



COUR SUPRÊME

SERVICE DE DOCUMENTATION ET D'ÉTUDES

Bulletin

des Arrêts

Numéros 23-24

Chambre sociale

Année judiciaire 2021

août 2022

Sommaires

ARRÊT N° 3 DU 27 JANVIER 2021

SALAIRE –PRIME D'ANCIENNETÉ – CHARGE DE LA PREUVE DU PAIEMENT – DÉTERMINATION

Selon l'article 45 de la Convention collective nationale interprofessionnelle, le montant de la prime d'ancienneté est fixé à 2 % du salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux années de présence effective, et avec une progression de 1 % par année de présence en sus, jusqu'à la 25^{ème} année incluse.

N'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, la cour d'Appel qui, pour débouter les travailleurs, a relevé que cette prime est fondée sur le principe, mais que son montant et sa période n'ont pas été précisés alors que l'employeur n'a pas prouvé le paiement de cette prime.

ARRÊT N° 6 DU 27 JANVIER 2021

CONTRAT DE TRAVAIL (FORMATION) – CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME – PARTIES AU CONTRAT – DÉTERMINATION

Selon les articles 488 du code de la marine marchande, le consignataire du navire agit comme mandataire de l'armateur et effectue pour les besoins et le compte du navire et l'expédition, les opérations que le capitaine ne peut accomplir, 51 du code des obligations civiles et commerciales, les droits et obligations du contrat, passé par le représentant, naissent directement dans la personne du représenté et, L. 2 du code du travail, le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'une autre personne, moyennant rémunération.

A violé, par fausse application, ces textes, la cour d'Appel qui, pour retenir que les parties étaient liées par des contrats d'engagement maritime pour une durée indéterminée, a relevé que la société consignataire, qui prétend avoir engagé les travailleurs en qualité de représentant de l'armateur du navire, n'a pas prouvé qu'elle s'est conformée aux dispositions de l'article 50 du COCC lors de l'établissement des contrats d'engagement maritime qu'elle a signés en qualité d'employeur et que la simple mention du nom d'un navire et celui de son armateur dans un contrat d'engagement maritime n'étant pas à même de suppléer un tel manquement, alors que les contrats d'engagement maritime mentionnent que les marins ont contracté avec l'armateur du navire, la société consignataire n'étant que sa représentante.

ARRÊT N° 7 DU 27 JANVIER 2021

PROCÉDURE CIVILE – PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL – TENTATIVE DE CONCILIATION OBLIGATOIRE – EXCLUSION – DEMANDE FORMULÉE PAR VOIE DE CONCLUSIONS APRÈS LA CLÔTURE DE LA PHASE DE CONCILIATION

Selon l'article L.230 du code du travail, d'une part, toutes les demandes dérivant du contrat de travail doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées irrecevables et, d'autre part, les nouveaux chefs de demande sont recevables tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé sur les chefs de la demande primitive.

A violé ce texte, la cour d'Appel qui a déclaré irrecevable une demande pour avoir été formulée par voie de conclusions après la clôture de la phase de conciliation.

ARRÊT N° 13 DU 24 MARS 2021

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT – MOTIF LÉGITIME – APPLICATIONS DIVERSES

Constitue un licenciement abusif, la rupture, par l'employeur, des relations de travail pour échéance du terme d'un troisième contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu sur la base d'un agrément, lorsque le travailleur avait déjà exécuté deux CDD avant ledit agrément.

ARRÊT N° 15 DU 28 AVRIL 2021

POUVOIRS DES JUGES – TRIBUNAL DU TRAVAIL – ATTRIBUTIONS DU JUGE DES RÉFÉRÉS – TROUBLE MANIFESTEMENT ILLICITE – APPLICATIONS DIVERSES

Constitue un trouble manifestement illicite auquel le juge des référés a le pouvoir de mettre fin, le fait pour la banque, employeur, de faire des prélèvements dans le compte d'un travailleur, en remboursement d'un prêt qui lui aurait été consenti, alors qu'un jugement l'a débouté de sa demande de remboursement au titre dudit prêt.

ARRÊT N° 18 DU 12 MAI 2021

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) – LICENCIEMENT – INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT – CONDITIONS DE PAIEMENT – DÉTERMINATION

Selon l'article 30 de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai 1982, en cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis ; que les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise ;

A méconnu le sens et la portée de ce texte, une cour d'Appel qui a débouté un travailleur de sa demande de paiement de l'indemnité de licenciement aux motifs qu'il n'a fait qu'un mois et accompli dans 25 jours dans l'entreprise, alors qu'il a travaillé plus d'un an dans celle-ci.

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) – LICENCIEMENT – INDEMNITÉS DE PRÉAVIS – BASE DE CALCUL – DÉTERMINATION

Selon les articles L. 53 et L.112 du code du travail, d'une part, l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été respecté dans la mesure où ils ne constituent pas un remboursement de frais et, d'autre part, le montant à prendre en considération est la moyenne mensuelle, calculée sur les douze derniers mois d'activité.

A méconnu le sens et la portée de ces textes, une cour d'Appel qui a fixé l'indemnité de préavis sur la base du salaire net.

ARRÊT N° 22 DU 9 JUIN 2021

SÉCURITÉ SOCIALE – MALADIE PROFESSIONNELLE – PRISE EN CHARGE PAR LA CAISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE – CUMUL AVEC LA RÉPARATION SELON LES RÈGLES DE DROIT COMMUN – CONDITIONS – FAUTE INTENTIONNELLE DE L'EMPLOYEUR

Selon l'article 64 du code de la sécurité sociale, en cas de maladie professionnelle, la Caisse est tenue de servir à la victime les prestations et indemnités et lorsque la maladie professionnelle est due à une faute intentionnelle de l'employeur, la victime conserve contre celui-ci, le droit de demander réparation du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application des dispositions du code de la sécurité sociale.

Méconnaît le sens et la portée de ce texte, une cour d'Appel qui a déclaré un employeur responsable d'une maladie professionnelle et l'a condamné à réparer le préjudice qui en a découlé selon les règles de droit commun, alors que le régime de réparation de la maladie professionnelle est régi par les dispositions du code de la sécurité sociale.

ARRÊT N° 26 DU 9 JUIN 2021

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) – INDEMNITÉS DE RUPTURE – INTERDICTION D'UNE CONDAMNATION AU PAIEMENT SOLIDAIRE PAR DEUX ENTREPRISES – CAS

Selon les articles L.2 du code du travail, le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous l'autorité et la direction d'une autre personne, et L.35 du même code, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée dans le contrat.

A méconnu le sens et la portée de ces textes, la cour d'Appel qui a condamné solidairement deux sociétés au paiement des indemnités de rupture et des dommages et intérêts

pour licenciement abusif, alors que l'entreprise, au profit de laquelle le travailleur exécute exclusivement toute son activité professionnelle, est seule tenue des causes et des conséquences de la rupture du lien contractuel.

ARRÊT N° 27 DU 9 JUIN 2021

CASSATION – POURVOI EN MATIÈRE SOCIALE – IRRECEVABILITÉ – NON-RESPECT DES CONDITIONS LIÉES AU DÉLAI – NOTIFICATION DE LA DÉCISION ATTAQUÉE – DÉCLARATION DE POURVOI HORS LE DÉLAI DE 15 JOURS

Selon l'article 73-1 de la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême, le pourvoi, en matière sociale, est introduit dans les quinze jours de la notification de la décision attaquée.

Au sens de ce texte, est irrecevable le pourvoi introduit plus de quinze jours après la signification de l'arrêt attaqué.

ARRÊT N° 30 DU 23 JUIN 2021

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) – LICENCIEMENT DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – ANNULATION DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE PRÉALABLE – CONSÉQUENCES – MAINTIEN OBLIGATOIRE DES RELATIONS DE TRAVAIL ET INTERDICTION D'UN SECOND LICENCIEMENT

Selon les articles L. 216 du code du travail, la décision du ministre infirmant ou confirmant celle de l'inspecteur du travail accordant ou refusant l'autorisation de licenciement est susceptible de recours juridictionnel en excès de pouvoir, et, 74-1 de la loi organique n° 2008-35 du 8 août 2008, alors applicable, l'arrêt de la Cour suprême, annulant en tout ou partie un acte administratif, a effet à l'égard de tous.

A méconnu le sens et la portée de ces textes, la cour d'Appel a qualifié la rupture des relations de travail de licenciement abusif aux motifs qu'en refusant de le travailleur réintégrer à son poste malgré la décision de la Cour suprême annulant l'autorisation de licenciement du ministre du Travail et en lui interdisant d'accéder à son lieu de travail, l'employeur a pris l'initiative de la rupture des relations de travail sans motif légitime, alors que, d'une part, la décision de la Cour suprême qui a annulé l'acte du ministre confirmant l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail, rend nul le licenciement du délégué du personnel opéré sur le fondement de cette autorisation et maintient les relations de travail entre les parties et, d'autre part, le refus par l'employeur de réintégrer le travailleur ne peut être analysé comme un nouveau licenciement du délégué du personnel.

ARRÊT N° 34 DU 14 JUILLET 2021

CONTRAT DE TRAVAIL (FORMATION – CRITÈRES DE QUALIFICATION – DÉFAUT D'INDICATION DES CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT – DÉFAUT DE BASE LÉGALE – CAS

N'a pas mis la Cour suprême en mesure d'exercer son contrôle au regard de l'article L.2 du code du travail, la cour d'Appel qui, pour retenir que des individus étaient liés à

une entreprise de presse par un contrat de travail, s'est bornée à relever qu'ils détenaient des cartes de presse de ladite entreprise, sans indiquer les conditions de fait dans lesquelles était exécutée l'activité ni préciser l'organisation de celle-ci.

ARRÊT N° 35 DU 14 JUILLET 2021

APPEL – APPEL EN MATIÈRE SOCIALE – EFFET DÉVOLUTIF – REMISE EN QUESTION DE LA CHOSE JUGÉE – OBLIGATION DE STATUER EN DROIT ET EN FAIT

Vu selon l'article 10 de la loi n° 2014-26 du 3 novembre 2014 sur l'organisation judiciaire du Sénégal, ensemble le principe de l'effet dévolutif de l'appel, d'une part, les jugements doivent être motivés à peine de nullité et, d'autre part, l'appel remet en question la chose jugée devant la juridiction d'appel qui est saisie de l'entier litige.

A méconnu le sens et la portée de ces texte et principe la cour d'Appel qui, pour confirmer le jugement sur certaines demandes s'est borné à relever que le juge d'instance a bien apprécié les faits et justificatifs des demandes et procédé à une bonne application de la loi, sans caractériser les faits ni analyser les pièces produites.

ARRÊT N° 36 DU 14 JUILLET 2021

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE PAR L'EMPLOYEUR – DÉFAUT DE RECHERCHE D'UNE SOLUTION ALTERNATIVE – CARACTÈRE ABUSIF DE LA RUPTURE DES RELATIONS

A légalement justifié sa décision, la cour d'Appel qui, pour déclarer abusif un licenciement opéré pour motif économique a relevé que l'employeur a manifesté son désir de licencier tout le personnel, sans rechercher avec les délégués du personnel, des solutions alternatives à la rupture.

ARRÊT N° 37 DU 11 AOUT 2021

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE PAR L'EMPLOYEUR – DÉFAUT DE JUSTIFICATIF DU RESPECT DE L'ORDRE DE LICENCIEMENT – CARACTÈRE ABUSIF DE LA RUPTURE DES RELATIONS

Selon l'article L.62 du code du travail, lorsque le licenciement pour motifs économique s'avère nécessaire, l'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de l'aptitude professionnelle et de l'ancienneté.

A fait l'exacte application de la loi, la cour d'Appel qui, pour déclarer abusifs les licenciements des travailleurs, a relevé que l'employeur n'a pas justifié avoir respecté l'ordre des licenciements selon les critères rappelés ci-dessus.

