



**INTIMEE**

Représentée et concluant par maître LUC ERVE  
KOUAKOU, avocat à la cour, son conseil;

**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°238 en  
date du 26 juin 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 ;

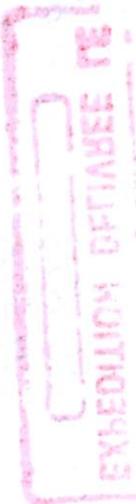
Reçoit DJEDJE Apaly Nicolas, KOULIBALY Lassana,  
GOURIHI Babli Alexis, OKOSSI Yao Mathieu,  
TANAU Jacques, GLO Monsio Berenger, KAGBA  
Zowele, YOKOLI Koffi, TOPKPA née KANGNI  
Mariama Valentine, N'DA Ahou Florence, BERTHE  
Ahoua, ALLE Affiba Romaine, KOUASSI Affoué  
Helene, AGNISSAN Apic Nicole en leur action ;

Au fond, les y dit mal fondés ;

Dit que leur licenciement intervenu collectivement  
pour motif économique, n'est pas abusif ;

Les déboutes de l'ensemble de leurs demandes ;»

Par acte d'appel n°145 du greffe en date du 17 juillet  
2018 maître **COULIBALY SOUNGALO** conseil de  
monsieur **DJEDJE APALY NICOLAS ET AUTRES**  
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°522 de l'année 2018 ;

Appelée à l'audience du 08 novembre 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 07 mars 2019 sur les conclusions des parties ;

Conclut qu'il plaise à la cour ;

Déclarer DJEDJE APALY et 14 autres recevable en leur appel ;

Les y aïre cependant mal fondés ;

Confirmer le jugement attaqué en toutes ses dispositions ;

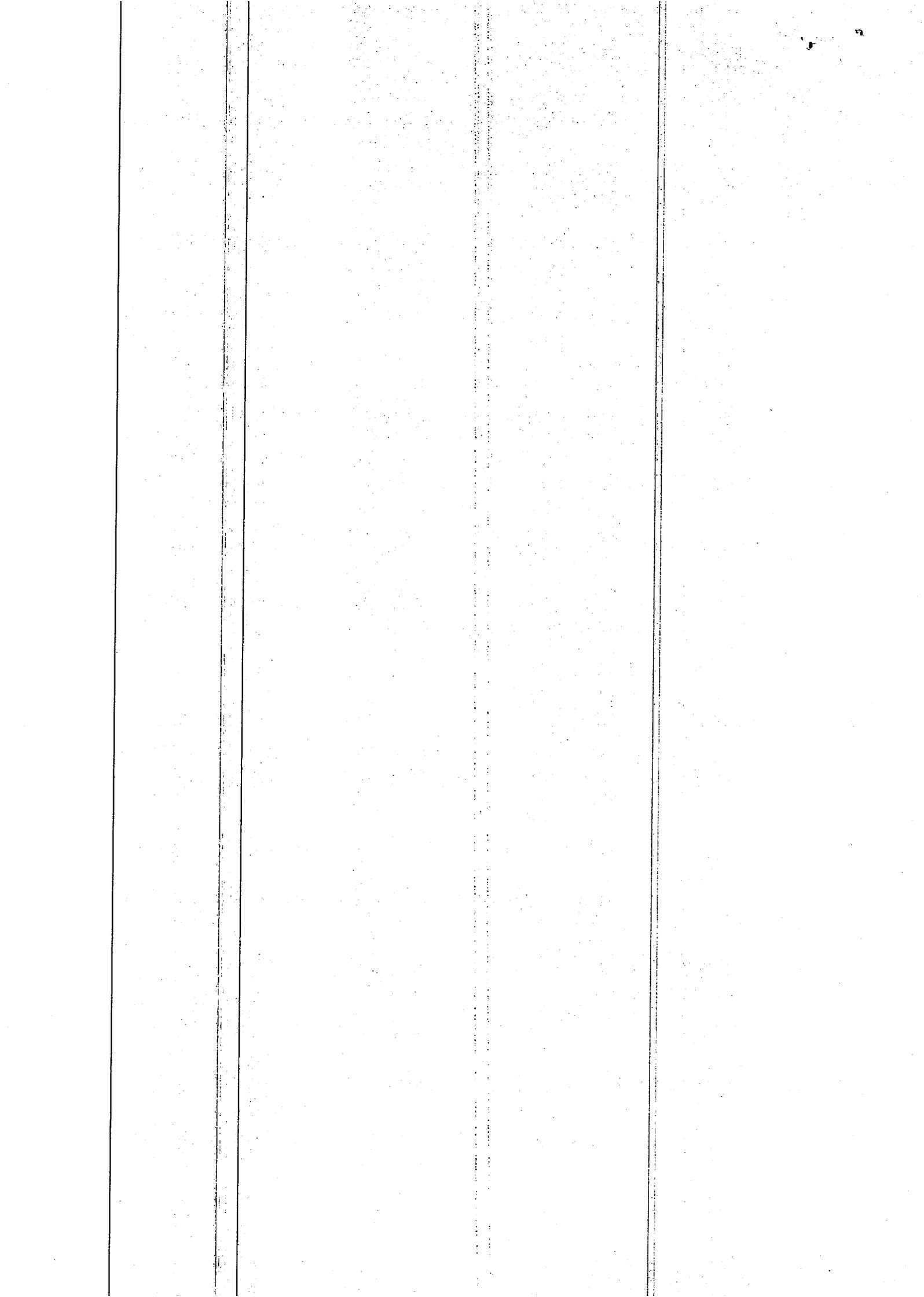
Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 06 juin 2019 ;

