

K.K

N° 316  
Du 04/04/19

**ARRET SOCIAL  
DE DEFAUT**  
5<sup>ème</sup> CHAMBRE  
SOCIALE

**AFFAIRE :**  
MONSIEUR KOFI  
YAO

C/  
LES PLANTATIONS  
PAUL EMILE  
Me Césaire Koicou-  
Hangban

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE  
-----  
CINQUIEME CHAMBRE SOCIALE  
-----

AUDIENCE DU JEUDI 04 AVRIL 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, 5<sup>ème</sup> chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du jeudi, quatre avril de l'an deux mil dix-neuf à laquelle siégeaient :

Madame SORO Nougnon Ange Rosalie YEO, Président de chambre, Président ;

Mme POBLE Chantal épouse GOHI et Mr DIEKET Leba Fulgence, conseillers à la Cour, Membres ;

Avec l'assistance de Maître KONGO Kouassi, Greffier ;

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

**ENTRE :**

MONSIEUR KOFFI YAO ;

**APPELANT**

Comparaissant et concluant en personne ;

**D'UNE PART**

ET LES PLANTATIONS PAUL EMILE ;

14 Août  
EXPEDITION DELIVREE LE  
2019 à M. KOFFI YAO

1ère GROSSE DELIVREE le 16 octobre  
2019 à M. KOFFI YAO

1910-1911

EXPEDITION DÉTAILLÉE DE

**INTIMEES**

Non comparant ni personne pour elles ;

**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 de DABOU, statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement N°04/18 en date du 14 mars 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

-Vu l'échec de la tentative de conciliation ;

-Déclare KOFFI Yao recevable en son action

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que la rupture du contrat de travail est de son fait :

En conséquence, dit qu'il ne peut prétendre au bénéfice des divers droits de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement abusif :

Condamne par contre l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

-240.000 FCFA pour les indemnités de congés payés ;

-180.000 FCFA pour la gratification ;

-406.800 FCFA au titre du rappel des primes d'ancienneté ;

Soit la somme totale de 826.000 FCFA au titre des droits acquis ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision ;

Par acte n°03/2018 en date du 22 mars 2018, monsieur KOFFI Yao, ex-régisseur des plantations Paul Emile 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°610/2018 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 20 décembre 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 10 janvier 2019 pour l'appelant et après plusieurs renvois pour l'appelant et les intimées, fut utilement retenue à la date du 14 février 2019 sur les conclusions de l'appelant ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 04 avril 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 de l'appelant ;

Advenue l'audience de ce jour jeudi, 04 avril 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 ;

Ensemble l'exposé des faits, procédure, prétentions des parties et motifs ci-après ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

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

Considérant que par acte d'appel n°03/2018 en date du 22 mars 2018, Monsieur Koffi Yao, ex-régisseur des plantations Paul-Émile a interjeté appel du jugement social contradictoire n° 04/18 rendu par la section de Tribunal du Travail de Dabou en date du 14/03/2018, signifié le 16 mars 2018, qui a statué ainsi qu'il suit :

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

-vu l'échec de la tentative de conciliation ;

-déclare Koffi Yao recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

-Dit que la rupture du contrat de travail est de son fait ;

-En conséquence, dit qu'il ne peut prétendre au bénéfice des divers droits de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Condamne par contre l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

- 240.000 FCFA pour les indemnités de congés payés ;
- 180.000 FCFA pour la gratification
- 406.800 FCFA au titre du rappel des primes d'ancienneté ;

Soit la somme totale de 826.000 FCFA au titre des droits acquis ;

-ordonne l'exécution provisoire de la présente décision ;

Considérant qu'il résulte des énonciations du jugement attaqué que par requête non datée, MONSIEUR KOFFI YAO a saisi le tribunal du travail de Dabou du différend l'opposant à son employeur, Madame Paul Émile Marie Claire, propriétaire des plantations Paul Émile, à l'effet de procéder à une tentative de conciliation, à défaut voir :

-déclarer son action recevable et bien fondée ;

-dire que son licenciement est abusif ;

-condamner son employeur à lui payer la somme de 21.600.225 FCFA représentant ;

- ❖ indemnité de préavis : 630.000 FCFA
- ❖ indemnité de licenciement : 1.824.375 FCFA
- ❖ indemnité de congés payés : 4.940.250 FCFA
- ❖ Gratification : 180.000 FCFA
- ❖ Rappel ancienneté : 705.600 FCFA
- ❖ arriéré de salaire : 720.000 FCFA

Soit un total de 9.000.225 FCFA pour les indemnités de rupture ;

Considérant que pour mettre en exergue son action, l'ex-employé expose qu'il a été engagé par la société les plantations Paul Émile en qualité de régisseur le 02 septembre 1987 avec un salaire mensuel de 120.000 FCFA ; Qu'il ajoute que fin mars 2017, il a appelé l'attention de son ex-employeur sur des ponctions étranges sur son salaire et son droit d'être déclaré à la CNPS ;

Que poursuivant, il indique que depuis lors, non seulement, son salaire ne lui était plus payé mais il a constaté avec stupéfaction son remplacement à son poste ;

Que s'estimant victime d'un licenciement abusif, il porta le litige devant l'inspection du travail puis le tribunal social aux fins sus indiquées.

