

G.M.R

N° 018/19

DU 10-01-2019

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE

2^e^me CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

MONSIEUR YACOUBA BALLO

(EN PERSONNE)

Cl.-

LA SOCIETE DEKEIL-OIL

(CABINET BK ET ASSOCIES)

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

2^e^me CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 10 JANVIER 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan 2^e^me Chambre sociale
séant au Palais de Justice de ladite ville, en son audience
publique ordinaire du Jeudi Dix Janvier deux mil dix-neuf à
laquelle siégeaient ;

Madame TOHOULYS CECILE Président de
Chambre, **PRESIDENT** ;

Madame OUATTARA M'MAM, et Monsieur
GBOGBE BITTI Conseillers à la Cour, **MEMBRES** ;

Avec l'assistance de Maître **COULIBALY MARIE
JOSEE**, Greffier ;

A rendu l'arrêt dont la teneur suit dans la cause ;

ENTRE : Monsieur YACOUBA BALLO, né le 28
Décembre 1989 à M'BAHO, domicilié à AYENOUAN, Tél :
77-47-30-48

APPELANT

Concluant en personne ;

D'UNE PART

ET : La Société DEKEIL-OIL dont le siège social est situé à
Abidjan, les deux Plateaux, villa 1383 BP 133 Cidex 03 Abidjan ;

INTIME

Représenté et concluant par CABINET BK et Associés, Avocat à
la Cour son conseil ;

D'AUTRE PART

100 GROSSE DELIVREE le 16 Avril 2019
A M YACOUBA BALLO

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 des faits et de droit ;

FAITS : Le Tribunal d'Abidjan-Plateau statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement N° 306/CS3 en date du 14/02/ 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

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

EN LA FORME

- Déclare recevable l'action de YACOUBA BALLO ;

AU FOND

- L'y dit mal fondé ;
- Dit que le contrat litigieux est arrivé à terme ;
- Le déboute de tous ses chefs de demande ;

Par acte n° 113/2018 du greffe en date du 23 Février 2018, Monsieur YACOUBA BALLO, 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° 224 de l'année 2018 appelée à l'audience du jeudi 17 MAI 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 17 Mai 2018 après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du jeudi 29 Novembre 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 10 janvier 2019 A cette date, le délibéré a été vidé à la date de ce jour;

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

Advenue l'audience de ce jour jeudi dix janvier 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 ;

Oui les parties en leurs demandes, fins et conclusions ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Faits Procédure, Prétentions et Moyens des Parties

Suivant déclaration n°113/2018, faite au greffe le 23 Février 2018, Monsieur **YACOUBA BALLO**, a interjeté appel du jugement social contradictoire n°306/CS3/2018, rendu le 14 Février 2018 par le tribunal du travail d'Abidjan Plateau qui a énoncé que le contrat de travail qui le liait à la Société DEKEL OIL était à durée déterminée et a pris fin à l'arrivée du terme et par conséquent, l'a débouté de toutes ses demandes ;

Il ressort des énonciations du jugement et des pièces du dossier que BALLO Yacouba a servi à la Société Dekel Oil en qualité d'ouvrier de production, suivant un contrat à durée déterminée de 06mois renouvelé une fois pour la même période ;

Mais avant la signature de ces contrats il a, selon l'employeur, suivi une formation pour apprendre les techniques de production pendant une période de 06 mois. Au terme de cette formation il a été soumis à un essai pour 03mois suivant contrat en date du 21 juillet 2014 pour la période du 11 août au 10 novembre 2014 renouvelé pour une autre période de 03 mois allant du 11 novembre 2014 au 10 février 2015;

Au terme du 2^e contrat de travail à durée déterminée l'employeur a mis fin à leur relation de travail en payant l'indemnité de fin de contrat et les droits acquis;

*

Estimant que la formation alléguée par l'employeur et les périodes des essais ne sont pas conformes aux dispositions du code du travail notamment des articles 13.7 et 13.19, 14.5 et 15.10, Il a déduit qu'il a travaillé suivant un contrat à durée indéterminée, rompu par l'employeur sans motif et donc abusivement ;

