intérêts, il appartient au travailleur qui les réclame d'apporter les preuves du préjudice qu'il subi du fait de ces manquements ;

Ne l'ayant pas fait, c'est à juste titre qu'il a été débouté de sa demande de ces chefs ; il sied de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail, de relevé nominatif et pour non déclaration à la CNPS

Aux termes des dispositions des articles 18.18 et 92.2 du code du travail, sous peine de dommages et intérêts, l'employeur est tenu d'une part à l'expiration du contrat remettre au travailleur, un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire de l'Institution de Prévoyance Sociale à laquelle le travailleur est affilié ; d'autre part de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoires ;

En l'espèce aucune pièce du dossier n'établit que l'employeur a délivré à l'ex employé un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire à l'expiration du contrat, c'est-à-dire le jour même de la rupture du contrat ;

En outre, il n'est nullement prouvé que monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE a été déclaré à la CNPS ;

En conséquence, le groupe COFE-CESA n'ayant pas rapporté la preuve des diligences effectuées pour la remise des documents et la déclaration à la CNPS, il a méconnu les droits du travailleur ;

Cependant les sommes allouées par le Tribunal à titre de dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire et de certificat de travail étant excessives, il sied de les ramener aux proportions raisonnables de 349.440 FCFA pour chacune de ces demandes et de confirmer pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare LE CONSEIL ORGANISATION FORMATION EN ENTREPRISE-CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES DES AFFAIRES dit GROUPE COFE-CESA et monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE recevables respectivement en leurs appels principal et incident relevés du jugement N°323/2018 rendu le 18 Octobre 2018 par le Tribunal du Travail de Yopougon ;

AU FOND

Déclare monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE mal fondé en son appel incident ;

L'en déboute ;

Déclare par contre le GROUPE COFE-CESA partiellement fondé en son appel principal ;

Réformant le jugement entrepris ;

Déboute monsieur KOFFI KOUAKOU DIBE de sa demande en paiement du transport sur préavis comme étant mal fondé ;

Condamne la GROUPE COFE-CESA à lui payer les sommes suivantes :

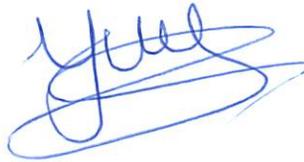
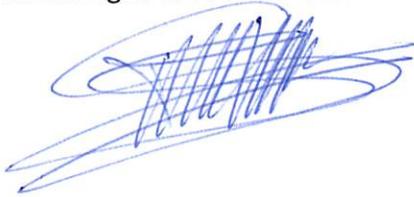
-349.440 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire ;

-349.440 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

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.



10
11
12