ARRÊT N° 40 DU 11 AOÛT 2021

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT – MOTIF LÉGITIME
– APPLICATIONS DIVERSES

A justifié légalement sa décision, la cour d'Appel qui pour retenir la faute simple à l'endroit du travailleur, a relevé que celui-ci en sollicitant de son employeur la domiciliation de ses revenus dans une banque, sans lui signaler l'existence d'une précédente domiciliation dans une autre banque non encore résiliée, a privé cette dernière d'une garantie de recouvrement de sa créance et, ainsi, exposé son employeur à des poursuites en responsabilité civile.

ARRÊT N° 41 DU 8 SEPTEMBRE 2021

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT ABUSIF – ALLOCATION DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS – OBLIGATION DE TENIR COMPTE DES CRITÈRES LÉGAUX ET DE LES CARACTÉRISER EN FONCTION DE LA SITUATION DE CHAQUE TRAVAILLEUR

Selon l'article L.56 du code du travail le jugement doit être motivé en ce qui concerne la fixation des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

A méconnu le sens et la portée de ce texte, la cour d'Appel qui, pour fixer le montant des dommages et intérêts, s'est bornée à affirmer l'existence d'un préjudice moral et à énumérer les critères fixés par le texte ci-dessus sans les rapporter à la situation individuelle du travailleur.

ARRÊT N° 42 DU 8 SEPTEMBRE 2021

POUVOIRS DES JUGES – POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE – FACULTÉ D'ASSORTIR SA DÉCISION D'UNE ASTREINTE

La faculté pour les juges du fond d'assortir leur décision d'une astreinte relève de leur pouvoir discrétionnaire.

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) – LICENCIEMENT DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – ANNULATION DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE PRÉALABLE – CONSÉQUENCES – MAINTIEN OBLIGATOIRE DES RELATIONS DE TRAVAIL ET INTERDICTION D'UN SECOND LICENCIEMENT

Selon l'article L. 217 du code du travail, le délégué du personnel licencié sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, est intégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

A méconnu le sens et la portée de ce texte la cour d'Appel qui, pour débouter le travailleur protégé de sa demande de paiement de ladite indemnité, a retenu qu'il ne saurait réclamer de salaire en dehors de la preuve de l'accomplissement de sa prestation de travail, alors que le paiement de l'indemnité sus-indiquée n'est pas subordonné à l'accomplissement d'une prestation.

ARRÊT N° 54 DU 8 DÉCEMBRE 2021

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT – RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE – CARACTÈRE ABUSIF DE LA RUPTURE DES RELATIONS DE TRAVAIL

A légalement justifié sa décision, la cour d'Appel qui, pour déclarer le licenciement abusif, a retenu que dès lors que le motif invoqué dans la lettre de licenciement est la réorganisation de l'agence, l'employeur devait mettre en œuvre la procédure de licenciement pour motif économique.

ARRÊT N° 58 DU 8 DÉCEMBRE 2021

COMPÉTENCE – TRIBUNAL DU TRAVAIL – CRITÈRES – DIFFÉREND INDIVIDUEL ENTRE TRAVAILLEUR ET EMPLOYEUR À L'OCCASION DU CONTRAT DE TRAVAIL – CAS

Selon l'article L. 229 du code du travail, les différends individuels pouvant s'élever entre travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail relèvent de la compétence du tribunal de travail.

Méconnaît le sens et la portée de ce texte, la cour d'Appel qui s'est déclarée incompétente à examiner la demande de dommages et intérêts, pour non reversement des droits à l'indemnité de fin carrière et d'assurance retraite complémentaire, au motif que cette demande porte sur le recouvrement des sommes versées pour garantir le versement au salarié assuré, un capital à libérer à la suite de la rupture du contrat de travail, alors que les contrats de fin de carrière et de retraite complémentaire, souscrits par l'employeur au profit de son personnel, constituent des avantages sociaux, complémentaires et accessoires au contrat de travail.

Arrêts

ARRÊT N° 003 DU 27 JANVIER 2021

- DAOUDA FALL ET 20 AUTRES

c/

- STATION SHELL AZUR

- GIE MINJO

- LA SOCIÉTÉ SHELL SÉNÉGAL SA DEVENUE VIVO ÉNERGIE SA

SALAIRE – PRIME D'ANCIENNETÉ – CHARGÉ DE LA PREUVE DU PAIEMENT
- DÉTERMINATION

Selon l'article 45 de la Convention collective nationale interprofessionnelle, le montant de la prime d'ancienneté est fixé à 2 % du salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux années de présence effective, et avec une progression de 1 % par année de présence en sus, jusqu'à la 25^e année incluse.

N'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, la cour d'Appel qui, pour débouter les travailleurs, a relevé que cette prime est fondée sur le principe, mais que son montant et sa période n'ont pas été précisés alors que l'employeur n'a pas prouvé le paiement de cette prime.

La Cour suprême ;

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Daouda FALL et autres, employés de la station Shell Azur, ont saisi le tribunal du travail pour réclamer le paiement de sommes d'argent au titre de diverses indemnités ;

Sur le premier moyen, le deuxième moyen, en sa deuxième branche et le troisième moyen, en sa première branche, réunis ;

Attendu que l'objet du litige, tel que délimité par la requête introductive d'instance du 28 novembre 2011, ne porte pas sur le licenciement des demandeurs au pourvoi ; qu'à

la suite de cet acte, seul Daouda FALL a formulé, par requête du 15 mai 2012, une réclamation tendant à faire déclarer abusif, son licenciement intervenu le 12 mai 2012 ;

Que dès lors, la cour d'Appel, qui n'avait ni à faire application de l'article L.66 du code du travail ni à répondre à un prétendu moyen tiré de la nullité d'une clause du contrat de location-gérance, étranger au règlement du litige, a pu, ayant examiné les moyens de preuve soumis à son examen, qualifier d'abusive la rupture du contrat de travail de Daouda FALL ;

D'où il suit que le moyen est inopérant ;

Sur le deuxième moyen, en ses deuxième et troisième branches, et le troisième moyen, en sa deuxième branche, réunis ;

Attendu que sous le couvert du défaut de réponse à conclusions, le moyen invoque une omission de statuer qui n'est pas un cas d'ouverture à cassation, mais de requête civile ;

D'où il suit qu'il est irrecevable ;

Sur le troisième moyen pris en sa troisième branche ;

Attendu que sous le couvert du grief tiré de l'erreur manifeste d'appréciation qui n'est pas un cas d'ouverture à cassation, le moyen, dans ses développements, ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond sur les éléments de fait et de preuve soumis à leur examen ;

D'où il suit qu'en cette branche, le moyen est irrecevable ;

Mais sur le troisième moyen, pris en sa quatrième branche, et le quatrième moyen en sa première branche, réunis ;

Vu l'arrêté n° 2269 du 8 mars 1977 portant extension de l'indemnité de transport ;

Attendu, selon la décision de la commission mixte interprofessionnelle du 30 avril 1976, que l'indemnité de transport est due à tout travailleur habitant à plus de trois (3) kilomètres de son lieu de travail ;

Attendu que pour débouter les requérants de leur demande d'indemnité de transport, l'arrêt relève qu'ils ont produit en appel des certificats de résidence mais n'ont pas quantifié leurs demandes, en termes de montants et de durée, se bornant à l'évoquer ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle a relevé que les travailleurs ont produit des certificats de résidence et réclamaient 20 500 francs par mois pour chacun, pour la période allant du 02 novembre 1997 au 11 mai 2012, la cour d'Appel a violé, par refus d'application, le texte cité ci-dessus ;

Et sur le troisième moyen, pris en sa cinquième branche et le quatrième moyen, en sa seconde branche, réunis ;

Vu l'article 45 de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) ;

Attendu, selon ce texte que le montant de la prime d'ancienneté est fixé à 2 % du salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux années de présence effective, et avec une progression de 1 % par année de présence en sus, jusqu'à la 25^{ème} année incluse ;

Attendu que pour débouter les requérants de leur demande liée à la prime d'ancienneté, l'arrêt relève, par motifs adoptés, que cette prime est fondée sur le principe, mais que son montant et sa période n'ont pas été précisés ;

Qu'en statuant ainsi, après avoir relevé que d'une part, l'employeur n'a pas prouvé le paiement de cette prime et, d'autre part, les requérants ont droit à cette indemnité pour avoir accompli les conditions posées par la CCNI, la cour d'Appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de Daouda FALL et autres liées à la prime de transport et à la prime d'ancienneté, l'arrêt n° 601 du 19 juillet 2019 de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Saint Louis.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : Maître Sidy Abdallah KANOUTÉ, Maître Amadou Moustapha MBODJ et Maître Christian Emmanuel FAYE ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ARRÊT N° 006 DU 27 JANVIER 2021

CHEIKH SARR ET AUTRES
c/
LA SOCIÉTÉ BOLLORE AFRICA LOGISTICS

CONTRAT DE TRAVAIL (FORMATION) – CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME - PARTIES AU CONTRAT – DÉTERMINATION

Selon les articles 488 du code de la marine marchande, le consignataire du navire agit comme mandataire de l'armateur et effectue pour les besoins et le compte du navire et l'expédition, les opérations que le capitaine ne peut accomplir, 51 du code des obligations civiles et commerciales, les droits et obligations du contrat, passé par le représentant, naissent directement dans la personne du représenté et L.2 du code du travail, le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'une autre personne, moyennant rémunération.

A violé, par fausse application, ces textes, la cour d'Appel qui, pour retenir que les parties étaient liées par des contrats d'engagement maritime pour une durée indéterminée, a relevé que la société consignataire, qui prétend avoir engagé les travailleurs en qualité de représentant de l'armateur du navire, n' a pas prouvé qu'elle s'est conformée aux dispositions de l'article 50 du COCC lors de l'établissement des contrats d'engagement maritime qu'elle a signés en qualité d'employeur et que la simple mention du nom d'un navire et celui de son armateur dans un contrat d'engagement maritime n'étant pas à même de suppléer un tel manquement, alors que les contrats d'engagement maritime mentionnent que les marins ont contracté avec l'armateur du navire, la société consignataire n'étant que sa représentante.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Cheikh SARR et 12 autres ont été engagés à diverses dates pour servir à bord du navire Rio Bouzos Uno ; qu'à la suite de la rupture des contrats d'engagement, ils ont attiré la société Bollore Africa Logistics, consignataire du navire, devant le tribunal du travail en paiement de diverses sommes au titre des indemnités de rupture ;

Sur le deuxième moyen, en sa seconde branche, et le troisième moyen, du pourvoi incident, réunis, tirés de la violation, par fausse application, des dispositions des articles 50, 51 du code des obligations civiles et commerciales (COCC), 488 du code de la marine marchande (CMM), et de la dénaturaison des contrats d'engagement maritime ;

Vu les articles 488 du CMM et 51 du COCC, ensemble l'article L.2 du code du travail ;

Attendu, selon ces textes, que le consignataire du navire agit comme mandataire de l'armateur et effectue pour les besoins et le compte du navire et l'expédition, les opérations que le capitaine ne peut accomplir ; que les droits et obligations du contrat, passé par le représentant, naissent directement dans la personne du représenté ; que le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'une autre personne, moyennant rémunération ;

Attendu que pour retenir que les parties étaient liées par des contrats d'engagement maritime pour une durée indéterminée, la cour d'Appel a relevé que la société Bolloré Africa Logistics, qui prétend avoir engagé Cheikh SARR et consorts en qualité de représentant de l'armateur du navire Rio Bouzos Uno, n' a pas prouvé qu'elle s'est conformée aux dispositions de l'article 50 du COCC lors de l'établissement des contrats d'engagement maritime qu'elle a signés en qualité d'employeur, la simple mention du nom d'un navire et celui de son armateur dans un contrat d'engagement maritime n'étant pas à même de suppléer un tel manquement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les contrats d'engagement maritime mentionnent que les marins ont contracté avec l'armateur du navire Rio Bouzos Uno, la société Bolloré Logistics Africa étant le consignataire du navire, ce dont il résulte qu'elle n'est pas l'employeur de Cheikh SARR et autres et ne peut être tenue des conséquences de la rupture desdits contrats, la cour d'Appel a violé, par fausse application, les textes cités ci-dessus ;

Et attendu qu'en application de l'article 53 de la loi organique sur la Cour suprême, la Cour peut casser sans renvoi, lorsque la cassation n'implique pas qu'il soit à nouveau statué au fond ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin de statuer sur le pourvoi principal et les autres moyens du pourvoi secondaire ;

Casse et annule l'arrêt n° 755 du 14 novembre 2018 de la cour d'Appel de Dakar ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO, Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : Maître El Hadji BASS, Maîtres SEMBÈNE, DIOUF et NDIONE ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ARRÊT N° 007 DU 27 JANVIER 2021

- CHEIKH MBACKÉ NDIAYE ET AUTRES

c/

- LA SOCIÉTÉ NATIONALE LA POSTE

PROCÉDURE CIVILE – PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL – TENTATIVE DE CONCILIATION OBLIGATOIRE – EXCLUSION – DEMANDE FORMULÉE PAR VOIE DE CONCLUSIONS APRÈS LA CLÔTURE DE LA PHASE DE CONCILIATION

Selon l'article L.230 du code du travail, d'une part, toutes les demandes dérivant du contrat de travail doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées irrecevables et, d'autre part, les nouveaux chefs de demande sont recevables tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé sur les chefs de la demande primitive.

