

Y.Y

N°32  
DU 10/01/2019

**ARRET SOCIAL  
CONTRADICTOIRE**  
3<sup>ème</sup> CHAMBRE SOCIALE

**AFFAIRE**

**LA SOCIETE TOP  
IMAGE  
(Cabinet NICOLAS  
TOMPIEU MESSAN)**

C/  
**BLEGNUA LEON LEAN  
SYLVESTREET YAO  
KOUAKOU ARNOLD  
(SCPA HOUPHOUET  
SORO KONE &  
ASSOCIES)**

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE  
-----  
TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

-----  
AUDIENCE DU JEUDI 10 janvier 2019  
-----

La Cour d'Appel d'Abidjan, Troisième Chambre Sociale, Séant au Palais de Justice de ladite ville en son audience publique ordinaire du dix janvier deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient ;

Madame **KOUASSY Marie-Laure**, Président de chambre, Président ;

Monsieur **Kacou Tanohet Madame Atte Koko Angeline epse Ogni Seka**, 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 :**

**LA SOCIETE TOP IMAGE;**

**APPELANTE**

Représentée et concluant par le cabinet **NICOLAS TOMPIEU MESSAN**, Avocat à la Cour, son conseil ;

**D'UNE PART**

**ET :**

*1ère GROSSE DELIVREE le 22 juillet  
2019 A la SCPA HOUPHOUET-SORO-KONE &  
ASSOCIES - Avocats à la Cour.*

**BLEGNUA LEON LEAN SYLVESTRE ET  
YAO KOUAKOU ARNOLD;**

**INTIMES**

Représenté et concluant par la scpa **HOUPHOUET SORO KONE & ASSOCIES**, 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 d'Abidjan, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement N°465/cs4 en date du 15 mars 2018 aux qualités duquel il convient de se reporter et dont le dispositif est ci-dessus indiqué

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

Déclare messieurs BLEGNUA LEON JEAN SYLVESTRE et YAO KOUAKOU ARNOLD partiellement fondés en leur action ;

Dit leur licenciement abusif ;

Conséquemment condamne LA SOCIETE TOP IMAGE à payer les sommes suivantes :

Pour M.BLEGNUA LEON JEAN SYLVESTRE

-Indemnité de licenciement : 447.891f

-Indemnité de préavis : 1.014.000f

-Indemnité de congés payés : 298.594f

-Gratification : 487.500f

-Dommages-intérêts pour licenciement abusif :  
1.352.000f

1980 CHOSE DÉFINITIVE

- Dommages-intérêts pour non délivrance du relevé nominatif : 350.000f
- Dommages-intérêts pour non délivrance du certificat de travail : 350.000f

**Pour M.YAO KOUAKOU ARNOLD**

- indemnité de licenciement : 432.043f
  - Indemnité de préavis : 1.014.000f
  - Indemnité de congés payés : 298.514f
  - Gratification : 487.514f
  - Dommages-intérêts pour licenciement abusif : 1.352.000f
  - Dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif : 350.000f
  - Dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail : 350.000f
- Les déboute du surplus de leurs demandes »

Par acte n°280 du greffe en date du 09 mai 2018, LA **SOCIETE TOP IMAGE** 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°360 de l'année 2018 ;

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

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 19 juillet 2018 ;

Après plusieurs renvois, fut finalement retenue à la date du 08 novembre 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 10 janvier 2019 ;

**LA COUR**

Vu les pièces du dossier,

Ensemble, l'exposé des faits, procédure, prétentions et motifs ci-après ;  
Après en avoir délibéré conformément à la loi,

**EXPOSE DU LITIGE**

Par acte n°280 en date du 9 Mai 2018 la SOCIETE TOP IMAGE COTE D'IVOIRE, par le biais de son conseil le CABINET TOMPIEU, a relevé appel du jugement contradictoire n°465CS4/2018 rendu le 15 Mars 2018 par la quatrième chambre du tribunal e travail d'Abidjan dont le dispositif est le suivant

