

**COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE**

**Deuxième CHAMBRE SOCIALE**

**AUDIENCE DU JEUDI 20 JUIN 2019**

**DMC**

**N° 472**

**Du 20/06/2019**

**ARRET SOCIAL  
CONTRADICTOIRE**

**2<sup>ème</sup> CHAMBRE SOCIALE**

**AFFAIRE**

**La Société UNIWAX**

**(Cabinet VIRTUS)**

**C/**

**Monsieur ZADY DROGBA  
PASCAL  
(En personne)**

La Cour d'Appel d'Abidjan, 2<sup>ème</sup> Chambre Sociale séant au Palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du Jeudi vingt juin deux mille dix neuf à laquelle siégeaient ;

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

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

En présence de Madame **TAHOU DESIREE LYDEE**, Avocat Général ;

Avec l'assistance de **Maître AKRE ASSOMA**, GREFFIER ;

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

**ENTRE : La Société UNIWAX ;**

**APPELANTE**

Représentée et concluant par le Cabinet VISTUS, Avocat à la Cour, son conseil ;

**D'UNE PART**

**ET : Monsieur ZADY DROGBA PASCAL ;**

**INTIME**

Comparaissant 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 de Yopougon, statuant en la cause en matière sociale a rendu le jugement n°348 en date du 30/10/2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

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

Reçoit Monsieur ZADY Drogba Pascal en son action ;

Rejette, comme injustifiée, la demande de la Société UNIWAX aux fins de sursis à Statuer ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que le contrat de travail des parties est rompu suite au refus opposé à la demande de réintégration du travailleur ;

Dit que cette rupture, imputable à la Société UNIWAX est abusive ;

La condamne en conséquence à payer à M. ZADY DROGBA Pascal les sommes suivantes ;

-dommages-intérêts pour licenciement abusif ;	4.592.389 francs ;
-indemnité spéciale -----	; 329.120 francs ;
-indemnité supplémentaire -----	8.266.301 francs ;
-indemnité de licenciement -----	1.667.548 francs ;
-indemnité compensatrice de préavis -----	918.478 francs ;
-indemnité compensatrice de congés-payés	918.478 francs ;
-gratification au prorata de 2017 -----	126.194 francs ;
-dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaire -----	688.857 francs ;
-dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail -----	688.857 francs ;

Soit la somme totale de ----- 18.198.222 francs ;

Le déboute de ses conclusions plus amples et contraires ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Par acte n° 192 du greffe en date du 06/11/2018, Maître N'Guessan Yao Avocat à la Cour pour le compte de la société UNIWAX 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 numéro 615 de l'année 2018 et appelée à l'audience du Jeudi 27/12/2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 17/01/2019 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du jeudi 14/03/2019 sur les conclusions des parties ;

Le Ministère Public a requis qu'il plaise à la Cour, déclarer la société UNIWAX recevable en son appel ; l'y dire mal fondée  
L'en débouter.

Confirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du Jeudi 06/06/2019 – A cette date, le délibéré a été prorogé au 20/06/2019 puis vidé ;

**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 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 ;

Oui les parties en leurs demandes, fins et conclusions ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### **FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS Et MOYENS DES PARTIES**

Suivant déclarations n° 192/2018, faites au greffe le 06 Novembre 2018, la société UNIWAX, ayant pour conseil Maître N'GUESSAN Yao, Avocat à la Cour, a interjeté appel du jugement social contradictoire n° 348/2018, rendu le 30 Octobre 2018 par le Tribunal du travail de Yopougon, qui en la cause a statué comme suit ;

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

Reçoit Monsieur ZADY DROGBA Pascal en son appel ;  
Rejette, comme injustifiée, la demande de la Société UNIWAX aux fins de sursis à statuer ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que le contrat de travail des parties est rompu suite au refus opposé à la demande de réintégration du travailleur ;

Dit que cette rupture, imputable à la Société UNIWAX, est abusive ;

La condamne en conséquence à payer à Monsieur ZADY DROGBA Pascal des sommes suivantes ;

