

Y.Y

N°470
DU 20/06/2019

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

AFFAIRE

**IRIE JEAN
(Me GOHI BI IRHIET
RAOUL)**

**C/
LA SOCIETE SETACI
(Cabinet TAREK)**

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 20 juin 2019

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

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 :

Monsieur : IRIE JEAN;

APPELANT

Représenté et concluant par maître **GOHI BI IRHIET RAOUL**, avocat à la cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET :

LA SOCIETE SETACI;

INTIMEE

Représentée et concluant par le **Cabinet TAREK**,
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 de Première Instance d'Abidjan, statuant
en la cause en matière sociale a rendu l'arrêt N°692/cs4
en date du 03 mai 2018 aux qualités duquel il convient
de se reporter et dont le dispositif est le suivant :

PAR CES MOTIFS

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

Déclare Monsieur **IRIE JEAN** recevable en son
action ;

L'en déboute ;

Dit que la rupture de son contrat imputable à la
SETACI ne revêt aucun caractère abusif » ;

Par acte d'appel n°534 du greffe en date du 30 août
2018, maître **GOHI BI IRHIET RAOUL**, conseil de
monsieur **IRIE JEAN**, 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°68 de l'année
2019 ;

Appelée à l'audience du 28 février 2019 pour laquelle
les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 14 mars
2019;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 09 mai 2019 sur les conclusions des parties ;

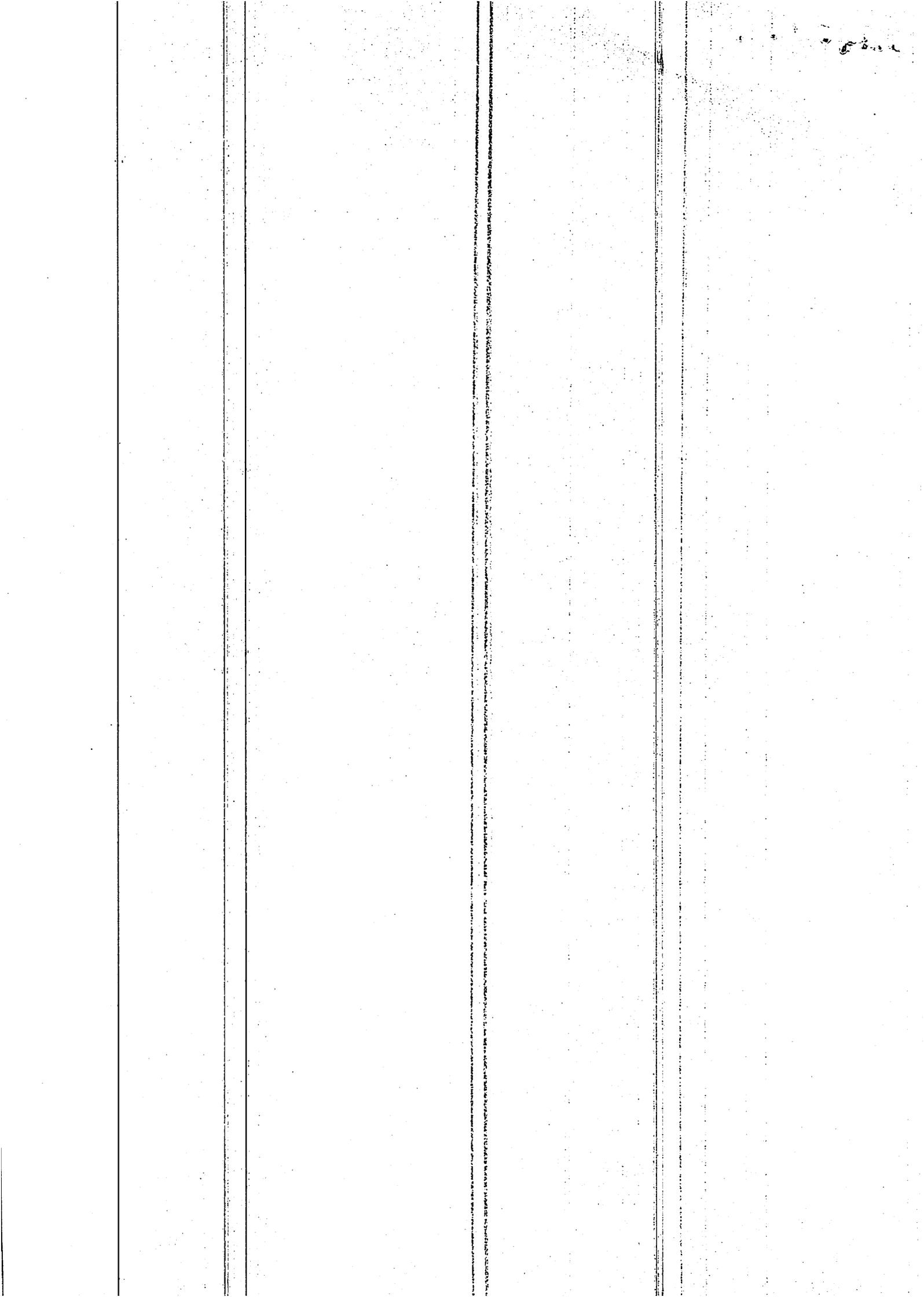
Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 20 juin 2019 ;