C'est pourquoi, revenu à Abidjan où il a désormais élu domicile, il a saisi l'inspecteur du travail de Yopougon, puis le Tribunal du travail à l'effet de voir

condamner son ancien employeur à lui payer les sommes de 44.284 ; 74.848 et 77.343f aux titres des indemnités de préavis, de licenciement et de congés et celle de 224.544f à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

En réaction à cette action, la société Dekel Oil a rétorqué que BALLO Yacouba, après avoir suivi une formation de 6 mois, a été embauché suivant un contrat à durée déterminée de 6mois allant du 1^{er} août 2015 au 31 janvier 2016, renouvelé le 1^{er} février 2016 pour une période de 06 mois; qu'à l'issue du second contrat à durée déterminé, elle a mis fin à leur relation de travail en payant l'indemnité de fin de contrat conformément aux dispositions de l'article 15.8 du code de travail ;

Elle conclut que cette rupture n'étant pas un licenciement, BALLO Yacouba ne peut prétendre à des indemnités de licenciement et de préavis à fortiori à des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Pour rendre la décision entreprise, la juridiction sociale a énoncée que les parties étaient liées par des contrats à durée déterminée dont la durée totale n'excède pas deux ans; que la fin d'un tel contrat ne donne pas droit aux indemnités de licenciement et de préavis et aux dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Critiquant cette décision, l'appelant fait valoir que le premier juge a à tort, opéré une fusion des différents contrats qui l'on lié à la société Dekel Oil, ignorant que la relation de travail a commencé par un contrat dit « contrat de formation et ensuite par un contrat intitulé « engagement à l'essai » qui, tous ne sont pas conformes aux dispositions de l'article 13.17 et 13.19 du code du travail s'agissant du contrat de formation et de l'article 14.5 du même code en ce qui concerne le contrat à l'essai.

S'agissant du contrat de formation, il fait observer qu'alors qu'aux termes des dispositions des textes sus visés, « le bénéficiaire du stage de qualification ou d'expérience professionnelles n'est pas salarié et qu'il doit lui être délivré une attestation de fin de stage indiquant la qualification, l'objet du stage et sa durée », il était salarié classé dans la catégorie E3 et n'a pas reçu une attestation de fin de stage ; ce qui prouve que c'est un contrat de travail déguisé en contrat de formation ;

En ce qui concerne le contrat à l'essai, l'appelant fait noter que ce type

de contrat doit être passé par écrit et sa durée varie selon la catégorie professionnelle comme le prescrit l'article 14 de la convention collective ; que la durée de 3 mois correspond à la catégorie professionnelle des ingénieurs, cadres, et assimilés alors qu'il a été recruté en qualité d'ouvrier ;

Il demande donc à la cour de le rétablir dans cette catégorie professionnelle et de condamner son ancien employeur à lui payer la différence de salaire sur 18 mois majorée de l'augmentation de 8% du SMIG ;

Autrement, il prie la Cour de requalifier le contrat en contrat à durée indéterminée, eu égard à la non conformité de la période de l'essai et de son renouvellement conformément aux dispositions de l'article 14 sus visé, suivant lesquelles le renouvellement de l'essai doit être notifié par écrit 15 jours avant la fin de la période en cours;

Relativement à la nature du contrat de travail, BALLO Yacouba souligne que presque tous les travailleurs de la société Dekel Oil sont sous contrat à durée déterminée en violation de l'article 15.1 du code du travail qui dispose que « l'effectif des travailleurs sous contrat à durée déterminée ne doit pas dépasser le tiers de l'effectif total de l'entreprise » ;

Tirant la conséquence, il indique qu'en application de l'article 15.10 du même code, son contrat à durée déterminée qui n'a pas satisfait aux exigences légales est réputé être à durée indéterminée ;

Par ailleurs, il fait savoir qu'il n'a pas reçu de relevé nominatif de salaire de la CNPS et que la catégorie E3 est inexistante dans la classification des ouvriers du secteur agricole, toutes choses qui lui causent préjudice qu'il convient de réparer ;

En réaction, la société DEKEL fait observer que le contrat qui l'a liée à YACOUBA BALLO est bel et bien un contrat à durée déterminée de 06mois ;

