

Y.Y

N°435
DU 06/06/2019

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

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 06 juin 2019

AFFAIRE

**LA SOCIETE HORIZON
MEDIA
(SCPA KOFFI
OUATTARA TAPE)**

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

C/
**MELEDJE LEWY MARIE
TRESORE EPSE
KOUASSI**

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 HORIZON MEDIA;

APPELANTE

Représenté et concluant par la scpa **KOFFI OUATTARA TAPE**, avocat à la cour, son conseil;

D'UNE PART

ET :

Madame : **MELEDJE LEWY MARIE TRESORE EPSE KOUASSI;**

1ère GROSSE DELIVREE le 13 Aout 2019
À Mme Meledje Lewy Marie Tresore Epse Kouassi et remise à son époux M. Kouassi Kouame Elysee (ci-joint la photo copie de sa CNI.

INTIMEE

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 d'Abidjan, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°351/cs4 en date du 22 février 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 madame MELEDJE LEWY MARIE-TRESORE épouse KOUASSI recevable en sa demande ;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que son licenciement imputable à l'employeur revêt un caractère abusif ;

Condamne en conséquence la société HORIZON MEDIA à lui payer les sommes suivantes ;

-420.261 FCFA à titre d'indemnité de licenciement ;

-492.480 FCFA à titre d'indemnité de préavis ;

-287.850 FCFA à titre d'indemnité de congé ;

-3.579.752 FCFA à titre d'arriérés de salaire ;

-1.313.280 FCFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-164.160 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif ;

Dit qu'il sera déduit du montant total, la somme de 245.000 FCFA déjà perçue par madame MELEDJE LEWY MARIE-TRESORE épouse KOUASSI :

Ordonne l'exécution provisoire de la décision à hauteur de la somme de 3.800.000 FCFA » ;

Par acte d'appel n°260 du greffe en date du 02 mai 2018 la scpa **KOFFI OUATTARA TAPE**, conseil de la **SOCIETE HORIZON MEDIA** 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°487 de l'année 2018 ;

Appelée à l'audience du 25 octobre 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 22 novembre 2018;

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

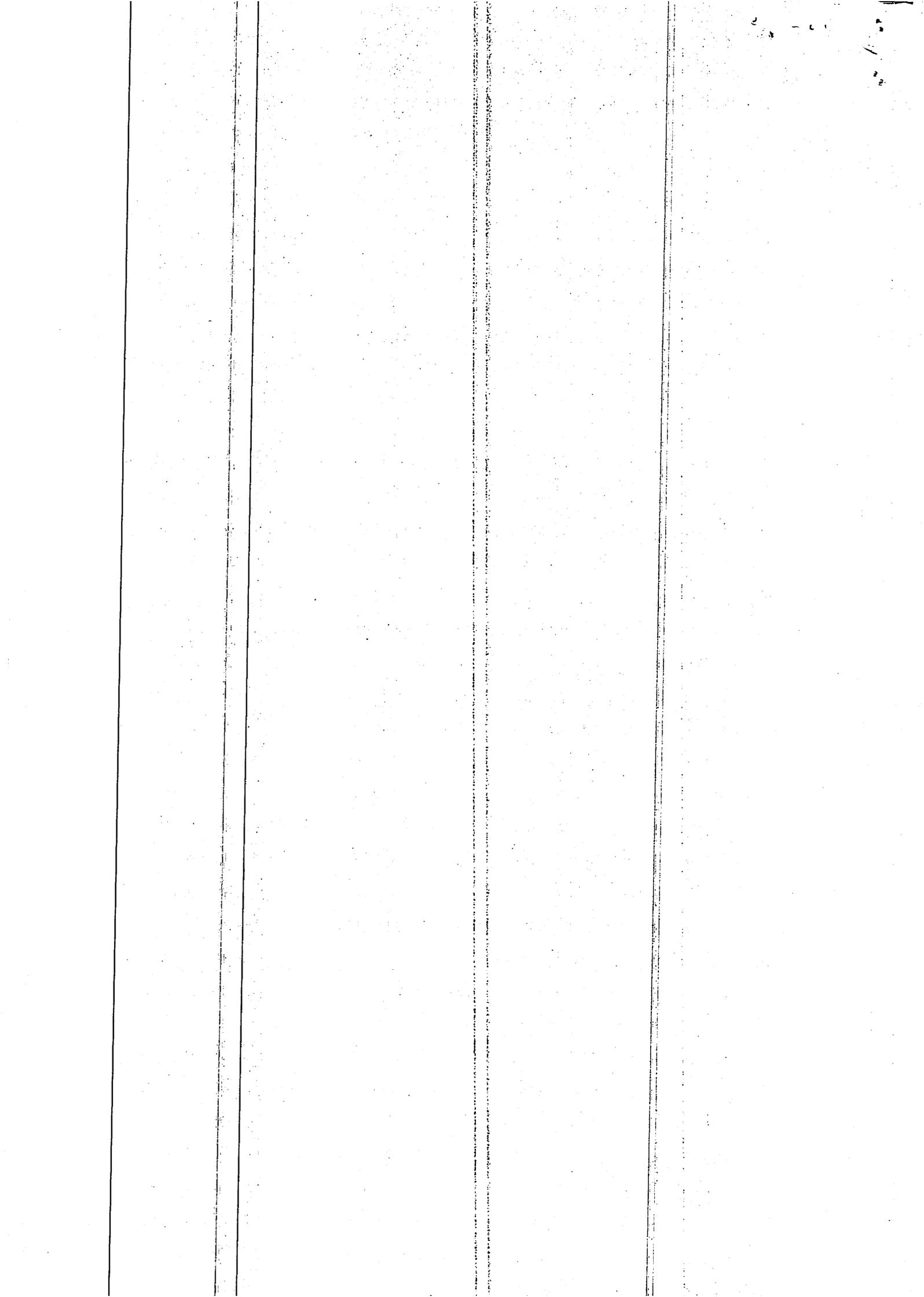
Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 06 juin 2019 ;