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 20 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 motifs, procédure, prétentions des parties et motifs ci-après ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

EXPOSE DU LITIGE

Par acte N°534/2018 en date du 30 Août 2018, monsieur IRIE JEAN, par le biais de son conseil, maître GOHO BI IRIE RAOUL, avocat à la Cour, a relevé appel du jugement contradictoire N°692 rendu le 03 Mai 2018, non signifié, dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare Monsieur IRIE JEAN recevable en son action ;

L'y dit mal fondé ;

L'en déboute ;

Dit que la rupture de son contrat imputable à la SETACI ne revêt aucun caractère abusif » ;

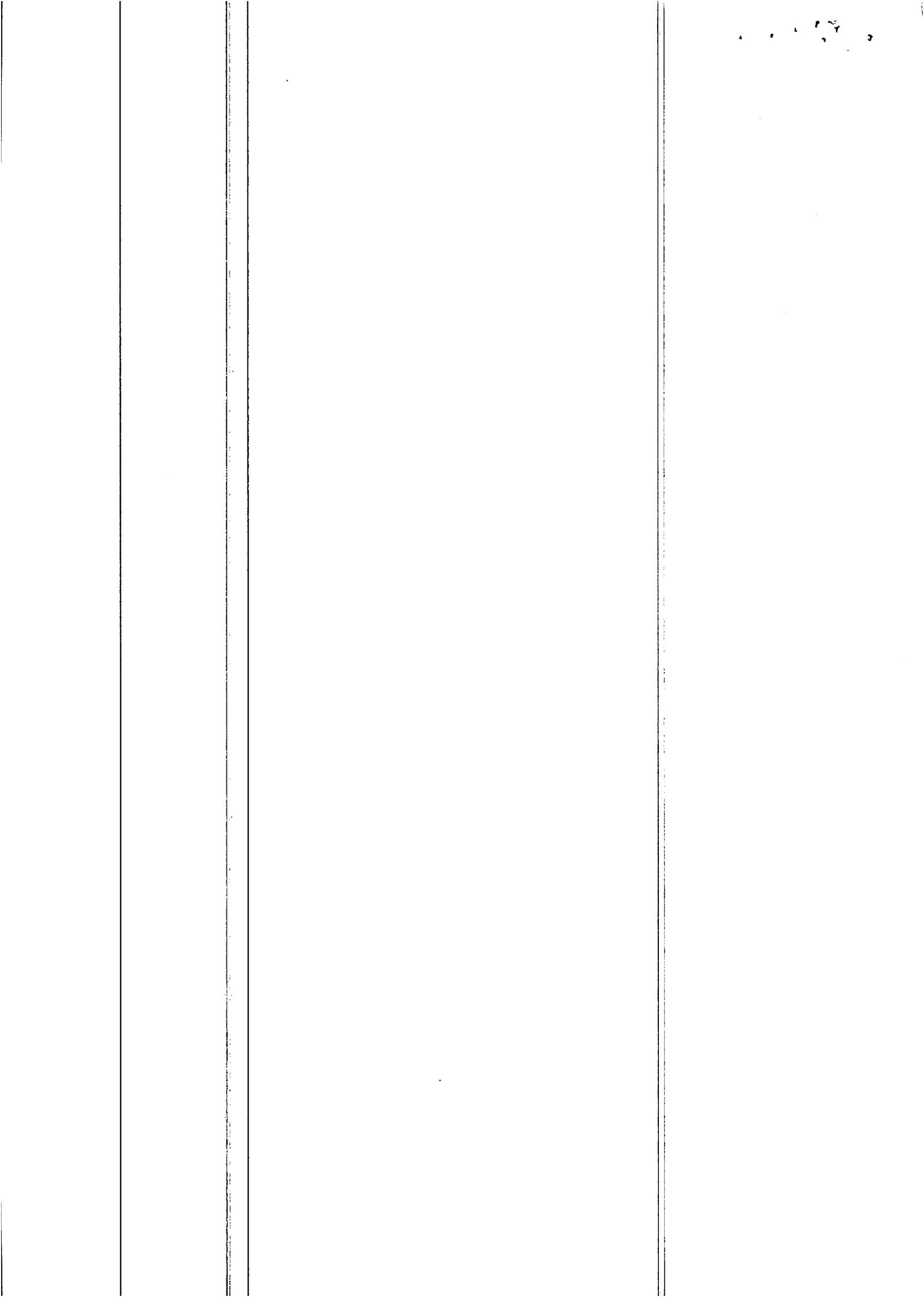
Au soutien de son appel, monsieur IRIE JEAN expose qu'il a été lié à la société SETACI par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Il indique que le 27 Février 2017, son employeur lui a remis un certificat de travail daté du 31 Janvier 2017 pendant qu'il était au chômage technique ;

