COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

4ème CHAMBRE SOCIALE

DMC

AUDIENCE DU JEUDI 26/04/2018

N°411
DU 26/04/2018

ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE

4ème CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE

Sté AFRIPLASTI

(Me JULES AVLESSI)

C/-

Monsieur GAUCALEY CHARLES

1ère GROSSE DELIVREE le 06 novembre 2018 à M. GAUCALEY CHARLES.

La Cour d'Appel d'Abidjan, 4ème Chambre sociale séant au Palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du Jeudi 26/04/2018 à laquelle siégeaient ;

Mr **KOUAME TEHUA**, Président de Chambre, PRESIDENT ;

Mr **IPOU-JEAN BAPTISTE et Mme N'TAMON MARIE-YOLANDE,** Conseillers à la Cour, MEMBRES ;

Avec l'assistance de Maître **GOURIVA OUELI**, GREFFIER ;
A rendu l'arrêt dont la teneur suit dans la cause ;

ENTRE : La Société AFRIPLASTI ;

APPELANT

Représenté et concluant par Maître JULES AVLESSI, Avocat à la Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET : GAUCALEY CHARLES ;

INTIME

Comparaissant représenté 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°126 en date du 21/06/2017 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit ;

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

EN LA FORME

-Déclare l'action de GAUCALEY CHARLES recevable ;

Au fond

L'adit partiellement fondé ;
Condamne l'employeur (la société AFRIPLAST) à lui payer les sommes suivantes

-99.170 FCFA à titre d'indemnité de licenciement ;
-66.150 FCFA à titre d'indemnité compensatrices de préavis ;
-50.400 FCFA à titre de rappel de prime d'ancienneté ;
-249.600 FCFA à titre de dommages intérêts pour licenciement abusif ;
-124.800 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail ;
-124.800 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif des salaires ;

Ordonne l'exécution concernant la prime d'ancienneté soit 50.400 FCFA ;
Le déboute du surplus de ses prétentions ;

Par acte n°93 du greffe en date du 26/07/2017, Maître JULES AVLESSI, pour le compte de sa cliente 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° 687 de l'année 2017 et appelée à l'audience du 02/11/2017 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 30/11/2017 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du -------sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 01/01/2018 - A cette date, le délibéré a été 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 du 26/04/2018 ;

La Cour vidant son délibéré conformément à la loi a rendu l'arrêt ci-après, qui a été prononcé par Monsieur le Président.

LA COUR

Vu les pièces de la procédure ;

Oui les parties en leurs prétentions et moyens ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

FAITS- PROCEDURE PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Suivant acte-N° 93 du 26 juillet 2017, la société AFRIPLASTI a relevé appel du jugement contradictoire-N° 126 rendu le 21 juin 2017 par le Tribunal du travail de YOPOUGON, non notifié, qui a déclaré abusif le licenciement de GAUCALEY Charles et l'a condamnée à lui payer diverses sommes à titre d'indemnités de préavis et de licenciement, de rappel de prime d'ancienneté, ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement abusif et non remise de certificat de travail et de relevé nominatif des salaires ;

La Société AFRIPLASTIF fait grief au Tribunal d'avoir retenu le licenciement abusif alors qu'elle était liée à son ex-travailleur par un contrat à durée déterminée qui n'a duré que quinze mois et a pris fin à son terme fixé au 15 mai 2016 ;

Elle en déduit que ces relations de travail n'ont pas pu se muer en un contrat à durée indéterminée et qu'ainsi, sa condamnation à payer la prime d'ancienneté, les indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement abusif n'est pas fondée ;

Elle soutient en outre que l'intimé n'étant plus revenu dans ses locaux à la fin de son contrat, elle s'est trouvée dans l'impossibilité de lui remettre le certificat de travail et le relevé nominatif de salaires ;

Elle conclut qu'il n'y a pas lieu à paiement de dommages-intérêts ;

En réplique, GAUCALEY Charles expose qu'il a été engagé verbalement le 1er janvier 2012 par la société AFRIPLASTI, avant de se voir soumis à la signature de contrats à durée déterminée successifs courant du 15 février 2015 au 15 mai 2016 ;