« Statuant publiquement contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ;  
Déclare messieurs BLENOUA LEON JEAN SYLVESTRE et YAO KOUAKOU ARNOLD partiellement fondés en leur action ;  
Dit leur licenciement abusif ;  
Conséquemment condamne LA SOCIETE TOP IMAGE à payer les sommes suivantes :

**Pour M.BLEGNUA LEON JEAN SYLVESTRE**

-Indemnité de licenciement : 447.891f  
-Indemnité de préavis : 1.014.000f  
-Indemnité de congés payés : 298.594f  
-Gratification : 487.500f  
-Dommages-intérêts pour licenciement abusif : 1.352.000f  
-Dommages-intérêts pour non délivrance du relevé nominatif : 350.000f  
-Dommages-intérêts pour non délivrance du certificat de travail : 350.000f

**Pour M.YAO KOUAKOU ARNOLD**

-indemnité de licenciement : 432.043f  
-Indemnité de préavis : 1.014.000f  
-Indemnité de congés payés : 298.514f  
-Gratification : 487.514f  
-Dommages-intérêts pour licenciement abusif : 1.352.000f  
-Dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif : 350.000f

-Dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail : 350.000f  
Les déboute du surplus de leurs demandes »

Au soutien de son appel la SOCIETE TOP IMAGE, expose que dans le cadre de l'exercice de ses activités, elle a fait appel à messieurs BLEGNOUA LEON et YAO ARNOLD avec qui elle a conclu des contrats de travail à durée déterminée ;

Elle indique qu'à la fin des derniers contrats, ceux-ci ont, le 31 Mai 2017 manifesté leur intention de ne plus poursuivre la relation contractuelle ;

Elle ajoute que contre toute attente, les travailleurs ont saisi la juridiction sociale aux fins de la voir condamner à leur payer divers droits et indemnités car ils ont estimé avoir été abusivement licenciés ;

Elle relève que le tribunal par jugement dont le dispositif est ci-dessus mentionné a fait droit à la quasi-totalité de leurs demandes ;

Elle fait dans ces circonstances grief au Tribunal d'avoir déclaré que la rupture des relations contractuelles non seulement lui est imputable mais revêt un caractère abusif en se fondant sur le fait qu'elle a procédé unilatéralement à la modification du contrat en proposant aux intimés un contrat de travail à durée déterminée alors qu'ils sont liés désormais à elle par un contrat à durée indéterminée ;

or selon elle, le motif du départ invoqué par les ex-employés n'est pas basé sur la modification unilatérale du contrat de travail dont ils ont fait allusion mais plutôt sur leur volonté de ne plus reprendre la relation de travail avec elle pour des raisons personnelles ;

En conséquence, elle soutient que c'est à tort que le premier juge a déclaré que la rupture du contrat lui est imputable alors qu'il apparait que ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont décidé de quitter l'entreprise en rendant à travers des mails, leur

démission de sorte que pour elle, le motif le motif retenu par le Tribunal pour justifier la rupture de son fait est fallacieux

Elle sollicite dès lors de la Cour de céans l'infirmité du jugement entrepris sur ce point

En outre, elle souligne que la rupture ne lui étant pas imputable, les indemnités de licenciement et de préavis ainsi que les dommages et intérêts pour licenciement abusifs ne sont pas dues pas plus que le congé, les ex employés ayant selon elle effectué le congé, encore moins la gratification qui était intégré dit elle dans le salaire;

De plus, elle fait valoir que la non remise et du relevé nominatif n'est pas de son fait car les intimés ne sont plus présentés au service après l'envoi de leur courriel de démission ; quant aux certificats de travail, elle indique que ces documents ont été remis à ces dernier comme en témoigne le fait que le 31 Mai 2017, monsieur Yao a reconnu avoir reçu son certificat par courriel et l'en a remercié ;

Par ailleurs la SOCIETE TOP IMAGE réaffirme que les travailleurs ont démissionné sans observer le délai de préavis ; en conséquence, selon elle, ils doivent être condamnés à lui payer une indemnité compensatrice de préavis ;

Elle réclame également leur condamnation à lui payer la somme de 5.000.000f à titre de dommages-intérêts résultant du préjudice par elle subi du fait de la démission inattendue des ex-travailleurs ;