En réplique, Dame Paul Émile confirme par le canal de son conseil, qu'elle est propriétaire d'une plantation d'hévéa sise à Ira dans la sous-préfecture de Toupah, dont elle a confié la supervision et l'exploitation à monsieur Koffi Yao.

Qu'à cet effet, chaque mois, celui-ci venait lui rendre compte des prestations puis elle lui remettait les rémunérations correspondantes.

Qu'au cours de cette relation, fait-elle observer, monsieur Koffi Yao s'est comporté comme le véritable propriétaire de la plantation puisqu'elle n'y allait jamais, au point où, il y a fait construire une église sans l'en informer ; Qu'en dépit de la dégradation de la plantation du fait de sa négligence ainsi que les nombreuses malversations, elle n'a jamais souhaité mettre fin à leur collaboration par pure humanisme, mais à sa grande surprise le 29 mai 2017 elle a reçu une convocation de l'inspection du travail de Dabou qui l'invitait à une tentative de conciliation avec son ex-régisseur, apprenant ainsi par la même occasion la rupture de ses relations contractuelles avec ce dernier ;

Poursuivant, elle soulève l'irrecevabilité des demandes relatives aux indemnités de préavis, de licenciement, dommages et intérêts pour licenciement abusif, pour non remise de lettre de licenciement et de certificat de travail, pour défaut de tentative de conciliation devant l'inspecteur comme l'exige l'article 81.2 du code du travail ;

Elle conclut au débouté du demandeur au motif qu'ils n'étaient pas liés par un contrat de travail mais plutôt de tâcheronnat, faute d'existence de lien de subordination entre eux ;

Elle précise qu'il était un tâcheron, car il était indépendant, il engageait le personnel qu'il trouvait nécessaire et à la fin du mois, il lui faisait le point des prestations et elle lui remettait les rémunérations.

Elle relève que celui-ci n'étant pas son employé, elle n'avait pas l'obligation de le déclarer à la CNPS ou de lui délivrer un certificat de travail ;

Pour résister aux prétentions de son adversaire, monsieur Koffi Yao rappelle que toutes ses demandes sont recevables ce d'autant plus qu'elles ont été préalablement portées devant l'inspecteur du travail ainsi que cela ressort du procès verbal de non conciliation des parties dressés par celui-ci ;

Par ailleurs, il affirme avec insistance qu'il est lié à l'intimée par un contrat de travail, la preuve est que dans l'une de ses déclarations, celle-ci concède qu'elle l'emploie en qualité de régisseur principal de sa plantation avec un salaire mensuel de 120.000 FCFA depuis trente années ;

Aussi soutient-il, le tribunal doit déclarer toutes ses demandes recevables et bien fondées ;

Vidant sa saisine, le Tribunal rendait la décision susmentionnée, de laquelle l'employé relevait appel pour en solliciter l'infirmité totale ;

### **Sur ce**

### **En la forme**

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

Considérant qu'il ne ressort pas des pièces de la procédure que l'appel a été régulièrement notifié à l'intimé ;

Qu'en outre elle n'a ni comparu ni conclu ;

Qu'il y a lieu de statuer par défaut à son égard et contradictoirement en ce qui concerne l'appelant ;

### **Sur la recevabilité**

Considérant que l'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.  
Qu'il convient de le déclarer recevable ;

### **Au fond**

#### **Sur la nature juridique de la relation contractuelle entre les parties**

Considérant qu'aux termes des articles 2 et 14.1 du code du travail, le contrat de travail est un accord consensuel entre deux parties par lequel l'une s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant une rémunération ;  
Qu'en l'espèce, il ressort des pièces de la procédure notamment du procès verbal de constat du 10 novembre 2017, que dame Paul Émile reconnaît elle-même qu'elle emploie Koffi Yao depuis plus d'une trentaine d'année en qualité de régisseur principal à l'effet de superviser, d'exploiter, de recruter et gérer le personnel;  
Qu'en outre, il n'est pas contesté que cette activité professionnelle se faisait sous la direction et l'autorité de Dame Paul Emile, à qui Monsieur Koffi Yao rendait compte ;  
Qu'il est également constant que l'intimé versait régulièrement un salaire mensuel de 120 000 FCFA à l'appelant;  
Que par ailleurs, l'intimé ne rapporte aucun écrit pouvant justifier qu'il était lié à l'appelant par un contrat de tâcheronnat comme allégué;  
Qu'enfin le procès verbal de constat d'abandon de poste en date du 10 novembre 2017 constatant l'absence de l'appelant de son poste, dressé à la demande de Dame Paul Emile, démontre aisément qu'ils étaient liés par un contrat de travail ;  
Que c'est donc à bon droit que le premier juge a qualifié la relation comme telle et sa décision mérite d'être confirmée;