### **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;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public en date du 04 Mars 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°145/2018 en date du 17 Juillet 2018, monsieur GLO MONSIO BERENGER pour son propre compte et celui de ALLE AFFIBA ROMAINE, AKOSSI YAO MATHIEU, GOURIHI BABLI ALEXIS, KAGBA ZOWELE, YOKOLI KOFFI, AGNISSAN APIE NICOLE, BERTE AHOUA, N'DA AHOU FLORENCE, KANGNI MARIAMA VALENTINE et KOUASSI AFFOUE HELENE, a relevé appel du jugement contradictoire N°238/2018 rendu le 26 Juin 2018 par le tribunal du travail de Yopougon dont le dispositif est le suivant :

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

Reçoit DJEDJE Apaly Nicolas, KOULIBALY Lassana, GOURIHI Babli Alexis, OKOSSI Yao Mathieu, TANAU Jacques, GLO Monsio Berenger, KAGBA Zoweze, YOKOLI Koffi, TOPKA née KANGNI Mariama Valentine, N'DA Ahou Florence, BERTHE Ahoua, ALLE Affiba Romaine, KOUASSI Affoué Hélène, AGNISSAN Apie Nicole en leur action ;

Au fond, les y dit mal fondés ;

Dit que leur licenciement intervenu collectivement pour motif économique, n'est pas abusif ;

Les déboute de l'ensemble de leurs demandes. » ;

Il ressort des énonciations du jugement querellé et des pièces du dossier que Par requête enregistrée le 19 Février 2018 sous le numéro 55/2018, messieurs et mesdames DJEDJE APALY NICOLAS, KOULIBALY LASSANA, GOURIHI BABLI ALEXIS, OKOSSI YAO MATHIEU, TANAU JACQUES, GLO MONSIO BERENGER, KAGBA ZOWELE, YOKOLI KOFFI, TOPKA NEE KANGNI MARIAMA VALENTINE, N'DA AHOU FLORENCE, BERTHE AHOUA, ALLE AFFIBA ROMAINE, KOUASSI AFFOUE HELENE, AGNISSAN APIE NICOLE faisaient citer la société DERIVES DE PRODUITS CHIMIQUES dite DPC devant le Tribunal sus cité aux fins de s'entendre condamner à leur payer diverses sommes d'argent à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et non respect de la priorité d'embauche ;

Au soutien de leur action, ils exposaient qu'embauchés à divers titres par la société DPC, ils avaient été licenciés le 30 Mai 2017 pour motif économique par leur employeur après la tenue, le 29 Mai 2017 dans les locaux de la société, de la réunion d'information et d'explication présidée par l'Inspecteur du Travail de Yopougon ; ils soutenaient que la



société DPC avait pris cette mesure en prétextant une restructuration et une réorganisation suite à l'arrêt de plusieurs machines dû à des difficultés économiques et financières ;