A violé ce texte, la cour d'Appel qui a déclaré irrecevable une demande pour avoir été formulée par voie de conclusions après la clôture de la phase de conciliation.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dakar, 08 novembre 2019, n° 743), que Cheikh Mbacké NDIAYE et autres, ont, à la suite de leur mise à la retraite, attiré, leur employeur, la société nationale La Poste, dite SN La Poste, devant le tribunal du travail pour n'avoir pas pris en compte la prime de productivité, les indemnités de congé et de logement dans le calcul de leur indemnité de départ à la retraite et d'avoir prélevé les remboursements des prêts sociaux sur ladite indemnité ;

Sur les premier et cinquième moyens réunis ;

Attendu qu'ayant retenu que l'indemnité de logement a un caractère de remboursement de frais et ne saurait être considérée comme partie du salaire global moyen, puis relevé que les indemnités de productivité et de congé ont été prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, la cour d'Appel qui a rejeté leur demande en paiement du reliquat de ladite indemnité, n'encourt pas le reproche allégué au moyen ;

Sur le deuxième moyen, en ses deux branches réunies ;

Attendu que le moyen, qui invoque un défaut de base légale sans préciser au regard de quel texte, est irrecevable ;

Sur le troisième moyen ;

Attendu qu'ayant relevé que la SN La Poste conteste formellement devoir aux travailleurs les sommes réclamées, puis déduit que les travailleurs dont les droits ne sont pas établis sont forclos à demander leur paiement en justice plus de cinq années après leur départ à la retraite, la cour d'Appel n'encourt pas le reproche allégué au moyen ;

Mais sur le quatrième moyen ;

Vu l'article L.230 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées irrecevables et que les nouveaux chefs de demande sont recevables tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé, en premier ou en dernier ressort sur les chefs de la demande primitive ;

Attendu que pour confirmer le jugement sur l'irrecevabilité de la demande tendant au remboursement des sommes prélevées sur l'indemnité de départ à la retraite de Madeleine SYLLA et 46 autres, l'arrêt relève que, d'une part, la seule requête complémentaire versée au dossier porte sur le paiement de dommages-intérêts pour les retenues opérées abusivement sur l'indemnité de retraite et, d'autre part, la demande de remboursement a été soumise par voie de conclusions, puis déduit que la demande en question a été formulée après la clôture de la phase de conciliation et ce, en violation des articles L.42 et L.43 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'Appel a violé le texte visé ci-dessus ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a déclaré irrecevable, la demande tendant au remboursement des sommes prélevées sur l'indemnité de départ à la retraite de Madeleine SYLLA et autres, l'arrêt n° 743 du 8 novembre 2019 de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Saint-Louis.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : La SCP Mame Adama GUÉYE et Associés ; La SCP Maîtres Guédel NDIAYE et Associés ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ARRÊT N° 13 DU 24 MARS 2021

- LA SOCIÉTÉ INDUSTRIES ALIMENTAIRES SÉNÉGALAISES SA
DITE INASEN SA
c/
- CHEIKH TIDIANE BADJI

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT – MOTIF LÉGITIME – APPLICATIONS DIVERSES

Constitue un licenciement abusif, la rupture, par l'employeur, des relations de travail pour échéance du terme d'un troisième contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu sur la base d'un agrément, lorsque le travailleur avait déjà exécuté deux CDD avant ledit agrément.

La Cour suprême

Vu les moyens annexés ;

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique, en ses première et seconde branches réunies ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dakar, 11 février 2020, n° 98), que Cheikh Tidiane BADJI a été engagé par la société Industries alimentaires sénégalaises, dite INASEN, en qualité d'ouvrier, suivant plusieurs contrats de travail à durée déterminée ; que la société INASEN, invoquant l'arrivée du terme fixé au 31 mars 2017 du dernier contrat, lui a payé une indemnité de fin de contrat et remis un certificat de travail ; que Cheikh Tidiane BADJI l'a attraite devant le tribunal du travail pour licenciement abusif et paiement de diverses indemnités ;

Attendu qu'ayant relevé que le dernier agrément n° 00112777 du 29 octobre 2015, sur le fondement duquel la société INASEN a rompu le contrat le liant à Cheikh Tidiane BADJI, a été accordé alors que les parties avaient antérieurement conclu plus de deux contrats, puis retenu que cet agrément ne saurait faire perdre à Cheikh Tidiane BADJI, le bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée acquis, en application de l'article L.42 du code du travail, dès le troisième contrat conclu le 1^{er} octobre 2015, la cour d'Appel qui en a déduit, que la rupture du contrat de travail, intervenue à l'initiative de la société INASEN pour échéance du terme, constitue un licenciement abusif, a fait l'exacte application de la loi ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi formé par la société Industries Alimentaires Sénégalaises SA, dite INASEN SA, contre l'arrêt n° 98 du 11 février 2020 de la cour d'Appel de Dakar.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Idrissa SOW et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : SCP LO, KAMARA et DIOUF ; GREFFIER : Maître Cheikh DIOP.

ARRÊT N° 15 DU 28 AVRIL 2021

- CBAO GROUPE ATTIJARIWafa BANK SA
c/
- AMINATA NIANG

POUVOIRS DES JUGES – TRIBUNAL DU TRAVAIL – ATTRIBUTIONS DU
JUGE DES RÉFÉRÉS – TROUBLE MANIFESTEMENT ILLICITE – APPLI-
CATIONS DIVERSES

Constitue un trouble manifestement illicite auquel le juge des référés a le pouvoir de mettre fin, le fait pour la banque, employeur, de faire des prélèvements dans le compte d'un travailleur, en remboursement d'un prêt qui lui aurait été consenti, alors qu'un jugement l'a débouté de sa demande de remboursement au titre dudit prêt.

La Cour suprême ;

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dakar, 19 février 2020, n° 120), statuant en référé, qu'Aminata NIANG a attrait la CBAO, son employeur, devant la formation des référés du tribunal du travail, pour l'entendre ordonner le rétablissement d'une somme d'argent qu'il a prélevée dans son compte, en remboursement d'un prêt qui lui aurait été consenti pour payer une partie des frais médicaux engagés à la suite d'un accident de la circulation ;

Sur les deux moyens réunis ;

Attendu qu'ayant relevé que *le prêt, dont se prévaut la CBAO, n'est pas établi au regard du jugement susvisé par lequel elle a été déboutée de sa demande de paiement de ladite somme, et que cette décision n'a pas été remise en cause au vu du dossier, puis énoncé que l'article L.130 pose le principe de la compensation judiciaire et n'admet la compensation d'office qu'en cas de rupture du contrat de travail imputable au travailleur ou à cause de sa faute lourde, ce qui n'est pas le cas en l'espèce*, la cour d'Appel qui en a déduit que le prélèvement, ainsi effectué, s'analyse en un trouble manifestement illicite auquel le juge des référés saisi a le pouvoir de mettre fin, a fait l'exacte application de la loi ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Ahmeth DIOUF ; AVOCAT : Maître Mayacine TOUNKARA et Associés ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ARRÊT N° 18 DU 12 MAI 2021

- LA SOCIÉTÉ SERVICES MACHINERY & TRUCKS SÉNÉGAL
DITE SMT SÉNÉGAL
c/
- PHILLIPPE PECHENY

POUVOIRS DES JUGES – TRIBUNAL DU TRAVAIL – ATTRIBUTIONS DU
JUGE DES RÉFÉRÉS – TROUBLE MANIFESTEMENT ILLICITE – APPLI-
CATIONS DIVERSES

Selon l'article 30 de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai 1982, en cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis ; que les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise.

A méconnu le sens et la portée de ce texte, une cour d'Appel qui a débouté un travailleur de sa demande de paiement de l'indemnité de licenciement aux motifs qu'il n'a fait qu'un mois et accompli dans 25 jours dans l'entreprise, alors qu'il a travaillé plus d'un an dans celle-ci.

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) – LICENCIEMENT – INDEMNITÉS
DE PRÉAVIS – BASE DE CALCUL – DÉTERMINATION

Selon les articles L.53 et L.112 du code du travail, d'une part, l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été respecté dans la mesure où ils ne constituent pas un remboursement de frais et, d'autre part, le montant à prendre en considération est la moyenne mensuelle, calculée sur les douze derniers mois d'activité.

A méconnu le sens et la portée de ces textes, une cour d'Appel qui a fixé l'indemnité de préavis sur la base du salaire net.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Philippe PECHENY a conclu avec la société Swedish Machinery Trucks Maurice, en abrégé SMT Maurice, le 24 janvier 2014, un

contrat qui devait servir de cadre aux relations de travail après l'installation de cette société au Sénégal ; qu'à la suite de la création de la société Swedish Machinery Trucks Sénégal, dite SMT Sénégal, Philippe PECHENY a signé avec cette dernière, le 31 août 2014, un contrat de travail d'une durée de deux ans, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} septembre 2014 ; que s'étant vu notifier le 27 novembre 2016, le non-renouvellement de son contrat de travail, Philippe PECHENY a attrait son employeur devant la juridiction sociale pour licenciement abusif, paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts ;

Sur le pourvoi principal ;

Sur les premier et deuxième moyens réunis et tirés de la violation des articles L.2, L.32, L.64 alinéa 2, L.35 alinéa 1^{er} et L.243 du code du travail ;

Attendu qu'ayant énoncé « *qu'il ressort de l'article L.243 du code du travail que c'est au président du tribunal saisi du litige de citer les parties en audience de conciliation ; qu'ainsi l'omission par le président d'une telle diligence ne peut valablement être reprochée au sieur PECHENY qui a visé la société SMT Maurice dans sa requête introductive reçue au greffe le 25 janvier 2017* », puis d'une part, retenu que le contrat étant appelé à être exécuté au Sénégal, c'est le code du travail qui est applicable ainsi que le prescrit l'article L.32 dudit code et, d'autre part, après le contrat conclu le 24 janvier 2014 pour servir de cadre aux relations de travail qui devaient prendre forme après l'établissement de SMT Maurice au Sénégal, et, la signature le 31 août 2014, du contrat à durée de travail déterminée avec la société SMT Sénégal créée le 21 mai 2014, celle-ci doit être considérée comme l'unique employeur de Philippe PECHENY, la cour d'Appel n'encourt pas les reproches allégués au moyen ;

Sur le troisième moyen tiré de la violation de l'article L.33 du code du travail ;

Attendu qu'ayant énoncé que le « *visa d'approbation du Directeur du travail, formalité de validité du contrat de travail nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle prévue à l'article L.33 du code du travail, n'a pas vocation à remettre en cause la date de prise d'effet du contrat convenu entre les parties*, puis relevé que le contrat conclu pour une durée de deux ans, le 31 août 2014, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} septembre 2014, s'est exécuté jusqu'au 27 octobre 2016, au-delà de sa date d'expiration, le 2 septembre 2016, sans aucun écrit, et déduit qu'il est à durée indéterminée, la cour d'Appel n'encourt pas le reproche allégué au moyen ;