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 06 juin 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 ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Par acte N°260/2018 en date du 02 Mai 2018, la société HORIZON MEDIA, par le biais de son conseil, la SCPA KOFFI-OUATTARA-TAPE, a relevé appel du jugement contradictoire N°351/CS4/2018 rendu le 22 Février 2018 par la quatrième chambre sociale du tribunal de travail d'Abidjan dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare madame MELEDJE LEWY MARIE-TRESORE épouse KOUASSI recevable en sa demande ;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que son licenciement imputable à l'employeur revêt un caractère abusif ;

Condamne en conséquence la société HORIZON MEDIA à lui payer les sommes suivantes ;

-420.261 FCFA à titre d'indemnité de licenciement ;

-492.480 FCFA à titre d'indemnité de préavis ;

-287.850 FCFA à titre d'indemnité de congé ;

-3.579.752 FCFA à titre d'arriérés de salaire ;

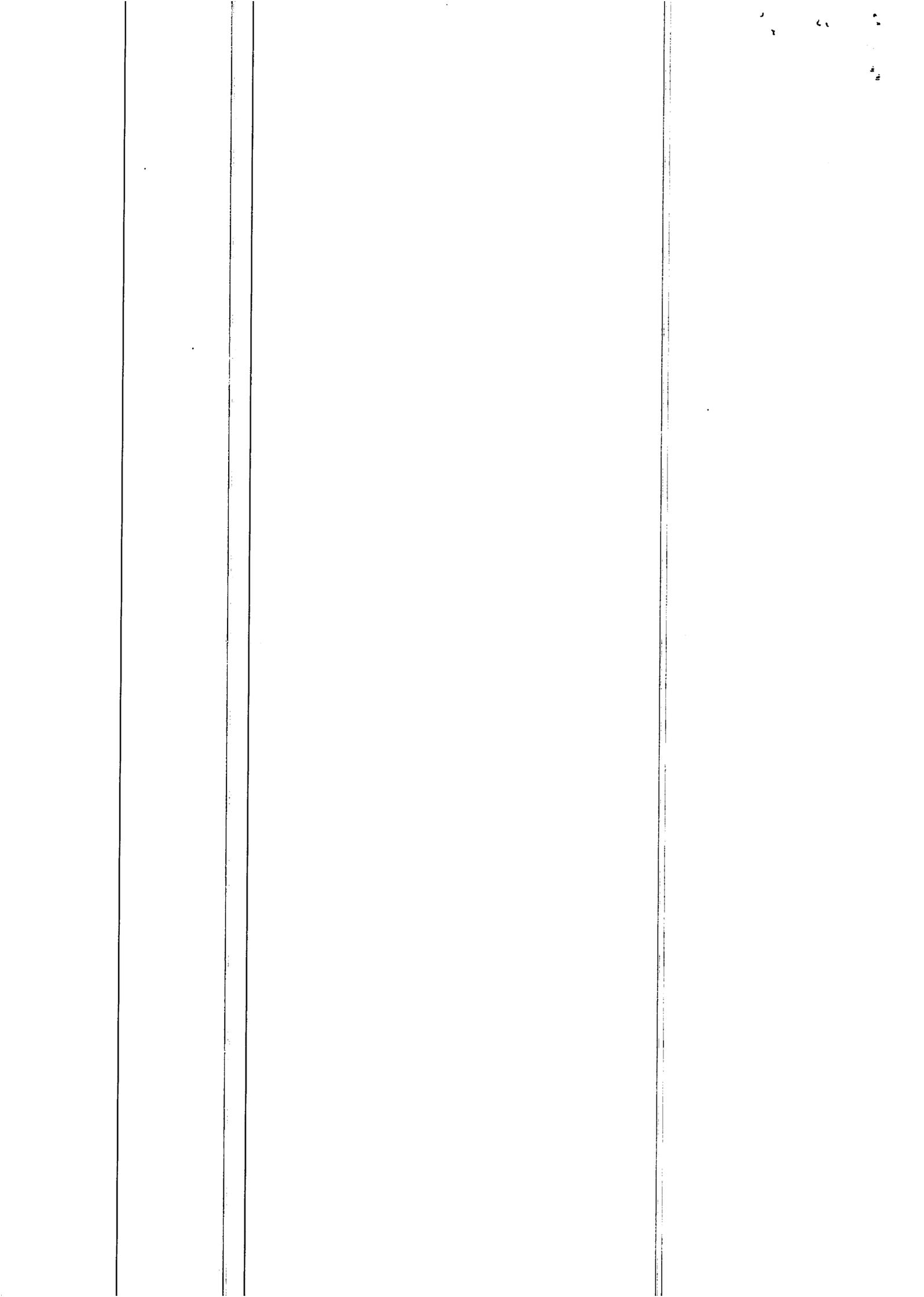
-1.313.280 FCFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-164.160 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif ;

Dit qu'il sera déduit du montant total, la somme de 245.000 FCFA déjà perçue par madame MELEDJE LEWY MARIE-TRESORE épouse KOUASSI ;