#### **Sur l'imputabilité de la rupture**

Considérant qu'il résulte de l'article 18.3 du code du travail que le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié, il peut également cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ;

Qu'en l'espèce, M Koffi Yao a déduit son licenciement du fait qu'il ne percevait plus son salaire doublé de son remplacement à son poste ;

Que s'agissant d'un contrat de travail, la privation du travailleur des deux éléments cités plus hauts, implique ipso facto la rupture du contrat de travail en ce qu'ils constituent des obligations fondamentales à la charge de l'employeur ;

Que même si l'employeur soutient que c'est lorsqu'il a constaté le départ de Koffi Yao qu'il l'a fait remplacer, il n'en rapporte pas la moindre preuve, et ne justifie pas les arriérés de salaires, surtout que curieusement, ces manquements font suite à la revendication du salarié relativement à sa déclaration à la CNPS et aux ponctions incongrues constatées sur son salaire, revendications sommes toutes légitimes ;

Que par ailleurs, il est constant que le salarié a été remplacé par Monsieur Koffi Lucien, lequel a déclaré dans le procès verbal de constat d'attribution de poste à autrui sans motif légitime, dressé en date du 09 novembre 2017 qu'il est le nouveau régisseur ;

Que c'est donc vainement que les Plantations Paul Emile produisent le procès verbal de constat d'abandon de poste en date du 10 novembre 2017, établi postérieurement à la rupture du lien contractuel, pour soutenir que le demandeur a abandonné son poste depuis le 09 novembre 2017 ;

Considérant qu'aux termes de l'article 18.15 alinéa 1 du code du travail, toute rupture du contrat de travail sans motif légitime est abusive ;

Que dès lors, il y a lieu de dire que la rupture intervenue est imputable à l'employeur et abusive ;

Qu'aussi convient-il d'infirmier le jugement entrepris sur ce point ;

### **Sur les les dommages-intérêts pour licenciement abusif**

Considérant que l'article 18.15 alinéa 3 stipule que lorsque la responsabilité de la rupture incombe à l'employeur, il est alloué au salarié en guise de dommages-intérêts, une somme équivalente à un mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise, laquelle somme ne peut être inférieure à trois mois de salaire ni excéder 20 mois de salaire brut ;

Considérant qu'en l'espèce, l'employé comptabilise trente ans sept mois (30 ans 7 mois) dans l'entreprise avec un salaire mensuel cent vingt mille (120.000) de francs ;

Qu'il convient, en application du texte précité, de lui allouer la somme de 3.150 000 FCFA à titre de dommages et intérêts, soit (157.500F x 20);

Que c'est donc à tort que le premier juge a rejeté la demande de Koffi Yao,

Qu'il y a lieu d'infirmer le jugement querellé sur ce chef de demande ;

#### **Sur les dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS**

Considérant qu'il résulte des dispositions des articles 5 du code de prévoyance sociale et 92 du code travail que l'employeur doit déclarer le travailleur à la CNPS à peine dommages-intérêts ;

Considérant qu'en l'espèce l'employeur ne justifie pas avoir déclaré l'appelant à la CNPS ;

Considérant que le montant desdits dommages et intérêts s'élève en réalité à la somme de 3 391 080 FCFA ;

Que toutefois, l'employé ayant sollicité l'octroi de la somme de 3 150 000 FCFA, il convient de condamner l'employeur à lui payer ladite somme ;

#### **Sur les dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail**

Considérant qu'il n'est nullement rapporté la preuve que l'appelant a reçu de son ex-employeur, un certificat de travail à l'expiration de son contrat de travail comme le prescrit l'article 18.18 du code du travail à peine de dommages et intérêts;

Qu'il convient de condamner l'employeur à lui payer la somme de 157 500 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non remise du certificat de travail et infirmer en conséquence le jugement querellé sur ce chef de demande ;

#### **Sur l'indemnité de licenciement**

Considérant que selon les dispositions des articles 18.16 du code du travail et 1 du décret n°96-201 du 7 mars 1996, l'indemnité de licenciement n'est octroyée qu'à l'employé licencié sans motif et qui totalise un an de service continu dans l'entreprise ;