Mais sur le quatrième moyen pris de la contradiction de motifs ;

Vu l'article 10 de la loi n° 2014 du 3 novembre 2014 sur l'organisation judiciaire ;

Attendu, selon ce texte, que les jugements doivent être motivés à peine de nullité ;

Attendu qu'après avoir retenu SMT Sénégal comme l'unique employeur de Philippe PECHENY, la cour d'Appel a confirmé le jugement sur le point relatif à la condamnation solidaire de SMT Sénégal et SMT Maurice au paiement de l'indemnité de préavis et de dommages-intérêts ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'Appel a entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif ;

Sur le pourvoi incident ;

Sur les premier, deuxième et troisième moyens réunis et tirés de la violation de l'arrêté n° 10844 IGTL-AOF du 17 décembre 1956, des articles 45 et 55 de la CCNI et du défaut de réponse à conclusions ;

Attendu que pour rejeter la demande de paiement de congés de Philippe PECHENY, la cour d'Appel a retenu qu'il résulte « *du bulletin de paie du mois de novembre 2016 produit aux débats dont la sincérité n'est pas contestée, que le sieur PECHENY a perçu des congés payés* » ;

Que sous le couvert de ces différents griefs, le moyen tend à remettre en cause l'appréciation par la cour d'Appel d'un moyen de preuve soumis à son examen ;

D'où il suit qu'il est irrecevable ;

Mais sur le quatrième moyen ;

Vu l'article 30 de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai 1982 ;

Attendu, selon ce texte, qu'en cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis ; que les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise ;

Attendu que la cour d'Appel a rejeté la demande d'indemnité de licenciement de PECHENY au motif qu'il exécutait un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 2 septembre 2016, soit un mois et 25 jours ;

Qu'en statuant ainsi, alors que Philippe PECHENY travaille dans cette entreprise depuis le 1^{er} septembre 2014, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du texte cité ci-dessus ;

Et sur le cinquième moyen tiré de la violation de l'article L.53 du code du travail ;

Vu ledit article, ensemble l'article L.112 du même code ;

Attendu, selon ces textes, que l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été respecté dans la mesure où ils ne constituent pas un remboursement de frais ; que le montant à prendre en considération est la moyenne mensuelle, calculée sur les douze derniers mois d'activité ;

Attendu que pour allouer à Philippe PECHENY la somme de 6 040 500 francs au titre de l'indemnité de préavis, la cour d'Appel a relevé que ce dernier n'a pas justifié le fondement légal de ses allégations selon lesquelles, l'indemnité de préavis est calculée

sur la base du salaire brut, puis retenu le montant cité ci-dessus, au regard de son salaire net de 2 013 500 francs, tel qu'il ressort de son bulletin de paie de juin 2016 ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée des textes cités ci-dessus ;

Et sur les sixième, septième et huitième moyens du pourvoi réunis, pris du défaut de motifs, de la violation de l'article L.56 du code du travail et de l'insuffisance de motifs ;

Vu ledit article ;

Attendu, selon ce texte, qu'en cas de rupture abusive du contrat de travail, lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit, le salaire étant calculé sur la base du salaire mensuel moyen perçu pendant les douze derniers mois, ou du salaire perçu depuis l'entrée dans l'entreprise si l'embauche du travailleur remonte à moins d'un an ;

Attendu que pour allouer la somme de 1 000 000 francs à Philippe PECHENY à titre de dommages et intérêts, la cour d'Appel s'est bornée à relever son ancienneté d'un mois et 25 jours et son salaire mensuel ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la présence de Philippe PECHENY dans l'entreprise remonte à plus de deux ans et sans indiquer le salaire auquel elle se réfère, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du texte cité ci-dessus ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné la SMT Maurice au paiement solidaire des sommes allouées à Philippe PECHENY, rejeté la demande de paiement de l'indemnité de licenciement et, sur les montants alloués aux titres de l'indemnité compensatrice de préavis et des dommages et intérêts, l'arrêt n° 172 du 10 mars 2020 de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Saint-Louis.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT-RAPPORTEUR : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : Maître Mame Adama GUÉYE et Associés, Maître Guédel NDIAYE et Associés ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ARRÊT N° 22 DU 9 JUIN 2021

- LA SOCIÉTÉ PHILIP MORRIS MANUFACTURING SÉNÉGAL SARL
DITE PMMSN (SARL)
c/
- AUGUSTIN THIONE

SÉCURITÉ SOCIALE – MALADIE PROFESSIONNELLE – PRISE EN CHARGE
PAR LA CAISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE – CUMUL AVEC LA RÉPARATION
SELON LES RÈGLES DE DROIT COMMUN – CONDITIONS – FAUTE INTEN-
TIONNELLE DE L'EMPLOYEUR

Selon l'article 64 du code de la sécurité sociale, en cas de maladie professionnelle, la Caisse est tenue de servir à la victime les prestations et indemnités et lorsque la maladie professionnelle est due à une faute intentionnelle de l'employeur, la victime conserve contre celui-ci, le droit de demander réparation du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application des dispositions du code de la sécurité sociale.

Méconnaît le sens et la portée de ce texte, une cour d'Appel qui a déclaré un employeur responsable d'une maladie professionnelle et l'a condamné à réparer le préjudice qui en a découlé selon les règles de droit commun, alors que le régime de réparation de la maladie professionnelle est régi par les dispositions du code de la sécurité sociale.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'Augustin THIONE, employé de la société Philip Morris Manufacturing Sénégal SA, licencié pour inaptitude professionnelle, a attiré son employeur devant le tribunal du travail de Dakar pour l'entendre déclarer responsable de sa maladie professionnelle et réparer le préjudice qui en a découlé ;

Sur le moyen relevé d'office en application de l'article 73-4 de la loi organique sur la Cour suprême ;

Vu l'article 64 du code de la sécurité sociale ;

Attendu, selon ce texte, qu'en cas de maladie professionnelle, la Caisse est tenue de servir à la victime les prestations et indemnités et lorsque la maladie professionnelle est due à une faute intentionnelle de l'employeur, la victime conserve contre celui-ci, le droit de demander réparation du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application des dispositions du code de la sécurité sociale ;

Attendu que pour déclarer la société Philippe Morris Manufacturing Sénégal responsable de la maladie professionnelle d'Augustin THIONE et la condamner au paiement de dommages et intérêts, l'arrêt énonce que le droit du travail étant un droit particulier, les dispositions du code du travail sont donc applicables en principe, et en priorité, en cas de lacune, le droit commun devient applicable, ainsi la réparation d'un préjudice, pour autres que celles prévues par les dispositions du code du travail, se fera en application des dispositions de droit commun, puis relève qu'Augustin THIONE exécutait son travail dans des locaux insalubres, sans la protection adéquate contractant de ce fait une maladie professionnelle à l'occasion de son service et en déduit que la société Philip Morris a violé le droit à l'hygiène et à la sécurité sociale ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le régime de réparation de la maladie professionnelle est fixé par les dispositions du code de la sécurité sociale, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du texte susvisé ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin de statuer sur les moyens du pourvoi :

Casse et annule l'arrêt n° 535 du 4 juillet 2019 de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Thiès.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO, Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Ahmeth DIOUF ; AVOCAT : Maître Mame Adama GUÉYE et Associés ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ARRÊT N° 26 DU 9 JUIN 2021

- LA SOCIÉTÉ BERNABÉ SÉNÉGAL SA
c/
- AGNÈS DIÈNE
- SERIGNE MBAYE SY SECK
- LA SOCIÉTÉ SEN INTÉRIM

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) – INDEMNITÉS DE RUPTURE – INTERDICTION D'UNE CONDAMNATION AU PAIEMENT SOLIDAIRE PAR DEUX ENTREPRISES – CAS

Selon les articles L.2 du code du travail, le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous l'autorité et la direction d'une autre personne, et, L.35 du même code, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée dans le contrat.

A méconnu le sens et la portée de ces textes, la cour d'Appel qui a condamné solidairement deux sociétés au paiement des indemnités de rupture et des dommages et intérêts pour licenciement abusif, alors que l'entreprise, au profit de laquelle le travailleur exécute exclusivement toute son activité professionnelle, est seule tenue des causes et des conséquences de la rupture du lien contractuel.

La Cour suprême,

Vu les moyens annexés ;

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon les productions (jugement), que Serigne Mbaye SY SECK et Agnès DIÈNE ont attiré les sociétés Bernabé et Sen Intérim devant le tribunal du travail pour entendre déclarer leurs licenciements abusifs et les condamner au paiement de diverses indemnités ;

Sur le premier moyen, en sa troisième branche ;

Vu les articles L.2 et L.35 du code du travail ;

Attendu que d'une part, selon le premier de ces textes, le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous l'autorité et la direction d'une autre personne et, d'autre part, selon le second, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée dans le contrat ;

Attendu que pour déclarer abusifs les licenciements de Serigne Mbaye SY SECK et Agnès DIÈNE et condamner solidairement les sociétés Bernabé et Sen Intérim au paiement des indemnités de rupture et des dommages et intérêts, l'arrêt relève le recrutement des deux travailleurs par Sen Intérim, leur présence, tout au moins pour SECK à

PRAMAC, malgré le contrat de travail le liant à Sen Intérim, la mention du déménagement de PRAMAC dans ses locaux de Bernabé relevé dans les conventions signées avec Sen Intérim, en dépit de ses dénégations sur la reprise de PRAMAC, le paiement du salaire du mois de mars 2016 par Sen Intérim, la signification du terme des contrats par Bernabé, puis retient que ce comportement subodore une entente frauduleuse entre employeurs voulant se prévaloir du défaut de preuve d'une relation entre les deux entités ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'entreprise, au profit de laquelle le travailleur exécute exclusivement toute son activité professionnelle, est seule tenue des causes et des conséquences de la rupture du lien contractuel, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée des textes visés ci-dessus ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres branches du premier moyen et le second moyen du pourvoi ;

Casse et annule l'arrêt n° 138 du 11 février 2020 de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Saint Louis.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

RAPPORTEUR-PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Ahmeth DIOUF ; AVOCATS : Maître Guédel NDIAYE et Associés, Maître Samba AMETTI, Maître Mamadou Papa Samba SO ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ARRÊT N° 27 DU 9 JUIN 2021

- LA SOCIÉTÉ TEMPO SARL
c/
- MODOU DIAKHOUMPA ET AUTRES

CASSATION – POURVOI EN MATIÈRE SOCIALE – IRRECEVABILITÉ – NON-RESPECT DES CONDITIONS LIÉES AU DÉLAI – NOTIFICATION DE LA DÉCISION ATTAQUÉE – DÉCLARATION DE POURVOI HORS LE DÉLAI DE 15 JOURS

Selon l'article 73-1 de la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême, le pourvoi, en matière sociale, est introduit dans les quinze jours de la notification de la décision attaquée.

Au sens de ce texte, est irrecevable le pourvoi introduit plus de quinze jours après la signification de l'arrêt attaqué.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'article 73-1 de la loi organique susvisée, que le pourvoi, en matière sociale, est introduit dans les quinze jours de la notification de la décision attaquée ;

Attendu que par acte du 24 février 2020, portant commandement tendant à saisie, l'arrêt attaqué a été signifié à Tempo SARL ;

Et attendu que Tempo SARL n'a introduit son pourvoi que le 8 juillet 2020, soit plus de quinze jours suivant la signification de l'arrêt attaqué ;

Qu'il s'ensuit que le pourvoi est irrecevable ;

Par ces motifs :

Déclare irrecevable le pourvoi formé par la société Tempo SARL contre l'arrêt n° 610 du 24 juillet 2019 de la cour d'Appel de Dakar.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT-RAPPORTEUR : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO, Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Ahmeth DIOUF ; AVOCATS : Maître WELLE et THIAKANE, Maître Ndoumbé WANE ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ARRÊT N° 30 DU 23 JUIN 2021

- LA BISCUITERIE WEHBE DEVENUE « GROUPE WEHBE »
c/
- OMAR CISSOKHO

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) – LICENCIEMENT DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – ANNULATION DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE PRÉALABLE – CONSÉQUENCES – MAINTIEN OBLIGATOIRE DES RELATIONS DE TRAVAIL ET INTERDICTION D'UN SECOND LICENCIEMENT

Selon les articles L.216 du code du travail, la décision du ministre infirmant ou confirmant celle de l'inspecteur du travail accordant ou refusant l'autorisation de licenciement est susceptible de recours juridictionnel en excès de pouvoir, et, 74-1 de la loi organique n° 2008-35 du 8 août 2008, alors applicable, l'arrêt de la Cour suprême, annulant en tout ou partie un acte administratif, a effet à l'égard de tous.