Pourtant poursuivaient-ils, ils avaient constaté la reprise totale des activités de l'entreprise avec le chargement réguliers de camions de produits finis et le recrutement de nombreux travailleurs dits journaliers alors qu'ils avaient droit à la priorité d'embauche comme le prévoyaient les dispositions de l'article 18.9 du code du travail aux termes desquelles le travailleur congédié par suite de licenciement collectif pour motif économique bénéficiait pendant deux ans de la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi ;

Dès lors pour eux, le licenciement n'étant fondé sur aucun motif légitime, il leur ouvrait droit à dommages et intérêts ;

Ils produisaient à l'appui de leur action un procès-verbal dit de constat d'un licenciement abusif des embauchés dans la société DPC suivi d'auditions de nouveaux recrues daté du 12 Janvier 2018 ;

En réplique, cette société contestait pour sa part ce procès-verbal en indiquant ne pas connaître les personnes entendues qui ne faisaient du reste pas partie de son effectif de sorte que ledit procès-verbal ne saurait attester, selon elle, de la violation du droit de réembauche;

Elle faisait valoir qu'en tout état de cause, continuant de fonctionner au quart de ses capacités, elle avait recours à certaines occasions à une infirme main d'œuvre occasionnelle, sans pour autant avoir violé le droit de réembauchage des demandeurs et sans que cela ne signifie qu'elle ait procédé à de nouveaux recrutements ;

Par ailleurs, elle indiquait avoir strictement respecté les règles imposées en matière de licenciements pour motifs économiques amplement justifiées par sa situation financière désastreuse et payé les droits de rupture des travailleurs licenciés ;

En conséquence, elle sollicitait le débouté des demandeurs de leur action ;

Vidant sa saisine, le Tribunal déboutait ces derniers de l'ensemble de leurs demandes aux motifs concernant la demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif qu'il ressortait des diverses productions du dossier que les prescriptions édictées par les articles 18.10 et suivants du code du travail avaient été respectées par la société DPC notamment, la transmission du dossier au Conseil National du Dialogue Social, à l'Inspecteur du Travail, aux salariés par le biais de leurs représentants en plus de ce que le dossier précisait les raisons du licenciement projeté et sa date de même que les critères retenus ; au demeurant ajoutait le Tribunal, même s'il était établi que l'employeur avait pu recourir à la main-d'œuvre occasionnelle après le licenciement, cette situation ne saurait remettre en cause le sérieux des motifs invoquées à l'appui du licenciement effectué ;



S'agissant des dommages et intérêts pour non respect de la priorité d'embauche, la juridiction saisie déclarait que l'article 18.9 disposait que la priorité d'embauche ne pouvait s'appliquer que s'il s'agissait de la même catégorie d'emploi vacant alors qu'il résultait des éléments du dossier que les travailleurs qui étaient des travailleurs permanents totalisant plusieurs années d'ancienneté au sein de la société appartenaient à une catégorie nettement supérieure à celle des travailleurs occasionnels dits journaliers qui auraient été recrutés postérieurement au licenciement de sorte que la société DPC n'avait commis aucune faute en matière de priorité de réembauche ;

En cause d'appel, Monsieur DJEDJE APALY NICOLAS et les autres concluant en personne, font valoir que le premier juge a reconnu qu'il y a eu recrutement mais a fait une erreur dans l'interprétation des textes dans la mesure où il a parlé des catégories professionnelles en lieu et place de la catégorie d'emploi qui peut se définir comme l'ensemble des personnes qui ont la même profession ; ils soulignent que le licenciement avait pour motif la suppression de poste mais que ces postes existant toujours, ils sont certainement occupés par les nouvelles recrues ;

En outre, ils font observer que le licenciement pour motif économique doit être objectif et non subjectif comme dans leur cas puisque l'employeur licencie des travailleurs et en recrute de nouveaux pour occuper les différents postes supprimés ;

Ils en concluent que ce dernier voulait renouveler son effectif et qu'il n'y avait pas de problème financier ;

Ils sollicitent en conséquence l'infirmité du jugement entrepris en toutes ses dispositions et la Cour de céans, statuant à nouveau, de dire que la société DPC n'a pas respecté la priorité d'embauche, qu'elle les a abusivement licenciés et condamner cette dernière aux entiers dépens de l'instance ;

La société DPC, par le biais de son conseil, maître Luc Hervé Kouakou, reprend pour l'essentiel de ses moyens développés devant le premier juge ;