Elle ajoute que même si on considère que le contrat de formation et le contrat d'essai comme des contrats à durée déterminée, la durée totale de tous ces contrats n'excède pas 24 mois en sorte qu'ils n'ont pu se muer en contrat de travail à durée indéterminée ;

Au total, elle conclut à la confirmation du jugement ;

DES MOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de la décision

Considérant que l'intimée a produit des écritures; Qu'il il convient de rendre un arrêt contradictoire ;

Sur la recevabilité de l'appel

Considérant que le jugement n°306/ CS3/2018 rendu le 14 février 2018 n'a pas encore été signifié ; Que les délais n'ayant pas couru, l'appel interjeté le 23 février 2018, par acte du greffe, est intervenu dans les forme et délai légaux ;

Qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

Au fond

Sur la nature du contrat de travail avant liée les parties

Considérant que les relations de travail entre les parties ont débuté le 11 Février 2014 suivant un contrat dit « de formation » conclu sous l'empire de l'ancien code du travail ;

Considérant que ce code du travail ne contient pas de disposition relatives à la formation professionnelle, que c'est l'article 14 de la convention collective interprofessionnelle et l'article 1^{er} du décret n°96-285 du 03 Avril 1996 qui traitent de la formation professionnelle et de perfectionnement du travailleur ;

Que l'article 1^{er} du décret visé dispose que « dans le but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique, le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel. La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel peuvent être entrepris, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du travailleur. La formation professionnelle et le perfectionnement professionnel concernent tous les travailleur, quels que soient les types de contrat qui les lient à l'employeur » ;

Considérant que l'article 1^{er} du décret n°96-286 du 3 Avril 1996 relatif à l'apprentissage dispose que « l'apprentissage consiste en un système de transmission de savoirs professionnels entre une personne qualifiée,

reconnue (maître d'apprentissage) et une personne désireuse d'apprendre un métier ou une profession correspondant à la qualification du maître et pour lequel l'aptitude de la personne a été déterminée par voie d'orientation » ;

Considérant que le contrat en cause ne correspond pas à la formation professionnelle et à l'apprentissage prévus au texte susvisé ;

Qu'au contraire il ressort dudit contrat que BALLO Yacouba a été engagé en qualité d'ouvrier de production moyennant un salaire mensuel de 87 445 Francs comprenant la prime de transport et classé à la catégorie E3 ;

Qu'en outre il devait être déployé en tout lieu pour nécessité de service et travailler sous l'autorité d'un supérieur ;

Que bien plus il a continué à percevoir le même salaire et la même prime de transport jusqu'à son départ ;

Qu'ainsi au regard des dispositions de l'article 2 du code du travail les parties étaient liées par un contrat de travail ;

Considérant par ailleurs que la durée de la période de l'essai pour les ouvriers, est de 1 mois que toute fois la durée de l'essai de BALLO Yacouba a été fixée à 3 mois renouvelé pour la même période en violation des dispositions légales, que dès lors le contrat de travail qui a débuté le 11 Février 2014 a continué jusqu'à son départ ;

Que c'est pour détourner cette réalité que l'employeur a soumis ce travailleur à des essais irréguliers et des contrats à durée déterminée ;

Qu'ainsi il convient de retenir qu'ils étaient liés par un contrat à durée déterminée exécuté du 11 Février 2014 au 31 Janvier 2016 ;

Que pour avoir statué autrement le Tribunal n'a pas fait une bonne appréciation des faits de la cause et une juste application de la loi ;

Qu'il sied d'infirmier le jugement entrepris ;

Sur la nature et le caractère de la rupture du contrat de travail et les dommages-intérêts

Considérant que suivant les dispositions de l'article 18.3 du Code du

travail, le contrat du travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié. Il peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

Considérant que des développements précédents, il ressort que BALLO Yacouba a été lié à la Société DEKEL OIL par un contrat à durée indéterminée ;

Considérant qu'il n'est pas contesté que l'employeur a mis fin à ce contrat sans faire valoir aucun motif légitime ;

Qu'ainsi, cette rupture est un licenciement qui est abusif et ouvre droit à des dommages-intérêts en application des dispositions de l'article 18.15 du code du travail ;