A méconnu le sens et la portée de ces textes, la cour d'Appel a qualifié la rupture des relations de travail de licenciement abusif aux motifs qu'en refusant de le travailleur réintégrer à son poste malgré la décision de la Cour suprême annulant l'autorisation de licenciement du ministre du Travail et en lui interdisant d'accéder à son lieu de travail, l'employeur a pris l'initiative de la rupture des relations de travail sans motif légitime, alors que, d'une part, la décision de la Cour suprême qui a annulé l'acte du ministre confirmant l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail, rend nul le licenciement du délégué du personnel opéré sur le fondement de cette autorisation et maintient les relations de travail entre les parties et, d'autre part, le refus par l'employeur de réintégrer le travailleur ne peut être analysé comme un nouveau licenciement du délégué du personnel.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu les moyens annexés ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale a autorisé, le 15 octobre 2010, le licenciement de Omar CISSOKHO, délégué du personnel à la Biscuiterie Wehbe ; que cette décision confirmée par le ministre du Travail et des Organisations professionnelles, le 28 février 2011, a été annulée le 13 septembre 2012 par la Cour suprême ; qu'à la suite du refus de la Biscuiterie Wehbe de le réintégrer, constaté par procès-verbal d'huissier du 18 février 2014, Omar CISSOKHO a saisi le tribunal du travail pour réclamer le paiement des indemnités égales aux salaires pour la période du 23 février 2012 au 18 février 2014, de la prime de transport, de la prime d'ancienneté, des congés annuels, des heures supplémentaires, de la demi-heure de

pause, des indemnités de préavis et de licenciement, des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Sur le premier moyen, en ses deux branches réunies ;

Attendu qu'ayant relevé, que si en vertu de l'ordonnance du 23 juillet 2013, le demandeur a obtenu le paiement de ses salaires de sa mise à pied le 21 juillet 2010, à la décision de la Cour suprême du 23 février 2012, il résulte de l'ordonnance susvisée que les salaires allant de la période du 23 février 2012 au 18 février 2014 n'ont pas été pris en compte dans le calcul des sommes allouées à ce titre, puis retenu que les salaires échus depuis la mise à pied jusqu'au licenciement doivent être pris en compte dans le calcul des indemnités, la cour d'Appel en a justement déduit que les indemnités au titre de salaires couvrant la période du 23 février 2012 au 18 février 2014 étaient dues ;

Sur le deuxième moyen tiré de la contrariété de motifs ;

Attendu que la contrariété de motifs ne peut porter que sur des motifs de fait ;

Que le moyen, qui invoque une contrariété entre un motif de fait et un motif de droit, est irrecevable ;

Sur le troisième moyen tiré de la dénaturation des faits ;

Attendu que le grief tiré de la dénaturation n'est recevable que s'il porte sur un écrit ;

Mais sur le moyen relevé d'office, en application de l'article 73-4 de la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême, tiré de la violation des articles 74-1 de la loi organique n° 2008-35 du 8 août 2008, alors applicable, et L.216 du code du travail ;

Vu lesdits textes ;

Attendu, selon ces textes, que la décision du ministre infirmant ou confirmant celle de l'inspecteur du travail accordant ou refusant l'autorisation de licenciement est susceptible de recours juridictionnel en excès de pouvoir ; que l'arrêt de la Cour suprême, annulant en tout ou partie un acte administratif, a effet à l'égard de tous ;

Attendu que pour déclarer abusif le licenciement de Omar CISSOKHO, l'arrêt relève qu'en refusant de le réintégrer à son poste malgré la décision de la Cour suprême annulant l'autorisation de licenciement du ministre du Travail et en lui interdisant d'accéder à son lieu de travail, l'employeur a pris l'initiative de la rupture des relations de travail conclues avec Omar CISSOKHO sans qu'aucun motif légitime ou sérieux ne soit allégué et justifié et sans aucun préavis ;

Qu'en statuant ainsi, alors que d'une part, la décision de la Cour suprême, annulant l'acte du ministre confirmant l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail, rend nul le licenciement du délégué du personnel opéré sur le fondement de cette autorisation et maintient les relations de travail entre les parties et, d'autre part, le refus par l'employeur de réintégrer le travailleur ne peut être analysé comme un nouveau licenciement du délégué du personnel, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée des textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 53 de la loi organique sur la Cour suprême, la Cour peut casser sans renvoi, lorsque la cassation n'implique pas qu'il soit à nouveau statué au fond ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement d'Omar CISSOKHO et condamné la société Biscuiterie Wehbe au paiement d'une indemnité de préavis, de licenciement et dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt n° 865 du 24 décembre 2019 de la cour d'Appel de Dakar ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Ahmeth DIOUF ; AVOCATS : Maître Adnan YAHYA, Maître Sidy A. KANOUTÉ ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

EXPOSÉ DES MOYENS

Sur le premier moyen tiré de la violation de la loi

Certes, la cour d'Appel a confirmé la décision du premier juge qui a considéré qu'il y a licenciement abusif faute de réintégration à l'issue de l'annulation de l'autorisation de licenciement ;

Il y a, néanmoins, une violation de la loi [qui] se décline en deux branches ;

Sur la première branche du moyen tirée de la violation des articles L.114 à L.128 du code du travail

Pour infirmer le jugement qui a déboute M. CISSOKHO de sa demande en paiement de salaires échus et congés y afférents, la cour d'Appel a considéré « *qu'il résulte de l'ordonnance de référé susvisée que contrairement à ce qu'a estimé le premier juge, les salaires allant de la période du 23 février 2012 au 18 février 2014, soit 24 mois, n'ont pas été pris en compte dans le calcul des sommes allouées à ce titre pour cette période considérée ;*

Qu'il s'y ajoute également qu'il a été décidé que la date retenue pour la rupture des relations de travail par l'employeur qui n'a pas réintégré le travailleur à son poste à la suite de l'arrêt d'annulation de l'autorisation de son licenciement et qui a en plus opposé un refus de réintégration suite à sa présentation à ses locaux est bien le 18 février 2014 ;

Que dès lors les salaires échus depuis la mise à pied jusqu'au licenciement doivent être pris en compte dans le calcul de telles indemnités et ce contrairement à ce qu'a décidé le premier juge ;

Qu'il a alors droit au paiement de ces dits salaires en application de l'article L.217 du code du travail et ce sur 23 mois et 26 jours » ;

Sur le second moyen tiré de la contrariété de motifs

La contrariété de motifs réside dans le fait pour la cour d'Appel de considérer, d'une part, que « *Omar CISSOKHO a sollicité l'infirmité du jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté d'une telle demande par erreur et contradictions ainsi que le paiement de la somme de 4 204 284 FCFA à titre de 60 mois de rappels différentiel de salaire ainsi que de congés y afférents ;*

Qu'il a fait remarquer que le salaire de base perçu sur cinq ans couvrant la période de février 2007 à février 2012, était de 71 718 francs comme en atteste son bulletin de paie régulièrement versé aux débats et ce en lieu et place de son salaire catégoriel de 98 796 francs : qu'il a alors soutenu avoir droit à un rappel différentiel de salaires sur 60 mois sans que l'on puisse lui opposer une quelconque prescription (...) » ;

D'autre part, pour faire droit à ces demandes, la cour d'Appel a estimé « *qu'aux termes de l'alinéa 2 de l'article L.117 du code du travail, qu'en cas de contestation du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de façon irréfragable si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par les travailleurs ou les témoins sous les mentions contestées, ou le double, émargé dans les mêmes conditions, du bulletin de paie afférent au paiement contesté ou une certification d'un établissement bancaire ou postal attestant le paiement au travailleur ;*

Qu'en l'espèce, la Biscuiterie Wehbe qui s'est limitée à conclure à la confirmation du jugement entrepris sur ce point et au débouté de telles demandes comme mal fondées, ne s'est pas mise dans les dispositions de produire aux débats les pièces exigées par le texte précité pour justifier le paiement des salaires réclamés » ;

En statuant ainsi, la cour d'Appel s'est livrée à une contrariété de motifs ;

Omar CISSOKHO n'a pas plaidé l'absence de paiement de salaires pour « *la période de février 2007 à février 2012* » au point qu'il faille faire application de l'article L.117 alinéa 2 du code du travail.

Son argumentaire a consisté à soutenir que le salaire de 71 718 francs qui était payé durant cette période, est inférieur au salaire catégoriel qui est de 98 796 francs.

Pour démontrer le contraire des prétentions de M CISSOKHO, il n'est pas besoin pour la société requérante « *de produire le registre des paiements dûment émargé par les travailleurs ou les témoins sous les mentions contestées, ou le double, émargé dans les mêmes conditions, du bulletin de paie afférent au paiement contesté ou une certification d'un établissement bancaire ou postal attestant le paiement au travailleur* ».

Il s'ensuit qu'en faisant le reproche à la société requérante de ne pas produire de tels documents pour combattre la demande en paiement de rappel différentiel de salaires, la cour d'Appel s'est livrée à une contrariété dans sa motivation de l'arrêt attaqué ;

Cette contrariété de motifs justifie également la cassation de l'arrêt ;

Sur le troisième moyen tiré de la dénaturation des faits

La cour d'Appel a dénaturé les faits en jugeant « *qu'il résulte de l'ordonnance de référé susvisée que contrairement à ce qu'a estimé le premier juge, (les salaires allant de la période du 23 février 2012 au 18 février 2014, soit 24 mois, n'ont pas été pris en compte dans le calcul des sommes allouées à ce titre pour cette période considérée* ».

Le salaire étant la contrepartie de la prestation de travail, le sieur Omar CISSOKHO qui a bénéficié de l'annulation de la décision autorisant son licenciement depuis le 23 février 2012, ne pouvait pas prétendre à des salaires échus entre cette date et le 18 février 2014.

L'article L.217 alinéa 2 du code du travail donne un délai de quinze (15) jours à compter de la notification de l'annulation de la décision autorisant le licenciement à l'employeur pour réintégrer l'employé considéré.

En considérant la date effective du refus de réintégration devait être fixée plus de deux ans après la notification de la décision annulant l'autorisation de licenciement, la cour d'Appel a dénaturé les faits.

Ce qui justifie la cassation de l'arrêt pour ce chef.

Il plaira à la Cour suprême casser l'arrêt et renvoyer la cause et les parties de la cour d'Appel de Dakar autrement composée ou devant une autre cour d'Appel ;

Par ces motifs

Casser et annuler l'arrêt n° 865 du 24 décembre 2019 de la quatrième chambre sociale de la cour d'Appel de Dakar et renvoyer la cause et les parties devant la cour d'Appel de Dakar autrement composée ou devant une autre cour d'Appel.