Ordonne l'exécution provisoire de la décision à hauteur de la somme de 3.800.000 FCFA » ;

Au soutien de son appel, la société HORIZON MEDIA expose qu'elle a embauché madame MELEDJE LEWY MARIE-TRESORE épouse KOUASSI en qualité de journaliste-reporter le 05 Janvier 2015 ;



Elle soutient que le 04 Janvier 2017, alors qu'elle ne l'avait pas convié à cette tâche, cette dernière s'est retrouvée au Palais Présidentiel pour couvrir la cérémonie de présentation de vœux au Président de la République ;

Pire, dit-elle, l'ex employée ne s'est pas gênée pour élargir la liste de presse comme ayant été mandatée par elle ;

Bien pire poursuit-elle, le lendemain, elle a répandu dans la presse en ligne des propos diffamatoires visant sa Direction et son gérant et que face à ces agissements, elle a été contrainte de se séparer de l'employée ;

Elle souligne que madame MELEDJE LEWY MARIE-LAURE épouse KOUASSI, s'estimant ainsi abusivement licenciée, l'a fait citer par devant le Tribunal sus cité qui a rendu le jugement dont elle relève appel ;

En effet, elle fait valoir en ce qui concerne les arriérés de salaires que sur la base de simples allégations, le Tribunal a alloué à cette dernière la somme de 3.579.752 FCFA représentant 19 mois d'arriérés de salaires sans même que l'ex employée n'ait pu justifier à quels mois correspondaient ces arriérés de salaires par elle réclamées ;

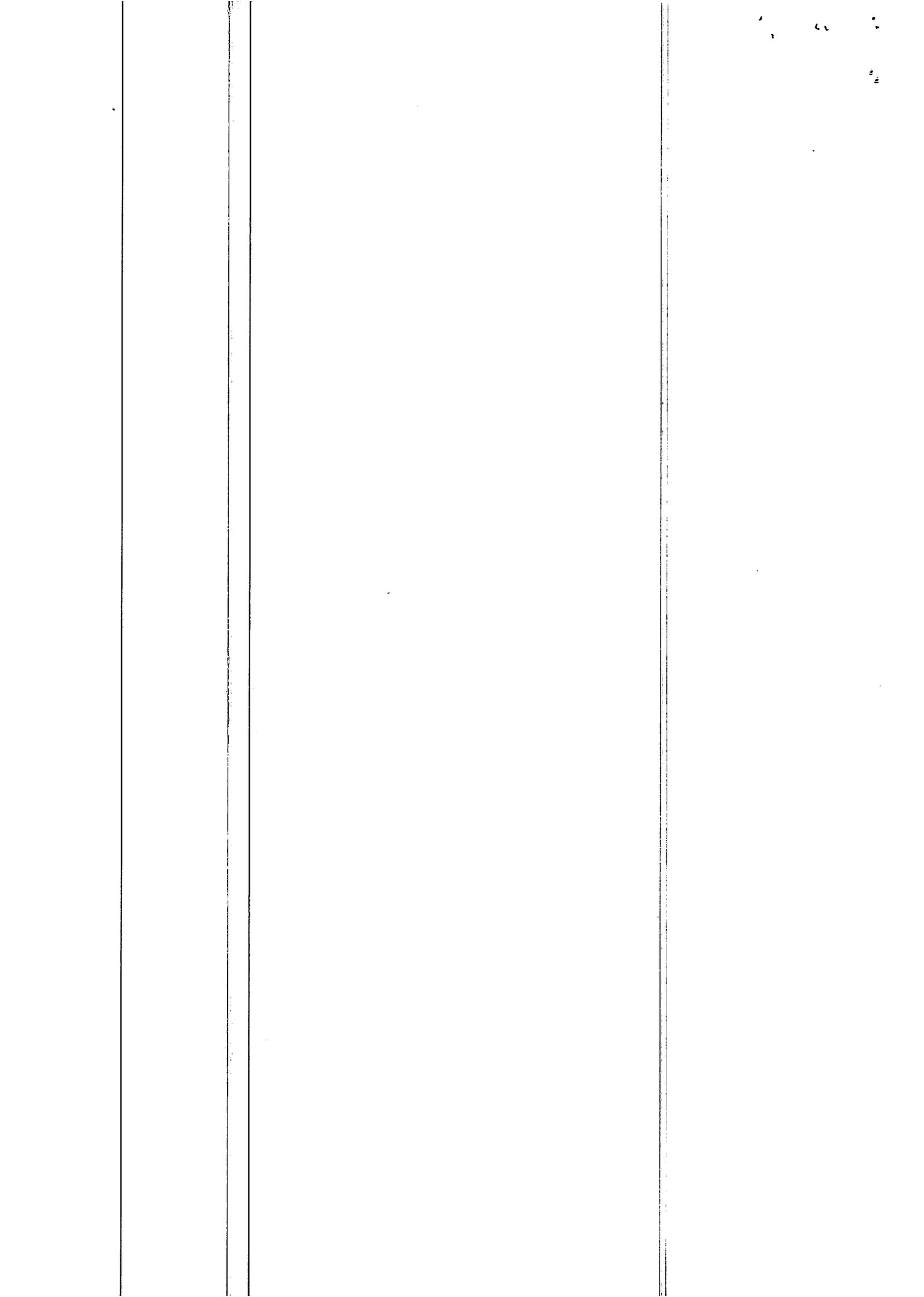
Or relève-t-elle, jusqu'au 11 Septembre 2017, date de la saisine du Tribunal de Travail, elle était en règle depuis plus d'un an relativement au salaire vis-à-vis de son employée ;