Qu'en l'espèce, l'appelant embauché, selon ses propres productions non contestées, le 02 aout 1987, a été licencié le 09 aout 2017 soit une ancienneté de 30 ans 7 mois mois ;

Qu'il y a lieu de faire droit à sa demande et condamner la société les plantations Paul Émile représentées par Madame Marie Claire Paul Emile à lui payer la somme de 1.824.375 FCFA au titre de l'indemnité de licenciement ;

### **Sur l'indemnité de préavis**

Considérant qu'il ressort de l'article 18.7 du code de travail que toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait intégralement été observé emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis n'a pas été effectivement respecté ;

Considérant qu'en l'espèce, l'ex employé n'a commis aucune faute lourde et le licenciement abusif imputable à l'appelant a été opéré sans préavis;

Qu'il y a lieu de condamner celui-ci à lui payer la somme de 630.000 fcfa au titre de ladite indemnité et d'infirmen en conséquence le jugement querellé sur ce point ;

### **Sur l'indemnité de congé et la gratification**

Considérant qu'il résulte des articles 25.4, 25.8 du code du travail et 53 de la convention collective interprofessionnelle du 20 juillet 1977 que l'indemnité compensatrice de congé payé et la gratification sont des droits acquis au travailleur quelles que soient les circonstances de la rupture du contrat de travail ;

Qu'en l'espèce aucun élément du dossier ne démontre que monsieur Anderson Koffi Yao a reçu de son ex-employeur des sommes d'argent au titre desdits droits acquis ;

Qu'aussi en condamnant l'employeur à les lui payer, le premier juge a fait une juste appréciation de la loi et il convient de confirmer le jugement querellé sur ces différents points ;

### **Sur le rappel de la prime ancienneté**

Considérant que l'octroi de l'indemnité de licenciement exclut celle de la prime d'ancienneté en application des dispositions de l'article 55 alinéa 3 de la convention collective interprofessionnelle ;

Qu'en l'espèce l'intimé ayant été rempli de sa demande d'indemnité de licenciement ;

Qu'il y a lieu de le débouter de sa demande de prime d'ancienneté et d'infirmen en la décision attaquée sur ce point;

### **Sur les arriérés de salaire**

Considérant que selon l'article 32.7 du code du travail, les arriérés de salaires sont des droits acquis au travailleur quel que soit le caractère de la rupture du contrat de travail ;

Que toutefois en l'espèce, l'employé indique n'avoir pas perçu six (6) mois de salaires précédents la rupture du contrat de travail ;

Que l'employeur ne fait nullement la preuve de les lui avoir payés ;

Qu'il y a lieu de faire droit à ladite demande en condamnant l'employeur à lui payer la somme de 720.000 FCFA et d'infirmen la décision attaquée sur ce point;

### **Sur les dommages-intérêts pour non délivrance de bulletin de paie ;**

Considérant que selon les termes de l'article 32.5 alinéa 2 du code du travail, l'employeur doit délivrer au travailleur un bulletin de paie au moment du paiement du salaire sauf s'il est en dispensé par l'inspecteur du travail ;

Que cependant, cette exigence n'est assortie d'aucune sanction de sorte que son inobservation ne saurait directement ouvrir droit à paiement des dommages et intérêts sauf pour le travailleur de faire la preuve d'un préjudice par lui souffert de cette situation ;

Considérant que dans le cas de l'espèce la preuve d'un tel préjudice n'est pas rapportée par Koffi Yao, il convient de rejeter cette demande et confirmer le jugement entrepris quant à ce point;

### **PAR CES MOTIFS**

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et dernier ressort ;

Reçoit KOFFI YAO en son appel ;

L'y dit partiellement fondé;

Reformant le jugement querellé ;

Dit que le licenciement intervenu est abusif et imputable à la société les Plantations Paul Émile ;

Dit que les indemnités de licenciement, de préavis, les dommages et intérêts pour licenciement abusif, non délivrance certificat de travail, non déclaration à la CNPS et les arriérés de salaire sont dus ;

Condamne en conséquence la société les plantations Paul Émile représentées par Madame Marie Claire Paul Emile à payer à Koffi Yao les sommes suivantes:

-Indemnité de licenciement : **1.824.375 FCFA**

-Dommages et intérêts pour licenciement abusif : **3.150.000 FCFA**

-Dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS : **3.150.000 FCFA**

-Dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail : **157 500 FCFA**

-Arriérés de salaire : **720.000 FCFA**

-Indemnités de préavis : **630.000 FCFA**

-Dit que la prime d'ancienneté n'est pas due ;

Confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

**En foi de quoi le présent arrêt a été prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, les jour, mois et an que dessus ;**

**Et ont signé le Président et le Greffier.**