Sous toutes réserves pour requête
Dakar, le 14/10/2020

ARRÊT N° 34 DU 14 JUILLET 2021

- RADIO SINE SALOUM FM
c/
- MOUHAMED KANE ET AUTRES

CONTRAT DE TRAVAIL (FORMATION) – CRITÈRES DE QUALIFICATION
– DÉFAUT D'INDICATION DES CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CON-
TRAT – DÉFAUT DE BASE LÉGALE – CAS

N'a pas mis la Cour suprême en mesure d'exercer son contrôle au regard de l'article L.2 du code du travail, la cour d'Appel qui, pour retenir que des individus étaient liés à une entreprise de presse par un contrat de travail, s'est bornée à relever qu'ils détenaient des cartes de presse de ladite entreprise, sans indiquer les conditions de fait dans lesquelles était exécutée l'activité ni préciser l'organisation de celle-ci.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mouhamed KANE, Fallou SYLLA, Awa NDIAYE, Fatimatou SY ont saisi le tribunal du travail de réclamations portant sur leur licenciement et le paiement d'arriérés de salaires et de diverses autres indemnités ;

Sur le premier moyen ;

Vu l'article L.2 du code du travail ;

Attendu que pour qualifier la relation de travail de contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'Appel, par motifs adoptés, a relevé que d'une part, Mouhamed KANE et autres étaient détenteurs de cartes de presse de Radio Sine Saloum soit comme animateur soit comme technicien et, d'autre part, Radio Sine Saloum, qui prétend qu'ils sont des bénévoles, n'en rapporte pas la preuve ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans indiquer les conditions de fait dans lesquelles était exécutée l'activité ni préciser l'organisation de celle-ci, la cour d'Appel n'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il ne soit besoin de statuer sur le second moyen :

Casse et annule l'arrêt n° 8 du 11 avril 2018 de la cour d'Appel de Kaolack ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Dakar.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT-RAPPORTEUR : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Oumar GAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : Maître El Hadji Malick DIOUF ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ANNEXES

A- Sur le premier moyen tiré du défaut de base légale :

Attendu que pour confirmer le jugement n ° 09/2017 du 30 mars 2017 rendu par le tribunal du travail de Kaolack, l'arrêt attaqué se contente d'affirmer « qu'en appel la Radio Sine Saloum FM n'a pas contesté sérieusement les conclusions du tribunal » ;

Que ledit tribunal, se fondant simplement sur les cartes de presse délivrées au sieur Mouhamed KANE et 03 autres par la Radio Sine Saloum FM pour conclure à l'existence de relations de travail au sens de l'article L.2 du code du travail ;

S'il est avéré que la demanderesse au pourvoi a toujours contesté en instance l'existence de relations de travail qui la lierait avec les défendeurs au pourvoi au motif que la station en question est une radio qui non seulement offre gratuitement ses services à la communauté mais aussi forme gratuitement des jeunes dépourvus de qualification, compte non tenu le fait qu'elle a toujours soutenu que ces personnes qui l'on traduit devant les juridictions sociales y travaillaient à titre purement bénévole ;

Sur ce, l'arrêt attaqué ne devait aucunement se limiter sur les conclusions du premier juge pour confirmer le jugement entrepris, au contraire la chambre sociale de la cour d'Appel de Kaolack devrait obligatoirement vérifier si ces prétendus salariés ont effectivement rempli les conditions cumulatives exigées par l'article L.2 du code du travail pour être considérés comme travailleur au sens dudit article ;

Que n'ayant effectué cette vérification, l'arrêt attaqué a privé sa décision de base légale, donc il encourt à la censure de la Haute Cour ;

Qu'il écherra dès lors pour ce motif, casser et annuler la décision attaquée ;

B- Sur le second moyen tiré de la violation de l'article L.2 du code du travail ;

Attendu par ailleurs que l'arrêt attaqué s'est fondé uniquement sur les conclusions du premier juge pour confirmer le jugement entrepris et ce dernier se basait simplement sur le fait que les défendeurs au pourvoi détenaient des cartes de presse de la Radio Sine Saloum FM pour conclure à l'existence de relations de travail au sens de l'article L.2 du code du travail ;

Qu'il ressort de cette disposition ce qui suit :

« La présente loi est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs ;

Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé » ;

Il résulte dudit article que pour que l'on puisse parler de contrat de travail, il faut nécessairement avoir en présence ces trois éléments à savoir ;

- la prestation de travail ;
- la rémunération ;
- le lien de subordination.

En l'espèce, les défendeurs au pourvoi qui ont uniquement satisfait le premier critère n'ont jamais justifié avoir rempli les deux autres critères à savoir *la rémunération* et *le lien de subordination* ;

Que plus décisivement tel qu'il découle des propres déclarations du sieur Mouhamed KANE et 03 autres, il est constant que depuis qu'ils ont commencé à exercer des prestations au sein de la Radio Sine Saloum FM, ils n'ont jamais perçu de salaire et pourtant ils soutiennent avoir effectué plus de deux ans de service effectif, cet état de fait donne sans aucun doute raison au demandeur au pourvoi qui a toujours soutenu que les défendeurs au pourvoi étaient simplement des travailleurs bénévoles et il n'est pas besoin d'affirmer qu'un travailleur bénévole qui travaille gratuitement n'a pas de contrat de travail ;

Qui plus est, le lien de subordination qui est le critère décisif du contrat de travail n'a jamais été justifié par les défendeurs au pourvoi ;

Que sur ces entrefaites l'on peut dire sans risque de se tromper que la décision attaquée a foncièrement violé la loi en confirmant le jugement entrepris (lui s'est seulement référé sur les cartes de presse détenues par les défendeurs au pourvoi pour conclure à l'existence de relations de travail au sens de l'article L.2 du code du travail ;

C'est le lieu de préciser que la seule délivrance d'une carte de presse qui justifie exclusivement l'existence d'une prestation fournie dont son utilité se limite à permettre au détenteur d'exercer paisiblement sa prestation, ne saurait obligatoirement établir l'existence de rémunération encore moins de lien de subordination, surtout si l'on sait comme en l'espèce une prestation fournie par des bénévoles ne peut être qu'à titre gratuit, c'est la raison pour laquelle que les défendeurs au pourvoi ont accepté d'effectuer des prestations plus de deux ans au sein de cette radio communautaire sans percevoir en retour un seul centime ;

Que mieux considérer les défendeurs au pourvoi comme travailleurs au sens de l'article L.2 du code du travail sur la base seulement des cartes de presse qu'ils détenaient, c'est comme reconnaître comme salariée une étudiante en pharmacie qui pendant les vacances aide sa sœur pharmacienne dans la vente des médicaments, et ce par le fait qu'elle portait uniquement une blouse de la pharmacie, ce qui est impossible, tout ceci pour

démontrer que la détention de carte de presse ou le port de blouse ne sauraient jamais suffire pour asseoir l'existence de relation de travail au sens de l'article L 2 du code du travail, en l'absence de rémunération convenue et de lien de subordination ;

Qu'en tout état de cause la décision attaquée qui a confirmé le jugement du 30 mars 2017 rendu par le tribunal du travail de Kaolack au moment où il a été suffisamment démontré qu'aucune rémunération n'a été convenue entre les parties, encore moins il n'a jamais été justifié l'existence de lien de subordination entre eux, ce faisant a manifestement violé les dispositions de l'article L.2 du code du travail ;

D'où il suit que l'arrêt attaqué encourt également cassation pour ce second motif ;

Par ces motifs :

Il plaira à la Haute Cour ;

En la forme :

Déclarer recevable le pourvoi formé par La Radio Sine Saloum FM ;

Au fond

- Le déclarer bien fondé ;

- Casser et annuler l'arrêt n° 08 du 11 avril 2018 rendu par la cour d'Appel de Kaolack, en conséquence renvoyer la cause et les parties devant une autre cour d'Appel ;

Du tout, nous avons dressé le présent procès-verbal que le comparant a signé avec nous.

Maître Arame DIOP
Cour suprême

Maître Elhadji DIOUF
Greffier

ARRÊT N° 35 DU 14 JUILLET 2021

- LA SOCIÉTÉ ABSOUK EXCLUSIVE SARL
c/
- EL HADJI IBRAHIMA NDIAYE ET AUTRES

APPEL – APPEL EN MATIÈRE SOCIALE – EFFET DÉVOLUTIF – REMISE EN QUESTION DE LA CHOSE JUGÉE – OBLIGATION DE STATUER EN DROIT ET EN FAIT

Vu selon l'article 10 de la loi n° 2014-26 du 3 novembre 2014 sur l'organisation judiciaire du Sénégal, ensemble le principe de l'effet dévolutif de l'appel, d'une part, les jugements doivent être motivés à peine de nullité et, d'autre part, l'appel remet en question la chose jugée devant la juridiction d'appel qui est saisie de l'entier litige.

A méconnu le sens et la portée de ces texte et principe la cour d'Appel qui, pour confirmer le jugement sur certaines demandes s'est borné à relever que le juge d'instance a bien apprécié les faits et justificatifs des demandes et procédé à une bonne application de la loi, sans caractériser les faits ni analyser les pièces produites.

La Cour suprême ;

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu les moyens annexés ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que El Hadji Ibrahima NDIAYE et 14 autres, employés de la société Absouk Exclusive SARL, ont saisi le tribunal du travail de Dakar en déclaration de rupture abusive des relations de travail ;

Sur le moyen du pourvoi ;

Vu l'article 10 de la loi n° 2014-26 du 3 novembre 2014 sur l'organisation judiciaire du Sénégal, ensemble le principe de l'effet dévolutif de l'appel ;

Attendu, selon ces texte et principe, d'une part, que les jugements doivent être motivés à peine de nullité et, d'autre part, l'appel remet en question la chose jugée devant la juridiction d'appel qui est saisie de l'entier litige ;

Attendu que pour confirmer le jugement sur les demandes relatives aux rappels différentiels de salaires et congés y afférents, congés, rappels différentiels de salaires et congés payés, reliquat de la prime de transport, indemnités de préavis et de licenciement, dommages et intérêts pour non-déclaration des travailleurs aux institutions de prévoyance sociale, dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt se borne à relever que le juge d'instance a bien apprécié les faits et justificatifs des demandes et procédé à une bonne application de la loi ;

Qu'en statuant ainsi, par une motivation vague sans caractériser les faits ni analyser les pièces produites, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée des textes et principe susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement sur les demandes relatives aux rappels différentiels de salaires et congés y afférents, congés, rappels différentiels de salaires et congés payés, reliquat de la prime de transport, indemnités de préavis et de licenciement, dommages et intérêts pour non-déclaration des travailleurs aux institutions de prévoyance sociale, dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt n° 322 du 9 mai 2019 de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Thiès.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Oumar GAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : Maître Abdoul Aziz DJIGO, Maître Bacary DJITTÉ ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ANNEXES

1) Sur le moyen unique de cassation, tiré du défaut de motivation (violation de l'article 10 de la loi n° 2014-26 du 03/11/2014

Attendu que le juge d'appel pour confirmer le jugement, se borne à dire dans ses raisonnements que « *considérant que le juge d'instance a bien apprécié les faits et justificatifs de ses demandes, qu'il y a lieu par adoption de motif de confirmer le jugement sur ce point* » ;

Que ce raisonnement dubitatif est appliqué à l'ensemble des points soulevés pour confirmer le jugement de première instance ;

Qu'en raisonnant ainsi le juge d'appel n'a pas satisfait aux dispositions de l'article 10 de la loi n° 2014-26 du 03 novembre 2014 fixant l'organisation judiciaire, qui stipule que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ;

Que la cour d'Appel n'a pas ainsi satisfait aux exigences du texte susvisé ;

Qu'elle n'a pas suffisamment indiquée les motifs de fait et de droit qui l'ont amené à statuer ainsi ;

Que les décisions de justice doivent être suffisamment motivées pour permettre à la Cour suprême d'exercer son contrôle ;

Que pour les raisons ci-dessus précisées, l'arrêt mérite cassation ;

Par ces motifs

Déclarer le pourvoi recevable.

Casser et annuler l'arrêt n° 322 du 09 mai 2019 de la chambre sociale de la cour d'Appel de Dakar attaqué et renvoyer la cause et les parties devant une autre cour d'Appel.