Dans ces conditions selon elle, ces 19 mois d'arriérés de salaires ne correspondent à rien et dans l'hypothèse ou ils existeraient, ils seraient prescrits car datant de Juillet 2011 ;

Par ailleurs, s'agissant du caractère de la rupture, elle explique que l'ex employée justifie la couverture de la cérémonie du 04 Janvier 2017 sus indiquée, par le fait qu'elle était suspendue ce jour là et que depuis 2012, monsieur DIBI ATTOUNGBRE lui aurait donné l'autorisation de faire des photos chaque année à l'occasion de ladite cérémonie afin de les vendre à son seul profit, précisant de plus que les propos répandus par elle dans la presse en ligne ne seraient nullement diffamatoires ;

Elle relève que cependant, contrairement à ce que pense madame MELEDJE LEWY, la suspension de poste de travail est une mesure disciplinaire et non pas d'une période au cours de laquelle le travailleur est libre de tout engagement au point d'être dispensé du respect du pouvoir de direction et d'autorité de son employeur ;

Au surplus dit-elle, monsieur DIBI ATTOUNGBRE conteste avoir donné l'autorisation de commercialiser chaque début d'année les photos litigieuses de sorte qu'il s'agit d'un argument fallacieux, monté de toute pièce par l'ex employée dans sa tentative désespérée de démontrer le prétendu caractère abusif du licenciement ;



En outre poursuit-elle, il est constant eu égard à la pièce versée aux débats que les propos répandus dans la presse sont bel et bien diffamatoires car ne reposant non seulement sur aucun fondement mais ont été répandus dans l'intention de nuire ;

Dans ces conditions selon elle, le motif du licenciement consécutif à une faute lourde est donc avéré;

En conséquence pour elle, la Cour de céans infirmant la décision entreprise dira que le licenciement est bien légitime à telle enseigne que les dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement ne sont pas dus ;

Elle ajoute que madame MALEDJE LEWY ne conteste pas avoir perçu la gratification et l'allocation de congé comme l'atteste le solde de tout compte produit en Première Instance, ce qui suppose qu'elle ne peut valablement réclamer encore le paiement desdits droits ;

Au total, elle sollicite le débouté de cette dernière de l'entièreté de ses demandes et sa condamnation aux dépens ;

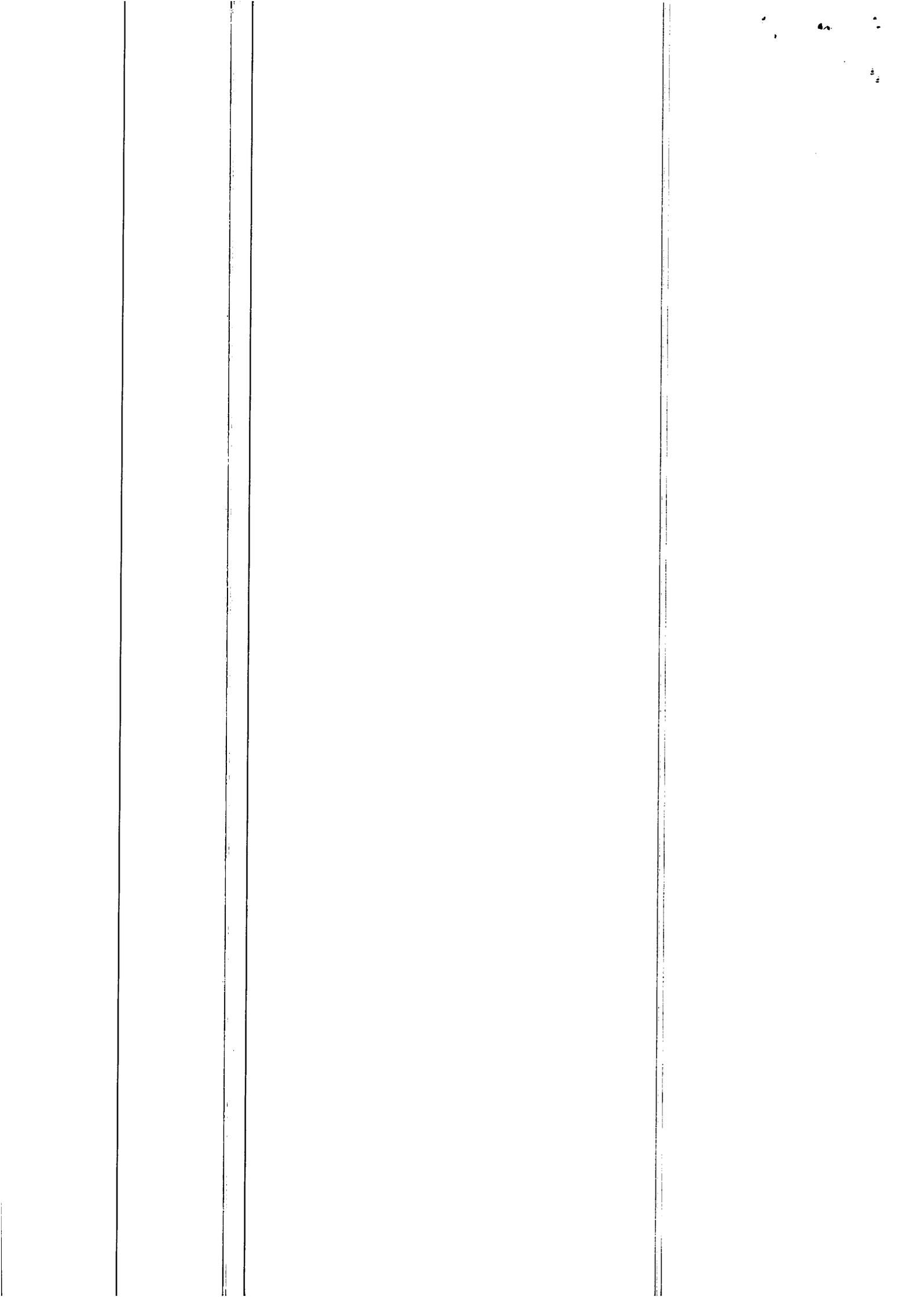
En répliques, madame MELEDJE LEWY MARIE TRESORE épouse KOUASSI rétorque qu'elle a été embauchée par la société HORIZON MEDIA en qualité de photographe de presse le 10 Mai 2009 d'abord en qualité de stagiaire durant deux années puis effectivement engagé le 1^{er} Août 2011 ;