Pour lui la délivrance de ce document signifie que son contrat de travail a pris fin depuis le 31 Janvier 2017 alors même que son employeur ne lui a pas notifié de lettre de licenciement à cette date ;

Il relève du reste, qu'il n'a pas reçu non plus de relevé nominatif de salaire lors de la remise du certificat de travail ;

Il souligne en outre qu'il a fait constater par exploit du 28 Février 2017, le défaut de remise de lettre de licenciement et que dans sa réponse, la SETACI lui a fait savoir qu'il a été licencié suite à une procédure de licenciement collectif pour motif économique dont l'Inspecteur du Travail et les délégués du personnel ont été informés ;



Selon lui, non satisfait de cette réponse, il a saisi finalement le tribunal du travail aux fins de voir réparer les différents préjudices résultant de la non délivrance d'une lettre de licenciement, d'un certificat de travail régulier et d'un relevé nominatif de salaire mais que, vidant sa saisine, le premier juge l'a débouté de toutes ses demandes ;

En effet, Il fait grief au Tribunal d'une part d'avoir déclaré que son licenciement certes imputable à son employeur n'avait pas un caractère abusif alors que dit-il, conformément à l'article 18.4 alinéa 2 du code de travail la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier par écrit sa décision à l'autre, ce qui n'est pas le cas en l'espèce ;

Il ajoute que n'ayant pas participé aux réunions d'information sur le licenciement envisagé car il n'était pas délégué du personnel, et mis en chômage technique à l'époque des faits, il ne pouvait être informé de son licenciement et des motifs que par écrit ;

Dès lors pour lui, le licenciement ainsi effectué sans motif légitime est abusif justifiant la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts, suivant les dispositions de l'article 18.15 du code du travail ;

Il prie en conséquence la Cour de céans de dire et de juger que la rupture de la relation contractuelle sans la notification d'une lettre de licenciement à l'employé est abusive et de condamner conséquemment son employeur à lui payer des dommages-intérêts par lui sollicités de ce chef ;