Sous toutes réserves
pour requête
Dakar, le 17 mars 2020

De tout, nous avons dressé ce présent procès-verbal de comparution que nous avons signé avec le comparant

Le greffier
Maître Abdoulaye DIOUF

Le comparant
Maître Abdoul Aziz DJIGO

ARRÊT N° 36 DU 14 JUILLET 2021

- MEDITERRANEAN ELECTRIC GENERATING SERVICES SURL
DITE MEGS SURL
c/
- FRANÇOIS NDECKY ET AUTRES
- LA SOCIÉTÉ GTI

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE PAR L'EMPLOYEUR – DÉFAUT DE RECHERCHE D'UNE SOLUTION ALTERNATIVE – CARACTÈRE ABUSIF DE LA RUPTURE DES RELATIONS

Est abusif le licenciement pour motif économique, dès lors qu'au cours de la réunion avec les délégués du personnel, l'employeur n'a pas essayé de trouver de solutions alternatives à toute rupture, mais a manifesté son désir de licencier tout le personnel.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur la recevabilité ;

Attendu que François NDECKY et 22 autres travailleurs contestent la recevabilité du pourvoi pour tardiveté ;

Attendu que l'arrêt attaqué a été signifié à la société Mediterranean Electric Generating Services, dite MEGS, à domicile puis à mairie, en application des articles 822 et suivants du code de procédure civile ;

Et attendu que l'examen des pièces de la procédure révèle que la société MEGS n'a pas accusé réception du dépôt de l'acte de signification à la mairie ;

D'où il suit que le pourvoi est recevable ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dakar, 18 janvier 2019, n° 12), que François NDECKY et 22 autres travailleurs ont attiré leur ex-employeur, la société MEGS, devant le tribunal du travail en déclaration de licenciements abusifs et en paiement de diverses indemnités ;

Sur les moyens réunis ;

Attendu qu'ayant relevé que le motif économique allégué découle d'un comportement fautif ou à tout le moins d'une légèreté blâmable de l'employeur, puis retenu qu'il résulte des pièces du dossier que lors de la réunion avec les délégués du personnel, la

sauvegarde de l'emploi n'a pas été le souci de l'employeur qui, de prime abord, a manifesté son désir de licencier tout le personnel sans essayer de trouver de solutions alternatives à toute rupture de convention de travail comme prévu par le code du travail, la cour d'Appel qui en a déduit que la société MEGS a rompu les contrats pour un motif qui n'existe que de son fait et qui n'est pas juste, a hors toute dénaturation, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Oumar GAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : SCP SOW et Associés, Maître Birahim GUÉYE, Maître Malick SALL et Associés ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ANNEXES

1. Sur le premier moyen tiré de la violation de l'article L.60 du code du travail

Attendu que pour déclarer abusif le licenciement des sieurs NDECKY et autres, la cour d'Appel a retenu, entre autres, la motivation suivante : « *Considérant que le motif économique allégué découle d'un comportement fautif ou tout le moins d'une légèreté blâmable de l'employeur qui n'a pas respecté les clauses contractuelles qui induisent ses rapports avec les 7 travailleurs à savoir le contrat d'exploitation et de maintenance et qui ne saurait être invoqué comme une cause légitime de rupture des contrats de travail ;*

Qu'il ne saurait être opposable aux travailleurs en vertu du principe que nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude (...) »

Attendu qu'il ressort de ces motifs que bien que les difficultés économiques résultant de la rupture du seul contrat dont disposait la société MEGS soient constantes, la cour d'Appel a retenu que du fait que la rupture du contrat résultait de la prétendue faute de ladite société, celle-ci ne pouvait valablement licencier ses employés » ;

Attendu que cependant, l'article L.60 du code du travail dispose que : « *Tout licenciement individuel ou collectif effectué par employeur et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique et s'opère suivant la procédure décrite à la présente section. » ;*

Attendu que cette disposition exige juste l'existence d'une difficulté économique pour que l'employeur puisse initier une procédure de licenciement pour motif économique, étant précisé que MEGS bénéficiait d'un seul contrat qui a pris fin et à ce titre, il n'y avait plus de travail à confier aux employés ;

Que dès lors, la cour d'Appel en considérant que la société MEGS est à l'origine de ses difficultés économiques et ne pouvait se prévaloir de sa propre turpitude pour licencier ses employés, a violé l'article L.60 susvisé par mauvaise application dans la mesure où ce texte ne prévoit qu'une seule condition au licenciement pour motif économique, à savoir l'existence d'une difficulté économique ;

Que la cour d'Appel a fait dire à la loi, ce qu'elle ne dit pas : l'origine de la difficulté économique justifiant le recours au licenciement pour motif économique n'est pas prévu par le législateur : seule l'existence d'une difficulté économique suffit pour initier une procédure de licenciement pour motif économique ;

Qu'au regard de tout ce qui précède, il échet de casser l'arrêt n° 12 du 18 janvier 2019 pour violation de l'article L.60 du code du travail ;

2. Sur le second moyen tiré de la violation de L.61 du code du travail

Attendu que la cour d'Appel a retenu, en outre, les motifs suivants, pour déclarer abusif le licenciement des sieurs NDECKY et autres : *(...) Il résulte des pièces du dossier que lors de la réunion avec les délégués du personnel la sauvegarde de l'emploi n'a pas été le souci de l'employeur qui de prime abord a manifesté son désir de licencier tout le personnel sans essayer de trouver des solutions alternatives à toute rupture de contrat de travail comme prévu par le code du travail »* ;

Attendu que l'article L.61 du code du travail dispose que : *« Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel »* ;

Attendu qu'il résulte du compte rendu de réunion du 16 août 2013 que la société MEGS s'était réunie avec les délégués du personnel afin de rechercher avec eux des solutions alternatives au licenciement ;

Attendu qu'il ressort de ce document que l'ordre du jour de la réunion était : *« convocation en vertu de l'article L.61 du code du travail en vue de discuter de solutions tendant à éviter un licenciement pour motif économique »* ;

Attendu que la réunion prévue par l'article L.61 du code du travail vise la recherche de solutions alternatives au licenciement ;

Qu'il résulte clairement de ce texte qu'il s'agit d'une tentative pour éviter un licenciement : *Si l'employeur n'a pas d'autres solutions alternatives ou celles proposées par les délégués ne lui conviennent pas, il peut valablement poursuivre la procédure de licenciement : C'est exactement ce qui a été le cas en l'espèce, comme en atteste le compte rendu de réunion du 16 août 2013 ;*

Que dès lors, en considérant que l'employeur n'a pas manifesté son désir de sauvegarder les emplois, alors qu'il résulte de l'article L.61 du code du travail que la réunion vise à rechercher avec les délégués une solution alternative au licenciement, et qu'au sortir de cette réunion tenue le 16 août 2013, ni les délégués ni l'employeur n'ont pu proposer une solution alternative agréée par tous, la cour d'Appel a violé ledit article L.62 qui

n'exige que la tenue de cette réunion sans exiger à l'employeur, au sortir de cette réunion, de trouver une solution alternative ;

Que de ce chef, l'arrêt attaqué mérite la cassation ;

Attendu que, par ailleurs et de manière plus déterminante, il convient de noter qu'en l'espèce, la société MEGS bénéficiait d'un seul contrat d'exploitation et de maintenance ;

Attendu qu'à la suite de la rupture de ce contrat, la société MEGS n'avait plus aucune activité ;

Que l'arrêt de ces activités est constant et ce, comme en atteste le courrier en date du 11 novembre 2013 adressé au directeur des impôts et domaines ;

Attendu que dans ces conditions, la recherche de solutions alternatives au licenciement telles qu'énumérées par l'article L.61 du code du travail, à savoir *la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel*, était impossible dans la mesure la société MEGS n'a plus d'activités et que la rupture des contrats s'imposait ;

Qu'en conséquence, dès lors que la recherche d'une solution alternative était impossible vu l'arrêt des activités de la société, la cour d'Appel qui a reproché à la société MEGS de n'avoir pas manifesté son désir de rechercher une solution alternative, a violé l'article L.61 du code du travail dont aucune des solutions alternatives qu'il préconise n'est possible en raison d'un arrêt total d'activités ;

Qu'il échet de casser l'arrêt n° 12 du 18 janvier 2019 pour violation de l'article L.61 du code du travail ;

3. Sur le troisième moyen tiré de la dénaturation du sens clair et précis du compte rendu de réunion du 16 août 2013

Attendu que la cour d'Appel a retenu la motivation suivante : « (...) *Il résulte des pièces du dossier que lors de la réunion avec les délégués du personnel la sauvegarde de l'emploi n'a pas été le souci de l'employeur qui de prime abord a manifesté son désir de licencier tout le personnel sans essayer de trouver des solutions alternatives à toute rupture de contrat de travail comme prévu par le code du travail* » ;

Attendu qu'en considérant que lors de la réunion du 16 août 2013, l'entreprise n'a pas rechercher avec les délégués du personnel des solutions alternatives alors que dès l'entame de cette réunion, l'employeur a indiqué à l'attention des délégués tel qu'il ressort du compte de réunion « *en vertu de l'article L.61 du code du travail, MEGS est dans l'obligation de réunir les délégués du personnel afin de recueillir leurs avis et idées et toutes qu'ils pourraient avoir afin d'éviter un licenciement économique* », la cour d'Appel a dénaturé le sens clair et précis du dit compte tenu rendu de réunion ;

Qu'il plaira à la cour de céans de casser l'arrêt attaqué pour dénaturation du sens clair et précis du compte rendu de réunion du 16 août 2013 ;

Par ces motifs

Il plaira au Président et à Mesdames et Messieurs les conseillers composant la chambre sociale de la Cour suprême ;

Vu l'article 73-1 de la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 abrogeant et remplaçant la loi organique n° 2008-35 du 08 août 2008 sur la Cour suprême ;

- Déclarer le présent pourvoi recevable en la forme ;

Vu les moyens de cassation soulevés ;

- Casser et annuler l'arrêt n° 12, du 18 janvier 2019 de la cour d'Appel de Dakar ;
- Renvoyer la cause et les parties devant une autre cour d'Appel.

Sous toutes réserves
Le 18 mai 2020

SCP Sow et Associés

De tout nous avons dressé le présent procès-verbal que le comparant a signé avec nous.

ARRÊT N° 37 DU 11 AOÛT 2021

- LA SOCIÉTÉ NECOTRANS SÉNÉGAL SA
c/
- MAMADOU BOUSSO
- NDËYE MARYÈME SYLLA

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE PAR L'EMPLOYEUR – DÉFAUT DE JUSTIFICATIF DU RESPECT DE L'ORDRE DE LICENCIEMENT – CARACTÈRE ABUSIF DE LA RUPTURE DES RELATIONS

Selon l'article L.62 du code du travail, qu'après l'échéance du délai de quinze jours accordé à l'inspecteur du travail pour mener ses bons offices, si certains licenciements étaient nécessaires, l'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de l'aptitude professionnelle et de l'ancienneté et le communique par écrit aux délégués du personnel qu'il convoque, sept jours au plus tôt après la communication de la liste, pour recueillir leurs suggestions.

A fait l'exacte application de la loi, la cour d'Appel qui, pour déclarer abusifs les licenciements des travailleurs, a relevé que l'employeur n'a pas justifié avoir respecté l'ordre des licenciements selon les critères rappelés ci-dessus.

La Cour suprême ;

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dakar, 7 mai 2019, n° 298), que la société GETMA Sénégal, devenue NECOTRANS, a licencié Mamadou BOUSSO et Ndèye Marième SYLLA, à la suite d'une réorganisation intérieure ayant entraîné la suppression de leurs postes et au rejet d'un départ négocié qui leur avait été proposé ;

Sur les moyens réunis ;

Attendu que NECOTRANS fait grief à l'arrêt de se borner à déclarer les licenciements abusifs, au motif qu'il ne résulte ni des pièces ni d'aucun autre élément du dossier, la preuve qu'elle a respecté le reste de la procédure prévue par l'article L.61 susvisé, ne se prévalant dès lors que de ses déclarations non prouvées, alors selon le moyen, que les documents produits aux débats, évoqués par le juge d'appel dans sa motivation, attestent que l'employeur a accompli toutes les formalités prévues par les textes cités au moyen ;

Mais attendu, selon l'article L.62 du code du travail, qu'après l'échéance du délai de quinze jours accordé à l'inspecteur du travail pour mener ses bons offices, si certains licenciements étaient nécessaires, l'employeur établit l'ordre des licenciements en écrit aux délégués du personnel qu'il convoque, sept jours au plus tôt après la communication de la liste, pour recueillir leurs suggestions ;

Et attendu qu'ayant cité les documents produits, à savoir les correspondances adressées à l'inspecteur du travail et au directeur du travail, les procès-verbaux des réunions, les lettres de transmission desdits actes et de convocation des délégués du personnel, leurs propositions à la direction générale, puis relevé qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier, la preuve que la société NECOTRANS a respecté le reste de la procédure, ce dont il se déduit l'ordre des licenciements selon les critères rappelés ci-dessus, la cour d'Appel qui a retenu que les licenciements, effectués en violation de la procédure légale, étaient abusifs, a fait l'exacte application de la loi ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Amadou Lamine BATHILY, Moustapha BA, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : SCP Guédel NDIAYE et Associés, SCP Maître Mame Adama GUÉYE et Associés ; GREFFIER. : Maître Étienne Waly DIOUF.