Au total, elle plaide l'infirmité du jugement querellé en toutes ses dispositions, et la cour de céans, statuant à nouveau, dire que les ex employés ont démissionné, en conséquence les débouter de toutes leurs demandes comme étant mal fondés et les condamner aux dépens ;

Pour leur part, messieurs BLENOUA LEON JEAN SYLVESTRE et YAO KOUAKOU ARNOLD, par le

biais de leur conseil, la SCPA Houphouët-Soro-Koné et associés expliquent que courant année 2012, ils ont conclu des contrats à durée déterminée d'une année avec la SOCIETE TOP IMAGE en qualité de superviseur moyennant un salaire mensuel de 350.000f ; ils ajoutent que par la suite, ils ont signé plusieurs autres contrats à durée déterminée dont les derniers datent du 15 Octobre 2015 ; ils relèvent qu'en plus du salaire nominal, une prime de transport mensuelle dont le montant variait entre 32.000f et 45.000f leur était due mais font ils remarquer, c'est seulement la somme de 25.000f qui leur était réellement versée mensuellement ;

Le 01<sup>er</sup> Septembre 2016 poursuivent ils, leur employeur leur a notifié par écrit, la fin de leurs contrats à compter du 30 Septembre 2016 ;

Ils soulignent que suite à cet avis de fin de contrat, la SOCIETE TOP IMAGE leur a proposé le 01<sup>er</sup> Octobre 2016 de conclure de nouveaux contrats d'un mois ; ils déclarent qu'ils n'ont pas donné une suite favorable à cette proposition car pour eux par son renouvellement successif, pendant plus de deux ans le contrat à durée déterminée s'est mué en contrat à durée indéterminée ;

Ils soutiennent par ailleurs que contrairement aux affirmations de leur ex-employeur, la rupture du contrat de travail n'est pas intervenue suite à une démission ; ils soulignent à cet effet que suite à la notification de la fin du contrat qui leur a été adressée, ce dernier leur a proposé de conclure de nouveaux contrats à durée déterminée d'un mois ; estimant selon eux qu'ils n'étaient plus liés par un contrat à durée déterminée à la SOCIETE TOP IMAGE , ils ont refusé cette nouvelle proposition en vertu du principe de la liberté contractuelle ; ils ajoutent que ce refus ne peut être assimilé à une démission car leur relation contractuelle était déjà rompue depuis le 30 Septembre 2016 ; ce faisant indiquent-ils, la fin du contrat dans ce cas est imputable à l'employeur qui a fait cesser les relations contractuelles sans motif légitime ;

En outre ils font incidemment grief au Tribunal de ne leur avoir pas accordé le reliquat de la prime de transport ; ils estiment sur ce point qu'il ressort des clauses contractuelles, qu'une prime de transport d'un montant de 32.000f à 45.000f leur est due mais que pendant l'exécution du contrat c'est seulement la somme de 25.000f qui leur a été versée au titre de la prime de transport de telle sorte qu'un reliquat leur reste dû ;

En conséquence il sollicite de la Cour de céans, la condamnation de la SOCITE TOP IMAGE à payer à chacun d'eux la somme de 480.000f à titre du reliquat de l'indemnité de transport et de confirmer le jugement attaqué en ses autres dispositions ;

### **DES MOTIFS**

Toutes les parties ayant conclu, il ya lieu de statuer par décision contradictoire ;

### **EN LA FORME**

Les appels principal et incident ayant été relevés selon les forme et délai de la loi, il convient de les recevables ;

### **AU FOND**

#### **Sur la nature de la relation contractuelle**

Selon les dispositions de l'article 15.4 du code de travail, « les contrats à terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure de deux ans.les contrats à terme précis peuvent être renouvelés sans limitation. Toutefois, ces renouvellements ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de deux ans » et l'article 15.10 du même code ajoute que « les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par le présent chapitre sont réputés être à durée indéterminée »

En l'espèce il est constant parce que non contesté par les parties que la SOCIETE TOP IMAGE a conclu de manière successive des contrats à durée déterminée



avec ses ex-travailleurs de 2012 à 2016 soit sur une période de plus de 02 ans ;