D'autre part, relativement aux dommages et intérêts pour remise de certificat de travail irrégulier, il souligne que le certificat de travail à lui remis le 27 Février 2017 par son employeur mentionne que la relation de travail a pris fin le 31 Janvier 2017 ;

Il estime que c'est à cette date du 31 Janvier 2017, date supposée de la fin du contrat, que son ex-employeur se devait de lui remettre le certificat de travail et non à celle du 27 Février 2017 et ce, conformément aux dispositions de l'article 18.18 du code de travail ;

Il sollicite dès lors que la Cour de céans ne prenne pas en compte ce certificat anti daté d'autant plus qu'il a pris soin de préciser la date de réception sur la décharge délaissée à la SETACI le jour de la remise et condamne son ex-employeur à lui payer 12 mois de salaire brut à titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;

Par ailleurs, monsieur IRIE JEAN soutenant que son ex-employeur ne lui a pas non plus remis un relevé nominatif de salaire à la fin du contrat, sollicite également la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages-intérêts correspondant à 12 mois de salaire brut ;

Au total, il réclame l'infirmité du jugement querellé en toutes ses dispositions et la Cour de céans, statuant à nouveau, faire droit à l'ensemble de ses demandes ;

Pour sa part la société SETACI, représentée par son conseil, maître Kamil Tarek, plaide la confirmation dudit jugement en toutes ses dispositions ;

Pour se faire, elle fait savoir que connaissant des difficultés économiques, elle a dû envisager la mise en chômage technique d'une bonne partie de son personnel dont l'appelant ;

Dans ces circonstances dit-elle, le 26 Octobre 2016, elle a notifié à ce dernier ainsi qu'à la quasi-totalité de son personnel, la décision de mise en chômage technique;

Malgré cela, poursuit-elle, ses difficultés financières étant persistantes, elle a décidé de renouveler d'un mois la mesure de chômage technique mais que l'appelant ne s'est présenté au poste de travail pour retirer son courrier que le 05 Décembre 2016

Elle ajoute qu'à l'issue de la seconde période de chômage technique, voyant que la situation de sa trésorerie n'était toujours pas reluisante, elle a procédé à un licenciement collectif pour motif économique après avoir suivi la procédure imposée par l'article 18.10 du code du travail notamment en organisant le 31 Janvier 2017 une réunion d'information et d'explication avec l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales en présences des délégués du personnel , tant titulaires que suppléants et du délégués syndical;

Elle précise qu'au terme de cette réunion, elle a procédé au licenciement de tout le personnel concerné par la mesure et dont le nom figurait sur la liste remise à l'inspection du travail, en remettant à chacun une lettre de licenciement sauf à l'appelant qui ne s'était plus présenté à son poste de travail après la fin de la seconde période jusqu'au 31 Décembre 2016 pour récupérer ladite lettre de même que le certificat de travail et le relevé nominatif de ses salaires ;

Elle affirme que joint au téléphone pour réceptionner sa lettre de licenciement, ce dernier expliquait avoir déposé un préavis de grève à la SETACI et qu'il se considérait en grève ;

Aussi, prétextant de la non remise de la lettre de licenciement indique-t-elle, ce dernier a-t-il saisi le Tribunal qui a rendu la décision attaquée en tout point de vue légitime et régulière ;

En effet relève-t-elle, les licenciements collectifs pour motif économique ne sont abusifs que si la procédure obligatoire prévue par les articles 18.10 et suivants du code du travail n'a pas été respectée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce ;

C'est donc en vain, fait-elle valoir, que l'appelant tente de faire croire que n'ayant pas reçu de lettre de licenciement, il ignorait les motifs du licenciement de sorte que ledit licenciement est abusif, d'autant plus que la non réception de lettre de licenciement est du fait de ce dernier qui a prétendu être en grève ;

Elle ajoute qu'en tout état de cause, la légitimité de la rupture ne résulte pas de la non remise de la lettre de non licenciement mais des causes et circonstances de ladite rupture ;