Il explique que passé ce terme, ses relations de travail avec son employeur se sont poursuivies jusqu'au 31 décembre 2016, et qu'ainsi ils se sont retrouvés dans un contrat à durée indéterminée dont la rupture sans motif lui ouvre droit à des dommages-intérêts pour licenciement abusif et aux indemnités de rupture ;

Il fait valoir par ailleurs qu'il a droit à la prime d'ancienneté pour avoir passé plus de quatre ans dans l'entreprise ainsi qu'à des dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif des salaires ;

Il plaide en conséquence la confirmation du jugement querellé ;

DES MOTIFS

En la forme

Les deux parties ayant conclu, il y a lieu de statuer contradictoirement ;

En outre, l'appel ayant été relevé dans les formes et délais légaux, il convient de le déclarer recevable ;

Au fond

Sur la nature du lien contractuel, le caractère de la rupture et les conséquences

Aux termes des articles 18.3 et 18.15 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime, et les licenciements opérés sans motif ou pour faux motif sont abusifs et donnent lieu à dommages-intérêts ;

En l'espèce, il ressort du bulletin de paie de la première quinzaine de novembre 2016 que les relations de travail entre les parties se sont poursuivies sans écrit au-delà du 15 mai 2016, terme du dernier contrat à durée déterminée et ont été rompues sans motif ;

Or, il résulte des articles 15.2 et 15.10 du code du travail que les contrats de travail à durée déterminée qui ne sont pas passés par écrit sont réputés être à durée indéterminée ;

Dès lors, il apparaît que les parties étaient liées par un contrats à durée indéterminée à compter du 15 mai 2016, et c'est donc à bon droit que le premier Juge a retenu le licenciement abusif et condamné l'appelante à payer des dommages-intérêts, et sa décision doit être confirmée sur ce point ;

Sur le paiement des indemnités de rupture et de la prime d'ancienneté

Il résulte des articles 18.7 et 18.16 du code du travail et 1er du décret-N°96-201 du 07 mars 1996 relatif à l'indemnité de licenciement, que le salarié congédié bénéficie des indemnités de préavis et de licenciement, sauf en cas de faute lourde ;

En l'espèce, le contrat ayant été rompu par l'employeur sans que le délai de préavis ait été exécuté et en dehors de toute faute du salarié, il y a lieu d'accorder à celui-ci le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis, et le jugement sera également confirmé sur ce point ;

En revanche, le contrat à durée indéterminée n'ayant pas atteint douze mois pour n'avoir couru que du 15 mai 2016 au 15 novembre 2016, le Tribunal a fait une mauvaise appréciation de la cause en condamnant l'employeur au paiement de l'indemnité de licenciement et sa décision doit être infirmée sur ce point ;

Il résulte en outre de l'article 55 de la convention collective que la prime d'ancienneté est acquise à tout travailleur totalisant au moins deux années de présence dans l'entreprise ;

Ici, l'employeur ne rapporte aucune preuve du paiement de cette prime, et c'est à bon droit que le Tribunal a alloué la somme de 50.400 francs représentant le rappel de deux années de prime, de sorte que le jugement sera confirmé sur ce point ;

SUR LES DOMMAGES-INTERETS POUR NON REMISE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL ET DE RELEVE NOMINATIF DES SALAIRES

L'article 18.18 du code du travail fait obligation à l'employeur de remettre un certificat de travail et un relevé nominatif des salaires au travailleur dont le contrat a expiré, sous peine de dommages-intérêts ;

En l'espèce, l'appelante ne prouve pas avoir satisfait à ces obligations ;

Dans ces conditions, il apparait que le Tribunal a fait une saine application des dispositions susdites et le jugement doit également être confirmé sur ce point ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement à l'égard des parties, en matière sociale et en dernier ressort ;

En la forme

Déclare la société AFRIPLASTI recevable en son appel relevé du jugement contradictoire-N° 126 rendu le 21 juin 2017 par le Tribunal du travail de YOPOUGON ;

Au fond

L'y dit partiellement fondée ;
Infirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné l'appelante à payer l'indemnité de licenciement ;

Statuant à nouveau :

Déboute l'intimé de sa demande d'indemnité de licenciement ;
Confirme le jugement attaqué pour le surplus de ses dispositions ;

En foi de quoi, le présent arrêt a été prononcé publiquement, les jour, mois et an que dessus.
Et ont signé, le Président et le Greffier.