Elle soutient que convoquée le 29 Décembre 2016 à la Police Criminelle pour espionnage et violation de correspondance par monsieur DIBI ATTOUGBRE, le gérant de la société, elle a répondu effectivement à la convocation puis est retournée au bureau pour reprendre le service après l'audition ;

Selon elle, le 03 Janvier 2017, le gérant a convoqué tout le personnel à la traditionnelle réunion de début de nouvelle année au siège de l'entreprise, excepté elle, réunion dont elle ne s'est rendue compte qu'à son arrivée au bureau ;

C'est en ce moment poursuit-elle que monsieur DIBI ATTOUGBRE l'a informé de ce qu'elle n'était pas conviée à ladite réunion et qu'elle devrait rester à la maison à compter de ce jour au motif qu'elle avait été convoquée à la police criminelle et que l'affaire suivant son cours, elle ne devait plus venir au travail jusqu'à ce que ladite affaire connaisse un dénouement total sans même lui remettre un document attestant cette nouvelle décision;

Elle relève être allée ce même jour à l'Inspection du Travail ou, l'employeur convoqué, a soutenu qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement mais que monsieur DIBI lui avait simplement demandé de rester à la maison en précisant qu'elle continuerait de percevoir son salaire ;



Le 06 Janvier fait- elle observer, elle a reçu d'une part une demande d'explication relativement au reportage qu'elle avait effectué à la Présidence et à la convocation de l'employeur à l'Inspection du Travail ; d'autre part le 09 Janvier 2017 signification par exploit de la part dudit employeur d'une lettre de licenciement pour faute grave accompagnée d'un chèque d'un montant de 245.000 FCFA au titre du solde de tout compte de même qu'un certificat de travail non conforme à sa date d'embauche ;

Elle affirme que son licenciement pour faute « grave » motivé par l'insubordination et la diffamation est fondé en réalité sur des prétextes recherchés sur mesure pour mettre un terme à son contrat de travail ;

En effet fait-elle noter, sa présence au palais Présidentiel est justifiée par le fait que depuis l'année 2012, monsieur DIBI ATTOUNGBRE lui a donné l'autorisation de faire des photos lors des cérémonies de présentation de vœux au chef de l'Etat et de les vendre si possible ;

Dans cette optique dit-elle, ce dernier a payé plusieurs photos prises par elle lors de cette cérémonie et à d'autres occasions, allant même jusqu'à intervenir auprès de son collègue PATRICK.N'GUESSAN pour qu'une somme reliquataire de 50.000 FCFA provenant de la vente des photos et gardé par ce collègue lui soit restituée ;

Elle indique de plus que le Palais Présidentiel n'étant pas un lieu ordinaire, pour y avoir accès, il faut se faire enregistrer de sorte que depuis son entrée à HORIZON MEDIA, étant fichée en qualité de photographe du journal le MANDAT, elle ne pouvait rentrer dans ces lieux même pour des raisons personnelles en déclinant une autre qualité car c'est à ce titre qu'elle a été répertoriée ; elle précise que ce jour là, étant encore employée de cette structure, elle ne pouvait déclinier une autre identité ;

Elle ajoute d'une part avoir par le passé effectué spontanément des reportages sans susciter de demande d'explication et que du reste, les dispositions 5 du code du travail lui permettent d'exercer en dehors de son temps de travail toute activité à caractère professionnelle non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenues ; d'autre part qu'il est maladroit d'invoquer l'insubordination en son encontre alors que depuis son embauche, elle a toujours couvert cette cérémonie, vendu les photos faites au vu et au su de tous et qu'en huit années de service, elle n'a jamais écopé de la moindre sanction;

Par ailleurs, elle fait valoir que l'article incriminé comme source de diffamation n'avait aucunement pour objet de manifester une volonté de nuire à l'entreprise dans la mesure ou les propos rapportés dans cet article ne sont que la narration de son audition à la police criminelle vérifiable dans le procès-verbal d'audition du 29 Décembre 2019 ;

Elle conclut sur ce point qu'au regard de tout ce qui précède, le licenciement opéré est abusif ;

S'agissant des condamnations qu'elle fonde sur la base salariale de 188.408 FCFA, elle souligne que le licenciement ayant été abusivement opéré sans préavis, l'ex employeur devrait être condamné à lui payer la somme de 458.859 FCFA à titre d'indemnité de licenciement et celle de 565.224 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ainsi que la somme de 1.507.264 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif;

Elle déclare, concernant les congés payés et la gratification, qui, selon elle, n'ont pas été payés par ce dernier, qu'elle réclame les somme de 314.013 FCFA et 205.200 FCFA respectivement à ces titres ;