Elle y ajoute que depuis la procédure de licenciement économique intervenue en Mai 2017, elle n'a procédé à aucune embauche à ce jour ;

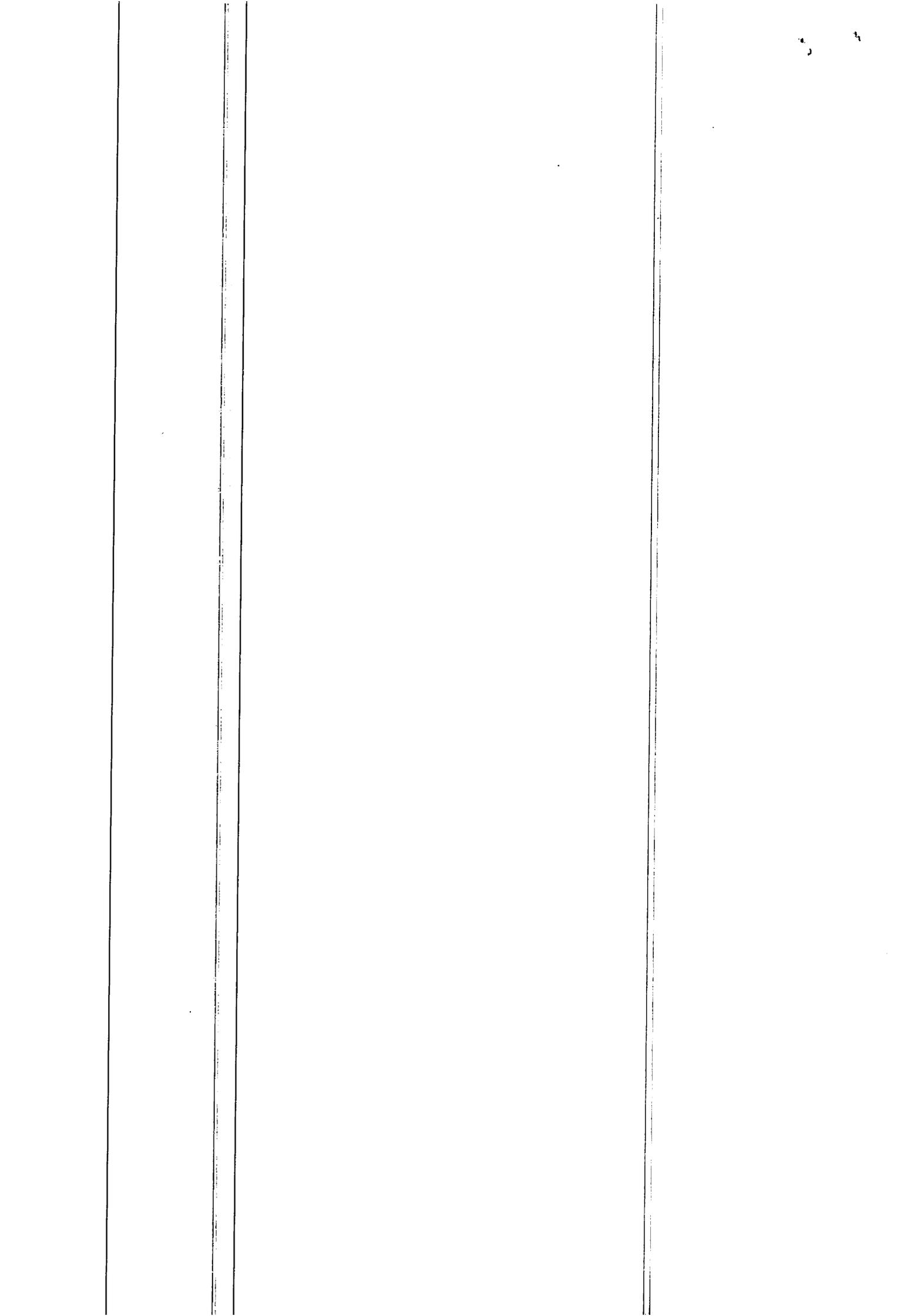
Elle sollicite en conséquence que les appelants soient déclarés mal fondés en leur appel et que le licenciement soit déclaré légitime ;

Le Ministère Public conclut en la confirmation du jugement querellé ;

### **DES MOTIFS**

Les parties ayant conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

### **EN LA FORME**



L'appel ayant été relevé selon les forme et délais de la loi, il convient de le déclarer recevable ;