Ainsi, les renouvellements successifs ont entraîné un dépassement de la durée maximale de deux de sorte que ces contrats n'ayant pas satisfaits aux exigences posées par la loi sont réputés être à durée indéterminée ;

Pour l'avoir dit et constaté, le Premier Juge a fait une bonne application de la loi à telle enseigne que le jugement querellé mérite confirmation sur ce point ;

#### Sur le caractère de la rupture des relations contractuelles

L'article 18.3 du code précité dispose que « le contrat 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 » ;

En outre, il ressort des dispositions de l'article 18.15 du même code que toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages et intérêts et les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motifs sont abusifs

En l'espèce, il résulte des pièces produites notamment de l'avis de fin de contrat versé au dossier que la société TOP IMAGE avait notifié à ses ex employés la fin des relations contractuelles pour le 30 Septembre 2016 au motif que le contrat à durée déterminée qui les liait prenait fin à cette date ;

Dans ces conditions, l'ex employeur ne peut se prévaloir des courriels envoyés par les ex travailleurs postérieurement à cette date en vue de marquer leur désaccord pour la signature d'un autre contrat à durée déterminé pour se prévaloir de leur démission, la rupture ayant déjà eu lieu ;

Or s'agissant en l'espèce de contrat à durée indéterminée liant les parties, l'ex employeur ne peut invoquer l'échéance des contrats pour y mettre fin ;

En le faisant, il a rompu ces contrats à durée indéterminée sans aucun motif légitime de sorte que ces ruptures sont abusives et ouvrent droit à dommages et intérêts;

C'est en conséquence à bon droit que le premier juge a déclaré que la rupture du contrat de l'espèce est abusive et a condamné la SOCIETE TOP IMAGE à payer aux ex employés, diverses sommes d'argent à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Par ailleurs, les ruptures étant imputables à l'ex employeur comme il vient d'être démontré et ayant été opérées sans aucun préavis ni délai de préavis alors que les ex employés n'avaient commis aucune faute lourde, c'est également à raison que le Premier juge a condamné la société TOP IMAGE au paiement de diverses sommes d'argent à titre d'indemnité de licenciement et compensatrice de préavis ;

Dès lors, le jugement déféré mérite confirmation sur tous ces points ;

#### Sur les droits acquis

Aucune pièce du dossier ne vient établir que l'ex employeur s'est libéré de son obligation de paiement de l'indemnité de congé au prorata et de la gratification au prorata qui sont des droits acquis aux travailleurs ; En effet, les bulletins de salaire produits ne mentionnent aucune somme d'argent en face de ces chapitres et la preuve de ce que les employés ont bénéficié de leur congé n'est pas rapportée ;

Dans ces conditions, c'est à raison que le Tribunal a condamné la société TOP IMAGE au paiement de sommes d'argent de ces chefs ; il sied donc de confirmer la décision entreprise sur ces points ;

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

Aux termes des dispositions de l'article 18.18, à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur sous peine de dommages et intérêts un

certificat de travail indiquant exclusivement la date de son d'entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, un relevé nominatif de salaire de l'institution d'épargne sociale à laquelle le travailleur est affilié ;

En l'espèce, l'ex employeur affirme que les certificats de travail ont été remis aux travailleurs comme en témoigne le mail de remerciement de monsieur Yao en date du 31 Mai 2017 et que la non remise du relevé nominatif est du fait des ex employés qui ne se sont plus présentés au service après leur démission ;

Cependant, le Courriel dont fait référence l'ex employeur n'établit nullement que le certificat de travail de monsieur Yao a été remis à l'expiration du contrat comme le prévoit la loi ; de plus, aucune preuve de la remise dudit document dans les mêmes conditions à monsieur BLEGNOUA LEON SYLVESTRE n'est rapportée ;

Par ailleurs, contrairement aux déclarations de la société TOP IMAGE, ces derniers n'ayant nullement démissionné de leur poste comme ci-dessus démontré, il lui appartenait de faire la preuve des diligences effectuées pour la remise des relevés nominatifs de salaire et des certificats de travail ;

A défaut, elle doit être condamnée au paiement de dommages et intérêts pour non remise de ces documents ;

