bb

N° 480
DU 20/6/2019
ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE
4ÈME CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE :

LA CLINIQUE MONT CARMEL
(Me Alain KOFFI)

C/

Mlle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE
(Me BENE K. Lambert)

1ère GROSSE DELIVREE le 14 Novembre 2019 à Maître BENE K. Lambert Avocat à la cour et remise à Mlle AMAN EBALA GEORGETTE suivant procuration ci-annexée.

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

QUATRIÈME CHAMBRE SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 20 JUIN 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, 4ème chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi vingt juin deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :
Monsieur KOUAME TEHUA, Président de chambre, Président ;
Madame N'TAMON MARIE YOLANDE et
Monsieur IPOU KOMELAN JEAN BAPTISTE, conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître BROU OI Brou, Greffier ;

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

ENTRE :

LA CLINIQUE MONT CARMEL, ayant son siège social à Abidjan Yopougon Ananeraie, 09 BP 3979 Abidjan 09, téléphone 23 46 06 01 / 23 46 06 12 ;

APPELANTE

Représentée et concluant par Maître Alain KOFFI Avocat à la Cour son conseil ;

D'UNE PART

ET :

Mlle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE, né le 13 janvier 1986 à Ayamé, aide-soignante, demeurant à Abidjan Yopougon Ananeraie, téléphone : 47 15 32 82 ;

INTIMEE

Comparaissant et concluant par BENE K. Lambert Avocat à la Cour son conseil ;

D'AUTRE PART

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 du Travail d'Abidjan Yopougon statuant en la cause, en matière sociale, a rendu le jugement contradictoire N°169/2018 en date du 26 avril 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

«Déclare que le contrat liant la clinique MONT CARMEL à mademoiselle ATTIEMOUX SEA Carine Melaine est un contrat de travail à durée indéterminée dont la rupture est abusive et la condamne à lui payer diverses sommes d'argent à titre d'indemnités et droits de rupture ainsi que des dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS et non remise de certificat de travail et de relever nominatif de salaire » ;

Par acte n°148/2018 du greffe en date du 18 juillet 2018 Maître Alain KOFFI Avocat à la Cour conseil de la *CLINIQUE MONT CARMEL* 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°512 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 08 novembre 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 22 novembre 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 16 mai 2019 ;

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

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 jeudi 20 juin 2019,

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 du dossier ;
Ensemble les faits, moyens et prétentions des parties ;
Apres avoir délibéré conformément à la loi ;

FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par déclaration faite au greffe le 18 Juillet 2018, la clinique MONT CARMEL a, par l'entremise de son conseil, maître ALAIN KOFFI, Avocat à la Cour, relevé appel du jugement contradictoire numéro 169 rendu le 26 Avril 2018, par le Tribunal du travail de Yopougon qui a déclaré que le contrat la liant à mademoiselle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE est un contrat de travail à durée indéterminée dont la rupture est abusive et l'a condamnée à lui payer diverses sommes d'argent à titre d'indemnités et droits de rupture ainsi que de dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS et non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire ;

Au soutien de son recours, elle expose que suivant contrat de stage conclu le 1er Février 2017, elle a engagé mademoiselle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE en qualité d'aide-soignante pour une durée de trois (03) mois renouvelable, moyennant une prime forfaitaire de soixante-cinq mille (65.000) francs CFA ;

Elle poursuit pour dire que dans l'exécution de son contrat, la stagiaire s'absentait régulièrement de sorte que le 12 Octobre 2017, elle lui a adressé une demande d'explication pour son absence injustifiée du 1er Octobre 2017 ;

Que celle-ci ayant soutenu que cette absence était due à la maladie de son fils sans en rapporter la preuve, elle lui a infligé une mise à pied de deux (02) semaines allant du 18 au 31 Octobre 2017 ;

Elle ajoute qu'à sa reprise du service le 02 Novembre 2018, Mlle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE a encore abandonné son poste si bien que le 22 Novembre 2017, elle a mis fin à son stage ;