Qu'en rejetant ce chef de demande le premier Juge n'a pas fait une bonne application de la loi, de sorte qu'il convient d'infirmier le jugement attaqué sur ce point et statuant à nouveau condamner la Société DEKEL OIL à payer à Ballo Yacouba la somme de (244 544-48 818 déjà perçu) 195 726 Francs à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Sur les indemnités de préavis et de licenciement

Considérant que suivant les dispositions combinées des articles 18.7 et 18.16 du code de travail, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues au travailleur au cas où la rupture du contrat ne lui est pas imputable et est intervenu sans préavis ou sans observation du délai de préavis ;

Que des développements précédant il ressort que la rupture des relations de travail en cause est imputable à l'employeur, lequel n'a pas respecté le délai de préavis ;

Que dès lors, il convient d'infirmier le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté les demandes relatives aux indemnités de préavis et de licenciement et condamner l'employeur à payer au salarié les sommes de 74 848 Francs et 44 484 Francs au titre desdits droits ;

Sur les droits acquis

Considérant que les congés payés et la gratification, sont des droits acquis au travailleur, quelles que soient la nature et les circonstances de la

rupture du contrat de travail ;

Considérant que la Société DEKEL OIL ne s'en est pas acquitté totalement; Qu'il ya lieu de condamner celle-ci à payer au salarié les sommes reliquataires de (77 343-11712) 65 691 Francs au titre de l'indemnité compensatrice de congé et celle de (105 668-4 403) 101 265 Francs au titre de la gratification ;

Sur les dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire de la CNPS

Considérant que la demande de dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire n'a pas été présentée au Tribunal et n'a donc pas fait l'objet de tentative de conciliation ;

Que dès lors, il convient de la déclarer irrecevable ;

Par ces motifs

En la forme

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

Déclare BALLO Yacouba recevable en son appel ;

Au fond

Infirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau

Déclare la demande de dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire irrecevable ;

Dit que BALLO Yacouba était lié à la Société DEKEL OIL par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Dit que la rupture dudit contrat est imputable à l'employeur et est abusive ;

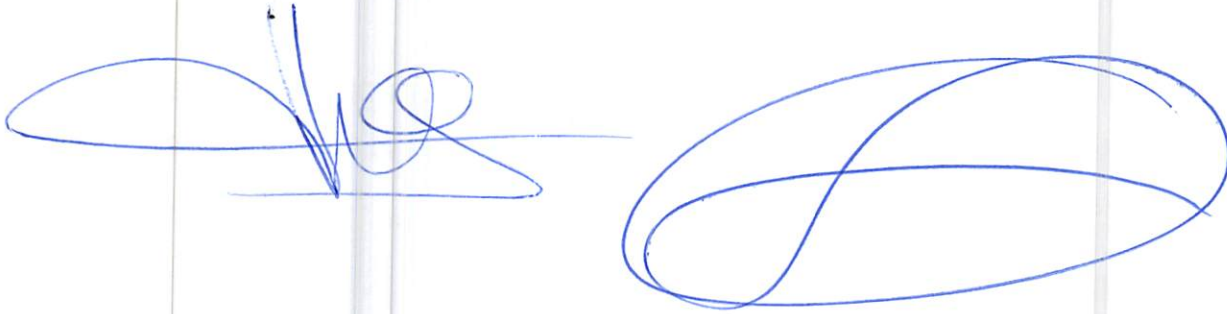
Condamne la Société DEKEL OIL à payer à BALLO Yacouba les sommes

suivantes 44 284 Francs à titre d'indemnité de licenciement, 74 848 Francs à titre d'indemnité de préavis 65 691 Francs à titre de reliquat de l'indemnité compensatrice de congé, 101 265 Francs à titre de reliquat de la gratification et 195 726 Francs à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Le déboute du surplus de ses demandes;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement les jours mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.

Two blue ink signatures are present. The signature on the left is a complex, cursive scribble with multiple loops and a long horizontal stroke extending to the left. The signature on the right is a large, simple loop that crosses itself once, forming a figure-eight shape.