Dès lors dit-elle, en qualifiant la rupture de légitime, le Tribunal a bien dit le droit et la décision mérite confirmation sur ce point ;

Relativement à la remise tardive du certificat de travail, elle soutient que comme précédemment démontré, c'est de la propre faute de l'ex-employé que le document n'a pu être remis dans la mesure où il a observé un arrêt de travail après sa mise en chômage technique qui a expiré le 31 Janvier 2016 ;

Elle relève que c'est pour cette même raison que l'ex-travailleur n'a pas reçu comme tous les autres licenciés son relevé nominatif de salaire à l'expiration du contrat de travail ;

Pour tout ce qui précède, elle sollicite la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

DES MOTIFS

L'intimée ayant comparu il y a lieu de statuer par décision contradictoire ;

EN LA FORME

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

AU FOND

Sur le caractère du licenciement

Aux termes de l'article 18.4 du code du travail, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier par écrit sa décision à l'autre, lorsque l'initiative émane de l'employeur, cette notification doit être motivée ;

Par ailleurs, l'article 18.15 du même code dispose que toute rupture abusive ouvre droit à dommages et intérêts et les licenciements collectifs pour motif économique effectuée sans respect de la procédure requise sont abusifs ;

En l'espèce, l'appelant soutient que la non délivrance de la lettre de licenciement par l'employeur rend le licenciement abusif car il ignore les motifs de la rupture du contrat ;

Cependant, si l'article 18.4 sus cité fait obligation à l'employeur de notifier au travailleur sa décision de rupture, laquelle doit être motivée, le législateur n'assortit pas le défaut de notification par une sanction de sorte que le travailleur ne peut se prévaloir d'un tel défaut pour espérer voir qualifier la rupture d'abusives ;

En tout état de cause, il est constant comme ressortant des pièces du dossier que les licenciements ont été opérés dans le respect de la procédure prévue pour ce faire, laquelle procédure n'a jamais été, du reste, remise en cause par l'appelant ;

De tout ce qui précède, il sied de dire que c'est à juste titre que le tribunal a déclaré que la rupture imputable à l'employeur est légitime et a rejeté en conséquence la demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive ;

Le jugement mérite donc confirmation sur ce point ;

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

Il ressort des dispositions de l'article 18.18 du code précité qu'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, un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale à laquelle le travailleur est affilié ;

En l'espèce, le travailleur fait grief à l'employeur de lui avoir délivré le certificat de travail et le relevé nominatif de salaire postérieurement à la rupture du contrat ;

Cependant, il ressort des pièces du dossier qu'entre les deux périodes de chômages techniques, l'appelant a, par courrier daté du 23 Octobre 2016, informé l'employeur d'un préavis de grève ;

Dès lors, l'appelant ne démontre pas qu'au moment de la rupture des liens contractuels le 31 janvier 2017, il était présent à la société à l'instar des autres travailleurs pour recevoir le certificat de travail et le relevé nominatif de salaire ;

Dans ces conditions, il a mis l'employeur dans l'impossibilité de lui délivrer lesdits documents à l'expiration du contrat ;

En outre, il résulte de la lettre de licenciement en date du 31 Janvier 2017 adressée à Monsieur IRIE JEAN que le certificat de travail, le bulletin de salaire et le relevé nominatif de salaire annuels étaient disponibles auprès des services des ressources humaines ;

Cela atteste des déclarations de l'employeur selon lesquelles ces documents existaient au moment de la fin du contrat ;

Il appartenait dès lors au travailleur de faire les diligences nécessaires pour les récupérer après sa « grève » ;

C'est dès lors en vain que monsieur IRIE JEAN, estimant que ces documents lui ont été tardivement remis, sollicite des dommages et intérêt ;

C'est en conséquence c'est en bon droit que le tribunal a débouté le travailleur de ses demandes en paiement de ces chefs ;

Le jugement entrepris mérite en conséquence confirmation sur ces points ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