Elle reproche au premier juge d'avoir qualifié le contrat la liant à mademoiselle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE d'engagement à l'essai qui n'a pas été renouvelé à terme et s'est ainsi mué en contrat à durée indéterminée, en application de l'article 7 du décret numéro 96-195 du 07 Mars 1996 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai alors que le contrat en cause est un contrat de stage qui, aux termes des articles 13.14 et 15 du code du

travail, MELAINE a été passé par écrit et n'a pas excédé douze (12)mois ;
Elle affirme également qu'en qualifiant la rupture du lien contractuel de licenciement abusif au motif que non seulement la preuve de l'abandon de poste reproché à mademoiselle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE n'est pas rapportée mais en outre, cette faute a été doublement sanctionnée, le tribunal a mal apprécié les faits ;
En effet, indique-t-elle, la stagiaire a reconnu l'abandon de poste dans ses explications écrites en soutenant être allée au chevet de son fils malade et, au cours de l'audience de tentative de conciliation, elle a avoué que lorsqu'elle a repris le travail après sa mise à pied, elle s'est encore absentée pour autre chose ;
C'est, selon elle, ce dernier abandon de poste qui a justifié l'interruption de son stage, ce qui donne droit, au titre de la prime forfaitaire, à la somme de totale reliquataire de 14.818 francs CFA , déduction faite des 35.000 francs déjà perçus ;
Dès lors, conclut-elle, en décidant autrement et en la condamnant à payer divers droits à mademoiselle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE, le tribunal a mal jugé ;
Elle sollicite donc l'infirmation du jugement attaqué en toutes ses dispositions ;
En réplique, mademoiselle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE explique que, contrairement aux allégations de la clinique Mont CARMEL, elle est à son service depuis le 23 Février 2015 en qualité d'aide-soignante, moyennant un salaire de 70.000 francs et que, suite à quelques heures d'absence qu'elle a dû prendre pour se rendre au chevet de son fils malade, son employeur lui a donné une mise à pied de 15 jours et fait une ponction sur son salaire malgré ses explications ;
Elle soutient qu'alors qu'elle devait reprendre le service après sa mise à pied, son employeur lui a demandé d'attendre et une semaine après, précisément le 22 Novembre 2017, il a mis fin à son contrat, l'obligeant à saisir l'inspecteur du travail pour le paiement de ses droits et, pendant la tentative de conciliation, son employeur a brandi un contrat d'essai daté du 1er Février 2017 qu'il l'avait obligée à signer sous peine de licenciement ou de retenue sur salaire ;
Elle fait savoir que ledit contrat est bel et bien un contrat d'essai ainsi qu'il est libellé, conclu pour une période de trois (03) mois renouvelable mais qui, à terme, s'est poursuivi

sans renouvellement de sorte qu'il s'est mué en contrat à durée indéterminée comme l'a si bien relevé le tribunal ;
Elle affirme également que l'abandon de poste sur lequel s'est fondé son employeur pour la licencier, ayant déjà été sanctionné par une mise à pied et une retenue sur son salaire ne saurait valablement, en application de l'article 17.1 du code du travail qui interdit à l'employeur d'infliger une double sanction à son employé pour une même faute, justifier son licenciement ;
C'est donc, soutient-elle, à bon droit que le tribunal a déclaré son licenciement abusif et condamné son employeur à lui payer, outre les indemnités de rupture, des dommages et intérêts ;
De même, explique-t-elle, elle n'a jamais été déclarée à la CNPS et à l'expiration de son contrat de travail, son employeur ne lui a pas remis de certificat de travail ni de relevé nominatif de salaire, toute chose qui justifie sa condamnation à lui payer des dommages et intérêts ;
Aussi, sollicite-t-elle la confirmation de la décision attaquée en toutes ses dispositions ;

DES MOTIFS
EN LA FORME

Sur le caractère de la décision
Toutes les parties ont conclu ;
Il convient de statuer par décision contradictoire à leur égard ;
Sur la recevabilité de l'appel
L'appel de la clinique MONT CARMEL a été relevé dans les forme et délai de la loi ;
Il sied de le recevoir ;

AU FOND

Sur la nature du contrat liant les parties
Il ressort des articles 13.14 et 13.15 du code du travail que le contrat de stage de qualification ou d'expérience professionnelle ne peut excéder douze (12) mois, renouvellement compris et doit être passé par écrit, à défaut, il est réputé être un contrat à durée indéterminée ;
Il ressort des pièces du dossier que les parties étaient liées par un contrat de stage de qualification conclu le 1er Février 2017 pour une durée de trois (03) mois renouvelable ;

A l'expiration de cette période, les relations de travail se sont poursuivies entre les parties jusqu'au 22 Novembre 2017 sans que l'employeur établisse que le renouvellement a été passé par écrit ;
Il résulte de ces constatations que le contrat s'est transformé en contrat à durée indéterminée ;
En décidant ainsi, le tribunal a bien jugé ;
Il convient de confirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur la rupture et ses conséquences