-Indemnité spéciale -----329.120 francs  
-Indemnité supplémentaire -----8.266.301 francs  
-Indemnité de licenciement -----1.667.548 francs  
-Indemnité compensatrice de préavis ----- 918.478 francs ;  
-Indemnité compensatrice de congés-payés-----918.478 francs ;  
-Gratification au prorata de 2017----- 126.194 francs ;  
-Dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif de  
Salaire ----- 688.857 francs ;  
-Dommages-intérêts pour non remise de certificat de  
Travail----- 688.857 francs  
-Dommages-intérêts pour licenciement abusif ----- 4.592.389 francs ;

Le déboute de ses conclusions plus amples et contraires ;  
Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

A soutien de son appel, la société UNIWAX, explique que ZADI DROGBA Pascal est à son service depuis le 28 Avril 1998 en qualité de Chef de poste et est par ailleurs Secrétaire Général du Syndicat S.T.P.U affilié à la centrale syndicale UNATR.CI ; que celui-ci s'est livré à des actes d'harcèlement policier et administratif à l'encontre de ses collègues, supérieurs hiérarchiques et de la Direction ayant consisté à déposer des plaintes abusives auprès de la police et de l'inspection du travail, pour des faits ou motifs s'étant déroulés dans l'entreprise et à l'occasion du travail, ce qui lui a valu des demandes d'explication ;

Poursuivant, elle indique que ZADI DROGBA Pascal n'ayant pas donné d'explications convaincantes dans sa réponse d'où il s'inférait au contraire, qu'il recherchait, à travers les faits de harcèlement à lui reprochés, à instrumentaliser les administrations saisies dans le but de perturber le climat social dans l'entreprise, elle a saisi l'inspection du travail et des lois sociales de Yopougon d'une demande d'autorisation de licenciement de ce dernier, en raison de sa qualité de travailleur protégé ;

Tirant les conséquences des griefs et du caractère inopérant des réponses apportées par le travailleur, la société UNIWAX précise qu'elle lui a notifié une mise à pied provisoire dans l'attente de l'autorisation de licenciement sollicitée de l'inspection de travail ;

En réponse, l'inspection de travail du Yopougon a, par courrier du 13 Novembre 2017 querellé, refusé l'autorisation de licenciement sollicitée, bien qu'elle ait expressément reconnu qu'une des plaintes du travailleur, reprochant à l'employeur de tenter de museler l'action syndicale au sein de entreprise était infondée ;

Suite à cette décision Monsieur ZADY DROGBA Pascal par courrier du 16 Novembre 2017 lui a adressé une demande de réintégration à laquelle elle n'a pas donné une suite favorable ;

La société UNIWAX avance qu'elle a saisi le Ministère de l'emploi et de la protection sociale d'un recours hiérarchique pour obtenir le retrait de la décision de l'inspecteur du travail ; En réponse, celui-ci l'a informé par courrier du 23 Mars 2018, de son refus d'autoriser le licenciement de Monsieur ZADY ;

En conséquence, elle a décidé de soumettre, cette décision à la censure du juge de l'excès de pouvoir en vue de son annulation par requête du 24 Mai 2018 :

C'est dans ce contexte relève t-elle que Monsieur ZADY Drogba Pascal a saisi le Tribunal du travail de Yopougon, par requête du 18 Juin 2018 pour le paiement de ses droits de rupture de contrat de travail d'un montant total de 72.882.598 FCFA ;

La société UNIWAX fait noter que bien qu'elle ait plaidé le sursis à statuer en raison de ce que la décision de l'inspecteur de travail n'est pas définitive, du fait que le recours en annulation pour excès de pouvoir contre la décision du Ministre de l'Emploi est pendant devant la chambre administrative, le Tribunal a vidé sa saisine en la condamnant à payer divers droits et dommages-intérêts découlant de la rupture du contrat la liant à ZADY DROGBA Pascal ;

Elle estime qu'en statuant ainsi le premier Juge a fait une mauvaise appréciation des faits de la cause et une application erronée de la loi, en sorte que le jugement entrepris mérite d'être infirmé sur ces points ;