En outre, elle sollicite la condamnation de la société HORIZON MEDIA à lui payer la somme de 1.507.267 FCFA en guise de dommages et intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaires ;

Parlant de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail, elle explique que bien qu'ayant été embauché le 10 Mai 2019 comme cela ressort de ses attestations de travail de datant de 2009 à 2014, le certificat de travail à elle délivrée porte la date du 05 Janvier 2015 comme date d'embauche rendant ledit document irrégulier, ce qui une équivaut à une non délivrance de certificat de travail ;

Aussi, sollicite-t-elle le somme de 1.507.264 FCFA à titre de dommages et intérêts sur ce point;

Abordant la question des arriérés de salaires, elle souligne que lesdits arriérés courent depuis le 1^{er} Juillet 2011 ; elle précise à cet effet que ses bulletins de salaire de Juillet 2011 à Décembre 2014 et de Janvier 2015 à Janvier 2017, période au cour de laquelle son compte était logé à la BOA ainsi que ses relevés bancaires depuis la BNI de Juillet 2011 à Décembre 2014 ajoutés à ses relevés bancaires à la BOA de Janvier 2015 à Janvier 2017, indiquent bien 19 mois d'arriérés de salaires ;

Elle relève que ces pièces ont été présentées à la SOCIETE HORIZON MEDIA depuis l'Inspection du Travail au mois de Janvier 2017 jusqu'à la mise en délibéré sans que cette société ne puisse apporter la moindre preuve contraire à ses réclamations d'arriérés de salaire, et ce pendant plus de deux ans ;

Dans ces conditions poursuit-elle, les fameux bulletins de paie et l'état des virements dont cette société se prévaut à présent le sont juste pour espérer échapper au paiement de ses arriérés ;

Dès lors, elle sollicite la condamnation de l'ex employeur à lui payer l'intégralité de ses arriérés de salaires ainsi que les restes de ses salaires incomplets ;

En somme, elle réclame le débouté de la SOCIETE HORIZON MEDIA de sa demande et sa condamnation aux dépens ;

DES MOTIFS

Les parties ayant conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

EN LA FORME

Sur la demande en paiement de dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail

Tant devant l'inspecteur du travail que dans sa requête introductive d'instance ainsi que lors de la tentative de conciliation devant le Tribunal, l'ex employée n' a jamais formulé de demande tendant à voir la société HORIZON MEDIA condamner à lui payer des dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

Ainsi, la demande en paiement de ce chef, formulée pour la première fois en cause d'appel est une demande nouvelle qui n'a jamais été soumise à la tentative de conciliation obligatoire devant le Tribunal;

En conséquence, il convient de déclarer cette demande irrecevable ;

Sur les autres chefs de demandes

L'appel principal sur les autres chefs de demande de même que l'appel incident ayant été relevés selon les forme et délai de la loi, il sied de les déclarer recevables ;