## AU FOND

### Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

il ressort des dispositions des articles 18.10 à 18.14 du code du travail que, le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur organise , une réunion d'information et d'explication à l'inspection du travail ou le cas échéants, dans les locaux de l'entreprise, présidée par l'Inspecteur du Travail , avec les délégués du personnel, adresse au Conseil National du Dialogue Social dit CNDS pour avis et propositions, aux délégués du personnel et à l'Inspecteur du travail, quinze jours ouvrables au moins avant la réunion, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critère retenus, la date du licenciement ainsi que tout document nécessaire à l'appréciation de la situation ;

En outre, le procès-verbal sanctionnant cette réunion est signée de toutes les parties présentes ;

Par ailleurs, l'article 18.15 du même code dispose que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts, les licenciements économiques collectifs sans respect de la procédure requise ci-dessus sont abusifs ;

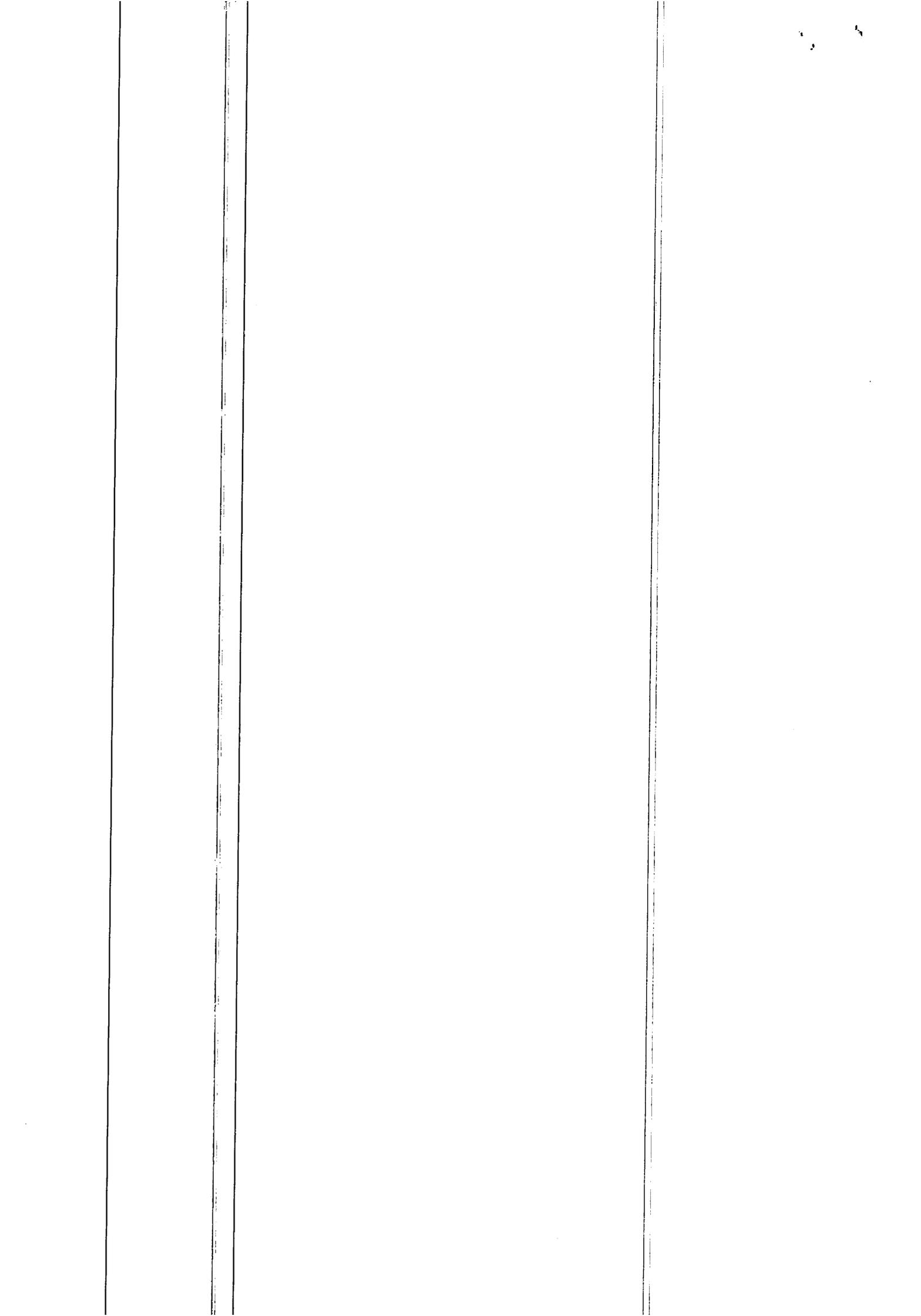
En l'espèce, il ressort des pièces produites que l'employeur a respecté à la lettre les dispositions suscitées en matière de licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur en adressant au CNDS, aux délégués du personnel et à l'Inspecteur du Travail, le dossier complet dans les délais requis ;