A cet effet, la Société UNIWAX fait valoir que le refus de réintégration de ZADY DROGBA Pascal est légitimé par le prolongement de la suspension du contrat de travail résultant du recours pour excès de pouvoir qu'elle a introduit devant le Juge administratif et que partant, un tel refus ne saurait valoir licenciement de celui-ci ;

Qu'il ne peut ainsi prétendre aux droits et dommages-intérêts réclamés dans sa requête introductive d'instance ;

Qu'au demeurant, suite à la décision du Ministère de l'emploi, le travailleur ne lui a adressé aucune demande de réintégration et que par ailleurs, la décision de refus d'autorisation de licenciement n'étant pas assortie du privilège du préalable, elle est d'office suspendue par l'exercice du recours en annulation formé ;

Relativement à la rupture du contrat, elle fait savoir que le contrat n'est pas rompu mais simplement suspendu du fait de la mise à pied provisoire infligée à Monsieur ZADY DROGBA Pascal dans l'attente d'obtenir l'autorisation de le licencier ;

Dès lors, relève-t-elle, celui-ci ne peut prétendre à des droits liés à la rupture de son contrat de travail, surtout qu'au terme de la mise à pied, il sera couvert du salaire et accessoires dus pendant toute la durée de la suspension ;

Pour sa part, Monsieur ZADY DROGBA Pascal fait valoir que contrairement aux allégations de la société UNIWAX aucune disposition légale n'a prévu la prolongation de la suspension du travailleur protégé au-delà du délai d'un mois imparti à l'inspecteur du travail et des lois sociales par l'article 61.8 d la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015 portant code du travail pour répondre à la demande d'autorisation de licenciement ;

L'intimé continue pour dire que le fait de prolonger sa suspension au-delà d'un mois maximum et du délais de 06 mois du recours hiérarchique en annulation, que l'appelant s'est donné suivant son courrier en date du 22 novembre 2017 pour le réintégrer, condition réitérée devant l'inspecteur du travail et des lois sociales lors de la tentative de conciliation tenue le 12 Juin 2018 équivaut au refus de le réintégrer qui a pour effet de lui interdire l'accès au lieu du travail ;

Pour lui, cette interdiction traduit la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail ;

Il conclut à la confirmation du jugement sur ce point ;

Relativement aux motifs de son licenciement ZADY DROGBA Pascal fait noter qu'aucune disposition légale n'a prescrit que les plaintes contre un collègue et un supérieur hiérarchique sont des faits de harcèlement policier et administratif et constituent des fautes ;

Il estime que c'est à raison que le Tribunal a retenu que lesdits faits ne sont pas établis et sollicite la confirmation du jugement sur ce point ;

En outre, ZADY DROGBA Pascal avance qu'en affirmant que le contrat de travail étant suspendu, la gratification au titre de l'année 2017 ainsi que le salaire dû pendant la période de suspension seront payés en cas de réintégration ou de licenciement à l'issue du recours entrepris contre la décision du Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale, la société UNIWAX reconnaît ses droits légaux et conventionnels dont le refus de les exécuter constitue un abus ;

Il souligne également que le non paiement du salaire dans le délai légal constitue une violation des dispositions conventionnelles édictées par l'article 63 in fine de la convention collective interprofessionnelle en ce sens que la suspension du contrat de travail par l'employeur tenant toujours le salarié à sa disposition et le rendant indisponible à toute autre activité professionnelle lui donne droit au salaire mensuel en sorte que le refus de lui payer ce droit est illégal ;

Partant, il demande le relèvement de l'indemnité spéciale à 1.714.492 FCFA au lieu de 329.120 FCFA, correspondant aux salaires de la période allant de la date de la mise à pied au 08 mai 2018, date de la décision de l'inspecteur du travail, il sollicite également la revalorisation des dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail à 4.592.389 FCFA et pour non délivrance de relevé nominatif de salaire à 4.592.389 FCFA au lieu de 688.857 FCFA ;