AU FOND

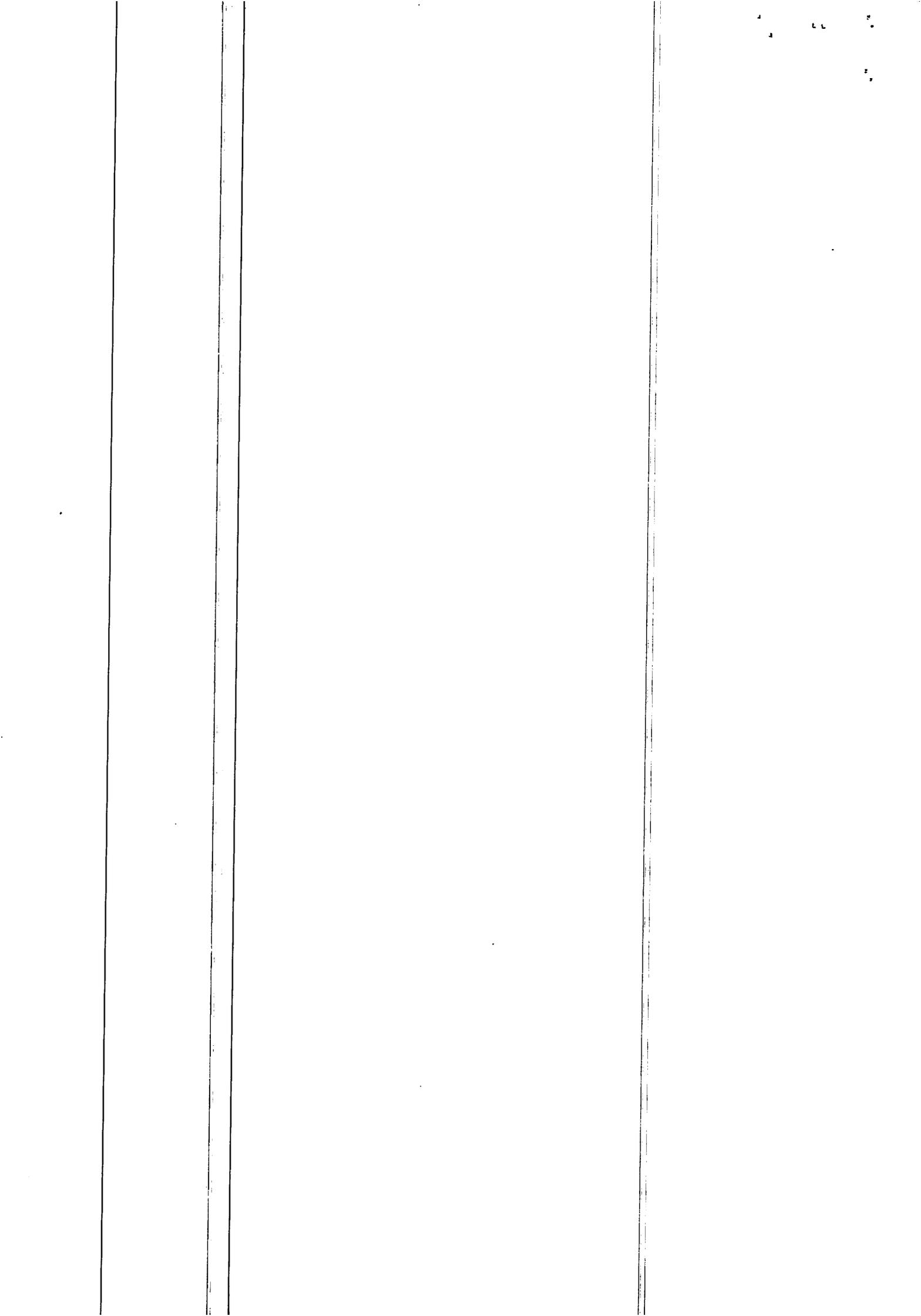
Sur la rupture des liens contractuels

Aux termes des dispositions de l'article 18.3 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du travailleur ou par celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement en date du 09 Janvier 2017 versée au dossier que madame MELEDJE LEWY MARIE-TRESORE épouse KOUASSI a été licencié d'une part pour avoir couvert sans autorisation la cérémonie de présentation des vœux au Président de la République en portant le brassard de la presse et en émargeant la liste de presse comme étant du journal « LE MANDAT » alors même que le rédacteur en chef avait désigné un autre journaliste reporter de la société pour couvrir l'évènement ;

D'autre part pour avoir jeté le discrédit et l'opprobre sur le Directeur Général ainsi que la direction de publication par des propos diffamatoires répandus dans la presse en ligne et par une convocation en réclamation de droits devant l'Inspecteur du Travail ;

Cependant, en ce qui concerne les propos diffamatoires ayant jeté les discrédit et l'opprobre sur le Directeur Général et la direction de publication, l'ex employée ne reconnaît nullement les faits ; or l'employeur ne spécifie pas exactement en quoi les propos tenus en ligne jette



l'opprobre et le discrédit sur ses organes de direction pour permettre à la Cour de céans d'apprécier la portée de tels propos ; en tout état de cause, l'ex employée n'ayant jamais été poursuivie ni condamnée pour de tels propos allégués à tort de diffamatoires, il sied de dire ce motif non fondé ;

Il en est de même de celui relatif à la convocation de l'employeur pour la réclamation des droits du travailleur devant l'inspecteur du travail car il s'agit d'un droit légalement reconnu à tout employé ;

S'agissant de la couverture de la cérémonie de présentation des vœux au Président de la République, il ressort de la réponse à la demande d'explication en date du 06 Janvier 2017 versée au dossier que madame MELEDJE LEWY MARIE-TRESORE épouse KOUASSI a déclaré s'être rendu à cette cérémonie pour des raisons personnelles ;

En cause d'appel, elle prétend avoir reçu l'autorisation de monsieur DIBI pour s'y rendre et prendre des photos, ce que conteste ce dernier ; or les photos produites de même que le reçu de l'appareil photo ne sauraient valablement attestés d'une quelconque autorisation dès lors que l'ex employée a déclaré s'être rendue à la cérémonie à titre strictement personnel ;

Cependant, à ce titre, en portant le brassard du journal et en émargeant la liste de présence en qualité de représentante du journal « LE MANDAT » c'est-à-dire en agissant au nom et pour le compte de ce journal sans y avoir été autorisée ni été désignée pour le représenter à cette cérémonie, l'ex employée a eu un comportement fautif susceptible d'engager ledit journal et de semer la confusion quant au réel représentant de la société ;

Toutefois, compte tenu des circonstances, il convient de qualifier cette faute de faute simple ;

En conséquence, le licenciement opéré sur le fondement de cette faute étant légitime, c'est à tort que le premier juge en a décidé autrement ;

Il sied dès lors d'infirmier le jugement entrepris sur ce point et, statuant à nouveau, déclarer la rupture des liens contractuels légitime pour faute simple ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

L'article 18.15 du code précité dispose toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts ;

Il ressort de cet article que seule la rupture abusive ouvre droit à dommages et intérêts ;

Cependant en l'espèce, il vient d'être démontré que la rupture est légitime pour faute simple ;

Dès lors, c'est à tort que le premier juge a condamné la société HORIZOM MEDIA à payer à l'ex employée des dommages pour licenciement abusif ;

Il convient en conséquence d'infirmier le jugement querellé sur ce point et, statuant à nouveau, débouter cette dernière de sa demande de ce chef ;

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement

En application des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du même code, l'indemnité compensatrice de préavis et celle de licenciement sont dues d'une part au travailleur qui n'a pas commis de faute lourde licencié sans préavis ou respect du délai de préavis ; d'autre part au travailleur à qui la rupture n'est pas imputable ;

En l'espèce, il ne résulte d'aucune pièce du dossier que l'employeur ait assorti la mesure de licenciement d'un préavis alors que le travailleur n'a pas commis de faute lourde ;

Par ailleurs, la rupture est imputable audit employeur ;

Dès lors, c'est à raison que l'ex employée sollicite la condamnation de ce dernier à lui payer des indemnités de ce chef ;