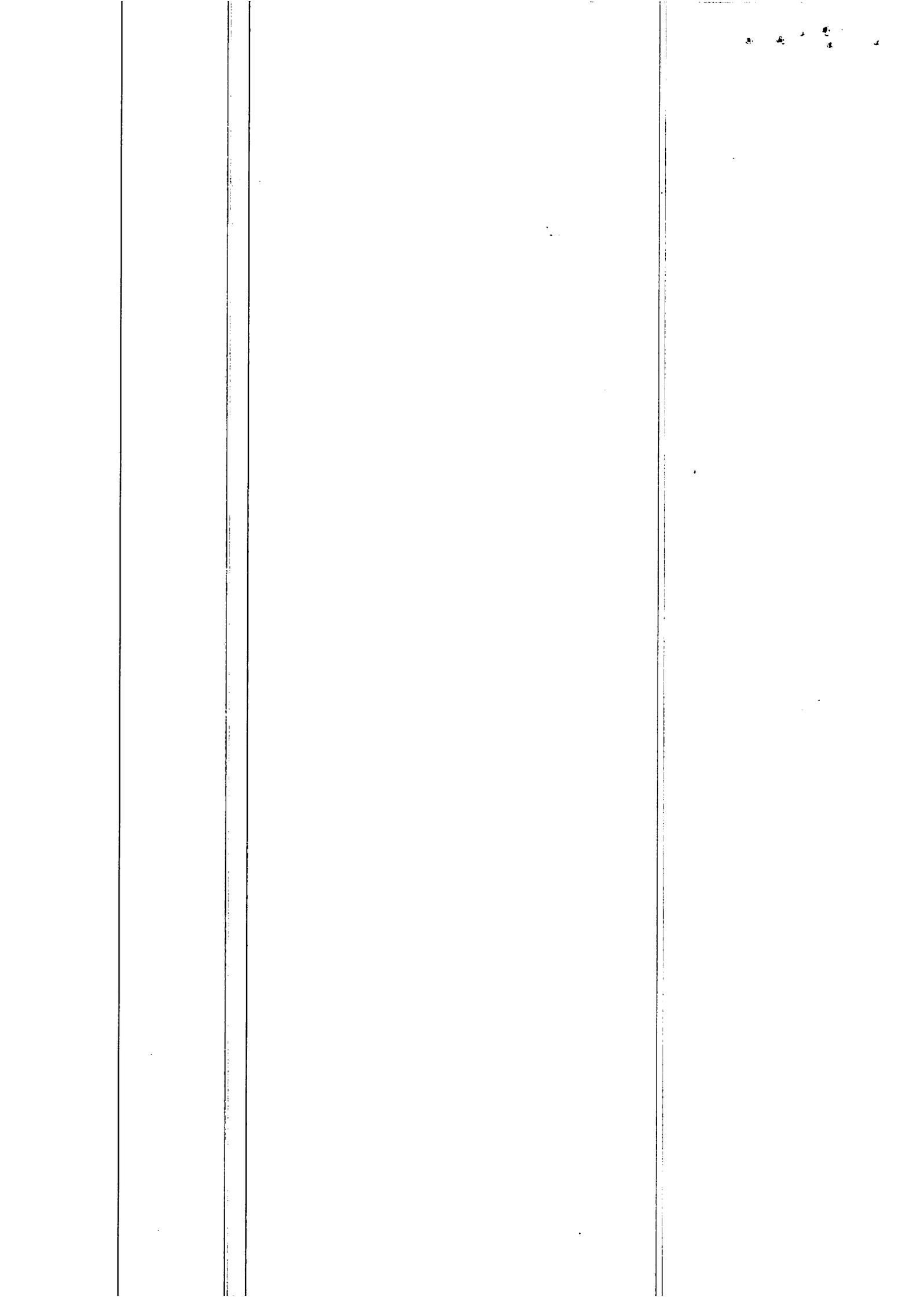
Déclare Monsieur IRIE JEAN recevable en son appel relevé du jugement contradictoire n°692/CS4/2018 rendu le 03 Mai 2018 par le tribunal du travail d'Abidjan ;

AU FOND

L'y dit cependant mal fondé ;

L'en déboute

Confirme le jugement attaqué 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.