En outre, il réitère sa demande au titre de la gratification de l'année 2018 au prorata évaluée à 56.492 FCFA ;

Par ailleurs, ZADY DROGBA Pascal fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de ses demandes de divers dommages-intérêts pour non respect d'obligations contractuelles au motif qu'il n'en a pas rapporté la preuve ;

Il affirme que ces dommages-intérêts trouvent leur fondement dans les dispositions de l'article 72.12 du code du travail et que c'est à tort que le premier juge a rejeté les demandes les concernant ;

Pour terminer, il prie la Cour de confirmer le jugement en ses dispositions qui lui sont favorables, dire son appel incident bien fondé et faire droit à toutes ses demandes ;

## **DES MOTIFS**

### **EN LA FORME**

#### **Sur le caractère de la décision**

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

#### **Sur la recevabilité de l'appel**

Considérant que le jugement n°348/2018 rendu le 30 Octobre 2018 n'a pas encore été signifié ; Que les délais n'ayant pas couru, l'appel interjeté le 06 novembre 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 l'appel principal**

#### **Sur le sursis à statuer**

Considérant qu'il est de principe que les décisions des autorités administratifs bénéficient du privilège de l'exécution d'office en ce sens qu'elles doivent être

exécutées malgré la contestation dont elles sont l'objet sauf si le Juge administratif a ordonné le sursis à exécuter ;

Que par ailleurs le recours pour excès de pouvoir n'a aucun effet suspensif ;

Que dès lors, en l'absence d'une décision suspendant l'exécution de la décision de refus de licencier Monsieur ZADY Drogba Pascal, qui a pour objectif la poursuite des relations de travail, la Société UNIWAX était tenue de lever la mise à pied infligée à ce travailleur dans l'attente de l'autorisation de l'inspecteur du travail ;

Qu'en conséquence s'est à bon droit que le tribunal a rejeté la demande de sursis à statuer ;

Qu'il y a lieu de confirmer ce point du jugement ;

### **Sur la rupture du contrat du contrat de travail et ses conséquences**

Au contraire du salarié qui soutient qu'il a été licencié, l'employeur allègue que le contrat n'est pas rompu mais simplement suspendu ;

Considérant qu'il est constant que ZADY DROGBA Pascal a fait l'objet d'une mise à pied dans l'attente de l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail et des lois sociales ;

Que suite au refus de l'inspecteur du travail et des lois sociales la société UNIWAX a initié un recours hiérarchique devant le Ministre de l'emploi et de la protection sociale et ensuite un recours en annulation pour excès de pouvoir contre la décision du Ministre devant la Chambre administrative de la Cour Suprême ;

Considérant qu'il ressort des développements précédents que les décisions des autorités administratives bénéficient du privilège de l'exécution d'office de sorte que la société UNIWAX était tenue de réintégrer Monsieur ZADY Drogba Pascal suite à sa demande ;

Qu'en ne le faisant pas, elle a pris l'initiative de mettre fin à leur relation de travail ; Que le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement rend ladite rupture abusive ;

Qu'en conséquence il sied de confirmer le jugement sur ces points ;

### **Sur l'indemnité spéciale et l'indemnité supplémentaire**

Considérant qu'aux termes de l'article 61.9 du Code du travail « si l'employeur licencie un délégué du personnel ou un délégué syndical sans l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou si l'inspecteur donne un avis défavorable à la demande de licenciement du délégué du personnel, celui-ci



doit demander sa réintégration dans l'entreprise par tous moyens laissant trace écrite. Si l'employeur ne réintègre pas le délégué qu'il a licencié huit jours après la réception de la lettre de demande de réintégration, il est tenu de verser de une indemnité spéciale égale à la rémunération due pendant la période de suspension du contrat de travail ainsi qu'une indemnité supplémentaire égale à 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte et 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte 5 à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 2 mois de salaire brut par année de présence avec un maximum de 36 mois, lorsqu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Considérant qu'il n'est pas contesté que Monsieur ZADY DROGBA Pascal est un délégué syndical et que la rupture de son contrat est intervenu malgré le refus de l'Inspecteur du travail d'autoriser son licenciement ;