Toutefois, formant appel incident, elle réclame la condamnation de l'employeur à lui payer les sommes de 458.859 FCFA et 565.224 FCFA à titre respectivement d'indemnité de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis sur la base salariale de 188.408 FCFA;

En effet, il ressort du solde de tout compte produit que le salaire mensuel est de 210.387 FCFA ;

Dans ces conditions, il convient de déclarer l'ex employée fondée en ses réclamations ;

En conséquence, il sied d'infirmier le jugement entrepris sur ces points et, statuant à nouveau, condamner la société HORIZON MEDIA à payer à l'appelante incidente les sommes d'argent réclamées à ce titre ;

Sur les congés payés et la gratification

Il ressort du solde de tout compte produit que l'indemnité compensatrice de congé et la gratification ont été payées à l'ex employée au prorata du temps écoulé;

Dès lors, elle ne peut valablement solliciter à nouveau la condamnation de son ex employeur de ces chefs ;

C'est en conséquence à tort que le premier juge a fait partiellement droit à ces demandes ;

Il y a lieu en conséquence d'infirmier le jugement entrepris sur ces points et, statuant à nouveau, débouter l'ex employée de ces demandes ;

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

Aux termes des dispositions de l'article 18.18 du code du travail, à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur un relevé nominatif de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié;

En l'espèce, aucune pièce du dossier n'établit que l'ex employeur s'est conformé à cette exigence dans les conditions sus indiquée ;

En cause d'appel, l'ex employé sollicite la condamnation de son employeur à lui payer la somme de 1.507.267 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

En effet, la somme de 164.160 FCFA à elle allouée étant insuffisante eu égard aux circonstances et à l'ancienneté, il convient de la ramener à la proportion raisonnable de 400.000 FCFA et de réformer le jugement entrepris en ce sens ;

Sur les arriérés de salaires

L'ex employée revendique des arriérés de salaire sur la base de ses relevés bancaire BNI et BOA de Juillet 2011 à Décembre 2014, de Janvier 2015 à Janvier 2017 soit 19 mois de salaire pour un montant cumulé de 3.579.752 FCFA;

Cependant, il y a lieu de constater que la demande en paiement des arriérés de salaire d'avant Juin 2015 est couverte par la prescription, la saisine de l'inspection du travail ayant eu lieu en Juin 2017 ;

Par ailleurs, l'employeur fait la preuve du paiement des salaires de Janvier 2016 à Janvier 2017 par la production des bulletins de soldes et des états des virements de la période ;

L'ex employée ne conteste pas formellement ces pièces ni n'apporte les preuves de leurs fausseté, se contentant plutôt de mettre en exergue leur production tardive, ce qui est sans incidence sur la réalité de ces pièces produites à titre de preuves ;

Toutefois, la société HORIZON MEDIA n'apporte pas les preuves du paiement des salaires de Juin 2015 à Décembre 2015 alors, que le salaire étant un droit acquis au travailleur, il lui appartient d'apporter les preuves de leur paiement ;

Dans ces conditions, il convient de condamner la société HORIZON MEDIA à lui payer la somme de 1.318.856 FCFA à titre de dommages et intérêts à titre d'arriérés de salaires de la période de Juin à Décembre 2015 ;

Sur les dépens

La procédure sociale en cause d'appel étant caractérisée par la gratuité, les demandes de ce chef sont sans objet ;

PAR CES MOTIFS

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

2

9

EN LA FORME

Déclare madame MELEDJE LEWY MARIES-TRESORE épouse KOUASSI irrecevable en sa demande en paiement de dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

La déclare en revanche recevable en ses autres chefs de demandes ;

Déclare également la société HORIZON MEDIA recevable en son appel incident relevés du jugement N°351/CS4/2018 du 22 Février 2018 par le Tribunal du travail d'Abidjan ;

AU FOND

Les y dit partiellement fondés ;

Réformant le jugement entrepris ;

Dit que le licenciement est légitime pour faute simple ;

Déboute en conséquence madame MELEDJE LEWY MARIES-TRESORE épouse KOUASSI de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

La déclare également mal fondée en ses demandes en paiement de l'indemnité compensatrice de congé et de la gratification ;

L'en déboute ;

Condamne cependant la société HORIZON MEDIA à lui payer les sommes suivantes :

-458.859 FCFA à titre d'indemnité de licenciement ;

-565.224 FCFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

-400.000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaires ;

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.



1000

1000

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

Carte Nationale d'Identité
Immatriculation : C 0023 7786 36



KOUASSI
Nom
KOUAME ELYSE
Prénoms

M **1,68**
Sexe Taille (m)

29/05/1979
Date de Naissance

BOTRO (CIV)
Lieu de Naissance

Etablie le : **09/06/2009**
A **ABIDJAN**



Valable jusqu'au **08/06/2019**

Domicile : ABIDJAN COCODY LYCEE TECHNIQUE

Profession : ETUDIANT

Signature
du
Titulaire

Père : KOUASSI YAO

Né le : 01/01/1947

Mère : KANGA ADJOUA

Née le : 01/01/1954

Numéro de série 002 0104 001 0000408488

The first part of the document
 discusses the general principles
 of the system. It is divided into
 several sections, each dealing
 with a different aspect of the
 overall design. The following
 table provides a summary of the
 key components and their
 functions.

The second part of the document
 details the implementation of the
 system. It includes a description
 of the hardware and software
 requirements, as well as the
 specific configuration and
 testing procedures. The final
 section discusses the results of
 the experiments and the
 conclusions drawn from the
 data.