De plus, le procès-verbal rédigé lors de la rencontre a été signé par les parties ;

Dès lors, le licenciement collectif pour motif économique de l'espèce a été effectué en respectant la procédure requise de sorte qu'il ne peut être qualifié d'abusif ;

Or pour solliciter la qualification de la rupture en licenciement abusif, les appelants soutiennent que le premier juge a commis une erreur dans l'interprétation des textes dans la mesure où il a parlé de catégories professionnelles en lieu et place de catégories d'emploi et qu'en réalité, l'employeur voulait renouveler son effectif mais qu'il n'y avait pas de problèmes de finances;

Cependant, il résulte de l'analyse des énonciations du jugement attaqué que le premier juge, contrairement aux déclarations des appelants a bel et bien fait état de catégorie d'emploi et non de catégorie professionnelle à telle enseigne qu'il n'y a pas erreur dans l'interprétation des textes ;



En outre, les appelants n'apportent aucune preuve de leurs allégations selon lesquelles l'employeur n'avait pas de problème de finance mais voulait renouveler son effectif, ce, d'autant plus que lors de la réunion d'information, aucune des parties n'a formellement contesté les difficultés économiques réelles dont s'est prévalu l'employeur ;

En conséquence, le licenciement pour motif économique ayant été légitimement effectué, c'est à juste titre que le premier juge a débouté les appelants de leur demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Il convient dès lors de confirmer le jugement querellé sur ce point ;

#### Sur les dommages et intérêts pour non respect de la priorité d'embauche

Aux termes des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 18.9 du code précité, le travailleur congédié par suite de licenciement pour motif économique, bénéficie pendant deux ans d'une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi ;

En l'espèce, il ressort des pièces produites notamment du procès-verbal dit « de constat d'un licenciement abusif des embauchés dans la société DPC suivi d'auditions de nouveaux recrutés » en date du 12 Janvier 2018 versé au dossier que mademoiselle VAMI LOU ALICE et monsieur EBA GILLES HERMANN auditionnés, ont soutenu être des travailleurs journaliers payés par jour main à main ;

Dans ces conditions, il est évident que ces derniers ne sont nullement de la même catégorie d'emploi que les appelants qui ont été embauchés en qualité de machinistes, emballeurs, peintes, entretiens et mélangeurs dans des emplois permanents durant plusieurs années au sein de la société DPC ;

Dès lors, les catégories d'emploi n'étant pas les mêmes, les appelants ne peuvent prétendre bénéficier de priorité d'embauche ;

En conséquence, c'est à raison que le premier juge a déclaré que l'intimée n'ayant commis aucune faute en matière de réembauche, a débouté ces derniers de leur demande en paiement de dommages et intérêts de ce chef ;

Le jugement querellé mérite conséquemment confirmation sur ce point ;

#### Sur les dépens

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

#### PAR CES MOTIFS

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

#### EN LA FORME



Déclare messieurs et mesdames GLO MONSIO BERENGER, ALLE AFFIBA ROMAINE, AKOSSI YAO MATHIEU, GOURIHI BABLI ALEXIS, KAGBA ZOWELE, YOKOLI KOFFI, AGNISSAN APIE NICOLE, BERTE AHOUA, N'DA AHOU FLORENCE, KANGNI MARIAMA VALENTINE et KOUASSI AFFOUE HELENE recevables en leur appel relevé du jugement contradictoire N°238/2018 rendu le 26 Juin 2018 par le tribunal du travail de Yopougon ;

AU FOND

Les y cependant dit mal fondés ;

Les en déboute ;

Confirme le jugement querellé 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.