Que dès lors, l'indemnité spéciale et l'indemnité supplémentaire lui sont dues ;

Qu'en conséquence s'est à bon droit que le Tribunal a alloué la somme de 329.120 FCFA au titre de l'indemnité spéciale et celle de 8.266.301 FCFA au titre de l'indemnité supplémentaire ;

#### **Sur la gratification au prorata de l'année 2017**

Considérant qu'aux termes de l'article 53 de la convention collective Interprofessionnelle, la prime de fin d'année ou la gratification est un droit acquis au travailleur ;

Que le contrat étant rompu avant la fin de l'année 2017, le travailleur a droit à cette prime au prorata ;

Qu'en faisant droit à la demande de gratification de ZADY DROGBA Pascal, le premier Juge a fait une exacte application des dispositions de l'article susvisé ;

Que ce point du jugement entrepris mérite d'être confirmé ;

#### **Sur l'appel incident**

#### **Sur l'augmentation de l'indemnité spéciale**

Considérant que Monsieur ZADY DROGBA Pascal soutient que son indemnité spéciale a été sous-évaluée en ce sens que contrairement au Tribunal qui a jugé que la période de suspension du contrat qui a débuté le 12 Octobre 2017, a pris fin le 25 Novembre 2017, celle-ci prend fin le 08 mai 2018 ;

Que cependant, il ressort des développements précédents que le contrat de travail a pris fin en novembre 2017 ; que c'est à raison que le Tribunal a retenu la période du 12 Octobre au 25 novembre 2017 pour l'évaluation de l'indemnité spéciale ;

Qu'il échet de confirmer le jugement critiqué sur ce point ;

**Sur les reliquats de prime de salissure, de prime d'entretien tenue et d'indemnité de transport, de reliquat de salaire catégoriel au titre de la revalorisation salariale et prime d'ancienneté de Septembre et Octobre 2017**

Considérant que pour rejeter les demandes de rappel des reliquats des droits sus-énoncés le Tribunal a jugé qu'il s'induit des bulletins de salaire des mois de Septembre et Octobre 2017 que ces droits ont été effectivement payés ;

Qu'aucun élément nouveau susceptible de justifier les demandes dont s'agit n'ayant été produit, il sied de dire lesdites demandes mal fondées, d'en débouter ZADY DROGBA Pascal et confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

**Sur la gratification au prorata de l'année 2018**

Considérant qu'il est acquis aux débats, que le contrat de travail a été rompu courant l'année 2017 ; que dès lors, ZADY DROGBA Pascal ne peut prétendre à la gratification de la période postérieure à la fin des relations de travail ;

Qu'en conséquence, c'est à bon droit que le premier juge l'a débouté de ce chef de demande ;

Qu'il sied de confirmer ce point du jugement querellé ;

**Sur les divers dommages-intérêts pour non-respect d'obligations conventionnelles**

Considérant que ZADY DROGBA Pascal invoque à l'appui des demandes de divers dommages-intérêts pour non respect d'obligations conventionnelles l'article 72.12 du Code du travail ;

Considérant que ledit article dispose que « les personnes liées par une convention collective ou un accord prévus à l'article 73.5 ci-dessous peuvent intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre d'autres personnes ou groupement liés par la convention ou accord qui violeraient à leur égard les engagements contractés » ;

Considérant qu'à l'analyse les dispositions susvisées ne s'appliquent pas aux dommages-intérêts réclamés par Monsieur ZADY DROGBA Pascal ;

Que dès lors, c'est à raison que le premier juge l'a débouté des demandes dont s'agit ;

Que ces points du jugement critiqué mérites d'être confirmés ;

**PAR CES MOTIFS**

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

**En la forme**

Déclare la société UNIWAX et Monsieur ZADY DROGBA Pascal recevables en leurs appels principal et incident ;

**Au fond**

Les y dits mal fondés ;

Les en déboute ;

Confirme le jugement en toutes ses dispositions ;

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

Et ont signé le Président et le Greffier.