Le premier juge ayant statué dans ce sens, le jugement querellé mérite confirmation sur ces points ;

#### Sur les demandes reconventionnelles de la SOCIETE TOP IMAGE

S'il ressort des dispositions des articles 81.2 et suivants, du code précité que tout différent individuel de travail est soumis, avant toute saisine du Tribunal du Travail, à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales pour tentative de règlement amiable, cet article et les suivants ne sanctionnent pas par l'irrecevabilité la

demande non formulée devant l'inspecteur avant la saisine du Tribunal ;

Dès lors, c'est à tort que le premier juge a déclaré irrecevable la demande reconventionnelle de la société TOP IMAGE ;

Il sied en conséquence d'infirmier le jugement attaqué sur ce point et, statuant à nouveau, déclarer ces demandes recevables ;

Cependant, il vient d'être démontré que les travailleurs ont été abusivement licenciés de sorte que les travailleurs n'avaient à respecter aucun préavis et n'ont occasionné aucun préjudice à leur employeur du fait d'une prétendue démission inattendue;

Dans ces circonstances, il convient de déclarer la société TOP IMAGE mal fondée en sa demande et de l'en débouter ;

#### Sur le transport

Les appelants incidents affirment que selon les clauses de leur contrat, une prime de transport dont le montant varie entre la somme de 32.000f et 45.000F leur était due ; or qu'ils relèvent que c'est seulement la somme de 25.000f qui leur était octroyée au titre de la prime de transport durant l'exécution du contrat ; ils sollicitent en conséquence la condamnation de leur ex-employeur au paiement du reliquat ;

En effet, en application des dispositions de l'article 1134 du code civil applicable en matière sociale, les conventions légalement faites tiennent lieu de loi entre les parties ; il s'agit de l'effet obligatoire du contrat ; En l'espèce article 10 du contrat de travail stipule qu'une prime de transport d'un montant variant entre 32.000f et 45.000f est versée aux travailleurs selon la zone de travail; cette clause se devait d'être respectée par toutes les parties ;

Cependant, il s'avère que l'employeur a failli à cette obligation, ne payant au travailleur que la somme de

25.000FCFA à titre de transport, violant ainsi ses obligations contractuelles ; il s'ensuit que les travailleurs sont fondés à réclamer le paiement de la somme reliquataire ;

Toutefois, les zones n'ayant pas été précisées, il convient de tenir compte du minimum convenu, c'est-à-dire de la somme de 32 .000 FCFA prévu pour le transport et de condamner l'employeur à payer à chacun des travailleur la somme de 168.000 FCFA correspondant à la somme reliquataire mensuelle de 7000 FCFA sur 24 mois ;

Le premier juge n'ayant pas statué dans ce sens, il y a lieu d'infirmer le jugement entrepris sur ce point et, statuant à nouveau, condamner la société TOP IMAGE à payer à chacun des ex employés la somme de 168.000 FCFA au titre du transport;

#### Sur les dépens

La procédure sociale étant caractérisée par la gratuité, la demande de ce chef est sans objet

#### PAR CES MOTIFS

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

#### En la forme

Déclare LA SOCIETE TOP IMAGE et messieurs BLEGNOUA LEON JEAN SYLVESTRE et YAO KOUAKOU ARNOLD recevables respectivement en leur appels principal et incident relevé du jugement contradictoire n°465/CS4-B/18 rendu le 15 Mars 2018 par le tribunal de travail d'Abidjan ;

#### Au fond

Les y dit partiellement fondés ;  
Réformant le jugement attaqué ;  
Déclare recevable mais mal fondée la demande reconventionnelle de la société TOP IMAGE ;  
Condamne LA SOCIETE TOP IMAGE à payer à messieurs BLEGNOUA LEON JEAN SYLVESTRE et

YAO KOUAKOU ARNOLD la somme de 168.000  
chacun à titre de reliquat de l'indemnité de transport,  
Confirme pour le surplus.

Ainsi fait jugé et prononcé publiquement par la cour  
d'Appel d'Abidjan, (Côte d'Ivoire) les jours, mois et  
an, que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier.