Aux termes de l'article 18.3 du code du travail, le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;
En l'espèce, l'employeur a rompu le contrat au motif que la salariée s'est absentée le 02 Novembre 2017 sans aucune justification ;
Toutefois, il ne rapporte pas la preuve de cet abandon de poste de sorte que la rupture intervenue est abusive et ouvre ainsi droit au paiement des indemnités de rupture ;
Cependant, la salariée qui ne totalise pas une année de service accompli ne peut avoir droit, au titre des indemnités de rupture qu'à l'indemnité de préavis ;
Dès lors, c'est à tort que le tribunal lui a alloué l'indemnité de licenciement ;
Il sied d'infirmer le jugement attaqué sur ce point ;

Sur l'indemnité compensatrice de congés-payés et la gratification

Ce sont des droits acquis qui sont dus quelles que soient les circonstances de la rupture du contrat ;

L'employeur qui ne rapporte pas la preuve de leur paiement doit être condamné à s'en acquitter ;
Par conséquent c'est à bon droit que le tribunal en a décidé ainsi ;
Toutefois, eu égard à l'ancienneté de la salariée qui est de dix (10) mois, les différents montants doivent être reformés comme suit :

- Indemnité de congés-payés : 75 775F X 9/12= 63 129 francs CFA
- Gratification : 75.755F X 75% = 56 816 francs CFA

Sur le rappel de l'indemnité de transport

Cette indemnité étant également un droit acquis au travailleur, c'est à bon droit que l'employeur qui ne rapporte

pas la preuve de l'avoir versée au travailleur a été condamné à son paiement ;
Toutefois, le contrat liant les parties ayant couru du 1er Février 2017 au 22 Novembre 2017, soit dix (10) mois, c'est sur cette période que le rappel de ladite indemnité doit être fait ;
C'est donc à tort que le tribunal a fait le rappel sur deux (02) années ;
Il convient de réformer le jugement attaqué et de condamner l'employeur à payer, à la salariée : 25000 X 10 = 250.000 francs à titre de rappel de l'indemnité de transport ;

Sur la prime d'ancienneté

Il ressort de l'article 55 du code du travail de la convention collective interprofessionnelle que c'est après deux ans de service que le travailleur a droit à la prime d'ancienneté ;
En l'espèce, la salariée totalise dix (10) mois de service effectif ;
C'est donc à tort que le tribunal lui a alloué la prime d'ancienneté ;
Il convient d'infirmer le jugement attaqué sur ce point et débouter la salariée de cette demande ;

Sur les dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de travail et de relevé nominatif de salaires

Aux termes de l'article 18.18 code du travail, à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre, au salarié, un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale sous peine de dommages et intérêts ;
En l'espèce, l'employeur ne rapporte pas la preuve d'avoir satisfait à ces obligations ;
C'est donc à bon droit que le tribunal l'a condamné au paiement de dommages et intérêts ;
Il importe de confirmer le jugement attaqué sur ces points;

Sur les dommages et intérêts pour non déclaration à la CNPS

Aux termes de l'article 92.2 du code du travail, l'employeur est tenu de déclarer ses salariés aux institutions de prévoyances sociale sous peine de dommages et intérêts ;
En l'espèce, l'employeur n'a pas déclaré la salariée à la CNPS ;
Dès lors, la décision le condamnant à lui payer des dommages et intérêts procède d'une bonne application de la loi et mérite donc confirmation ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement à l'égard des parties, en matière sociale et en dernier ressort ;
Déclare la clinique MONT CARMEL recevable en son appel ;
L'y dit partiellement fondée ;
Réformant le jugement attaqué, condamne la clinique MONT CARMEL à payer à mademoiselle ATTIEMOUX SEA CARINE MELAINE les sommes suivantes :

- 63.129 francs CFA à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- 250.000 francs CFA à titre de rappel de l'indemnité de transport ;
- 75.755 francs CFA à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

La déboute de ses demandes en paiement de l'indemnité de licenciement et de la prime d'ancienneté ;
Confirme le jugement attaqué en ses autres dispositions.
En foi de quoi, le présent arrêt a été prononcé publiquement, par la Cour d'Appel d'Abidjan, les jours, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier

KOUAME TEHUA
Magistrat
Président de Chambre
Cour d'Appel Abidjan