ANNEXES

1. Du premier moyen tiré de la violation des articles L.60, L.61 et L.62 du code du travail

Attendu qu'il est fait grief à la cour d'Appel de Dakar d'avoir déclaré les licenciements abusifs sur la motivation suivante : « Considérant toutefois qu'il ne résulte ni des pièces ni d'aucun autre élément, la preuve que la société GETMA SENEGAL devenue NECOTRANS a respecté le reste de la procédure prévue par l'article L.61 susvisé, ne se prévalent dès lors que de ses déclarations non prouvées : *Que par conséquent, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris pour avoir déclaré abusif les licenciements ainsi effectués en violation de la procédure légale susvisée* » ;

Attendu qu'il n'est pas superflu, avant toute chose, de reproduire ici les dispositions des articles L.61 et L.62 précités ;

- Article L.60 :

• *Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique et s'opère suivant la procédure décrite à la présente section* ».

- Article L.61 :

« *Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel.*

Le compte rendu cette réunion, établi par l'employeur, doit être dans un délai de huit jour, communiqué à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, lequel dispose d'un délai de quinze jours à dater de cette communication pour exercer, éventuellement ses bons offices ».

- Article L.62 :

« Si, après l'échéance du délai de quinze jours, certains licenciements étaient nécessaires, l'employeur établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte, en premier lieu, des travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens seront conservés. L'ancienneté dans l'entreprise est majorée, pour établir cet ordre des licenciements, d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales. L'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel s'il en existe, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier, en précisant les critères qu'il a retenus. Il convoque, sept jours au plutôt après la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans le compte rendu de la réunion, établi par l'employeur.

Si l'employeur envisage de licencier un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs.

Pour les autres travailleurs, l'employeur peut, après la réunion avec les délégués du personnel, procéder au licenciement. Dans tous les cas, la liste des travailleurs licenciés et le compte rendu de la réunion susvisée sont communiqués à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale pour information, dans le délai d'une semaine.

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois du salaire brut, il bénéficie également, dans son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans les huit jours suivant la réception de la lettre ».

Attendu cela dit, qu'il est constant que la Société NECOTRANS Sénégal a produit aux débats plusieurs documents essentiels non contestés ;

- lettres de convocation des délégués du personnel en date du 5 juin 2015 à une réunion d'information au cours de laquelle la demanderesse au pourvoi a attiré leur attention sur la situation alarmante qui prévalait au sein de l'entreprise, avant de recueillir leurs suggestions et/ou propositions ;

- procès-verbaux de réunions, tenues entre la direction générale et le collège des délégués, dans le but de rechercher ensemble, toutes les solutions possibles pour éviter des licenciements économiques, notamment celui du 30 juin 2015 (Cote 2 Doc 2) dont la mémorante reproduit ci-dessous certains passages ;

« Communication de la liste du personnel concerné par le plan social.

Monsieur LARDEMELLE Thibaud a présenté aux délégués la liste des CDI concernés par le plan social. Ladite liste qui a été mise à leur disposition. Ils auront un délai d'une semaine pour donner leur avis et faire des propositions.

En outre, il a aussi présenté les listes des CDD, prestataires et intérimaires dont les contrats ne seront pas renouvelés. Ce non-renouvellement devrait intervenir ce jour 30 juin 2015 mais tous ont bénéficié d'un renouvellement de deux mois de plus.

Madame SOW Aïssatou trouve que le terme « plan social » n'est pas adéquat dans ce contexte. Pour elle, quand on parle de plan social il est essentiel de se conformer aux articles L.60, 61, 62, et 63 du code du travail qui reculent la démarche à suivre. Elle pense que la procédure n'est pas respectée. On devrait selon elle parler de « départ négocié ».

Elle soutient qu'ils ne se laisseront pas faire quitte à aller au combat ou au bras de fer avec la direction générale.

En outre, Monsieur SÈNE Demba a rajouté qu'un plan social est une négociation donc le terme « départ négocié » s'y prête plus que le terme « licenciement ».

Monsieur Pierre BENGA a parlé des situations répétitives difficiles à vivre, entraînant un ras-le-bol général.

Il trouve même que c'est réducteur de dire que tout ça est dû aux mauvais comportements d'un seul client. Cependant, toujours selon lui, il est évident qu'ils restent disposés à relancer la machine.

Enfin il demande que GETMA Sénégal soit géré comme il se doit et que les fruits puissent être bénéfiques à tout le monde.

Monsieur Antoine MENDY a signalé que la procédure normale pour éviter un licenciement pour motif économique comme l'indique le code du travail n'étant pas respecté, ceci constituerait un licenciement abusif.

Madame Salimata NIANG a fait remarquer qu'ils sont là en tant que délégués du personnel mais aussi de l'entreprise qui est la nôtre. Son développement, sa croissance et sa stabilité font le bonheur de tous ses employés. Donc nous parlons de négociations, du dialogue social et surtout du respect envers les travailleurs.

Monsieur LARDEMELLE Thibaud rectifie ces dires en rappelant aux délégués que la procédure est belle et bien respectée depuis le début, ce qui explique d'ailleurs le dépôt des procès-verbaux des différentes réunions à l'inspection du travail et de la sécurité sociale ainsi que le respect des délais pour les convocations aux réunions. »

Et celle de la réunion du 15 juillet 2015 (Cote 2 Doc 2) page 1 §2 :

« La liste des personnes concernées ainsi que les critères sur lesquels ladite liste avait été arrêtée ont été communiqués au collège des délégués lors de la réunion du 30 juin 2015 pour recueillir leurs suggestions conformément au cadre légal et réglementaire. À cet effet, le collège a fait les suggestions suivantes ... »

- lettres de transmission des procès-verbaux des réunions à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ;

Attendu que la production de ces pièces ne peut pas être contestée dans la mesure où la cour d'Appel elle-même les évoque dans la motivation de son arrêt ;

« Considérant qu'il n'est pas discuté que le sieur BOUSSO et la dame SYLLA ont été licenciés en l'espèce pour un motif économique ;

Considérant que l'examen des pièces du dossier notamment les lettres datées du 05 juin 2015, des procès-verbaux en date des 10 juin 2015 et 19 juin 2015 et les 02 autres non datés révèle que les délégués du personnel ont été convoqués et les comptes-rendus des réunions tenues avec eux ont été dressés ;

Considérant que pour le surplus, la société GETMA devenue NECOTRANS n'a produit que les lettres en date des 12 juin 2015 et 06 et 07 juillet 2015 par laquelle, elle a transmis le compte rendu des réunions en date du 10 juin 2015 et 30 juin 2015 au Directeur du travail et de la sécurité sociale, les lettres en date des 15 et 24 juillet 2015 par lesquelles elle a transmis à l'inspecteur du travail, le compte rendu de la réunion en date du 09 juillet 2015 et l'accord conclu avec les délégués du personnel, les propositions du délégués du personnel, le protocole d'accord en date du 21 juillet 2015, les lettres en date des 28 juillet 2015 relatives à des entretiens préalables, du 21 octobre 2015 relative à une proposition de départ négocié adressée à la dame SYLLA, les réponses du sieur BOUSSO en date du 06 octobre 2015 et de la dame SYLLA en date du 27 octobre 2015 aux propositions de départ négocié qu'ils n'ont pas acceptées, les lettres de licenciement en date des 19 et 28 octobre 2015, un bulletin de paie de la dame SYLLA pour le mois d'octobre 2015 ainsi qu'un ordre de virement en date du 30 octobre 2015 » ;

Attendu qu'il apparaît ainsi que contrairement à ce que dit la cour d'Appel de Dakar, ces procès-verbaux de réunion dûment signés par les délégués du personnel, représentants légaux des travailleurs, attestent que NECOTRANS a bel et bien scrupuleusement respecté la procédure de licenciement pour motif économique ;

Que la production de ces pièces prouve si besoin est que la direction de NECOTRANS Sénégal a accompli toutes les formalités prévues par les articles visés au moyen :

- elle a, à plusieurs reprises, discuté avec les délégués du personnel pour étudier les alternatives aux licenciements.
- elle a communiqué la liste des personnes qu'elle se proposait de licencier en indiquant les motifs et les critères retenus.
- elle a saisi l'inspecteur du travail pour lui communiquer le procès-verbal de réunion et solliciter ses bons offices ;

Attendu que la Haute Cour notera, puisque cela saute aux yeux, que la cour d'Appel n'a pas cru devoir indiquer en quoi les dispositions de l'article L.61 n'auraient pas été respectées par NECOTRANS Sénégal ;

Que la cour d'Appel elle-même, viole donc les dispositions précitées ;

Que cette violation est d'autant plus flagrante que la cour d'Appel semble reprocher à la demanderesse au pourvoi le non-accomplissement d'une formalité qui n'est pas prévue par la loi ;

Qu'en conséquence, l'arrêt encourt la cassation de ce chef ;

2. Du deuxième moyen tiré de l'insuffisance des motifs constitutive d'un défaut de base légale

Attendu que les décisions de justice doivent être motivées, comme l'impose le dernier alinéa de l'article 10 de la loi n° 2014-26 du 03 novembre 2014 abrogeant et remplaçant la loi n° 84-19 du 02 février 1984 fixant l'organisation judiciaire au Sénégal ;

Que les juges du fond doivent suffisamment motiver leur décision pour permettre à la Haute Cour d'exercer son contrôle ;

Que cette règle générale est, en matière sociale, reprise par l'article L.256 alinéa 3 du code du travail ;

Que la jurisprudence constante, notamment de la Cour suprême a ajouté que la motivation de l'arrêt doit être explicite et suffisante pour permettre à ladite cour régulatrice d'exercer son contrôle ;

Attendu qu'en l'espèce, pour confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré abusif les licenciements des défendeurs au pourvoi, l'arrêt attaqué s'est contenté de dire : « *Considérant toutefois qu'il ne résulte ni de ces pièces ni d'aucun autre élément du dossier, la preuve que la société GETMA Sénégal devenue NECOTRANS a respecté le reste de la procédure prévue par l'article L.61 susvisé, ne se prévalent dès lors que de ses déclarations non prouvées* » ;

Que de toute évidence la cour d'Appel n'a pas suffisamment motivé sa décision, puisqu'elle ne dit pas comment, ni quelle partie de la procédure n'a pas été respectée par la société NECOTRANS Sénégal ;

Que pourtant, le juge d'appel n'est pas sans savoir que, l'obligation de motivation des jugements répond à une triple finalité ;

- D'abord, elle oblige le juge au raisonnement juridique, c'est-à-dire à la confrontation du droit et des faits ;
- Ensuite, elle constitue pour le justiciable la garantie que ses prétentions et ses moyens ont été sérieusement et équitablement examinés, et en cela, elle est aussi un rempart contre l'arbitraire du juge ou sa partialité ;
- Enfin, elle permet à la Cour de cassation d'exercer son contrôle et d'expliquer sa jurisprudence ;

Qu'en motivant sa décision, le juge s'explique, justifie sa décision, étymologiquement la met en mouvement en direction des parties et des juridictions supérieures pour la soumettre à leur critique et à leur contrôle ;

Que dès lors, l'arrêt pèche par une insuffisance de motifs constitutive d'un défaut de base légale, ce grief se définissant comme l'insuffisance des constatations de fait qui sont nécessaires pour statuer sur le droit ;

Qu'il s'infère donc de tout ce qui précède que l'arrêt attaqué doit être cassé pour insuffisance de motifs ;

Que par ces moyens dont chacun est suffisant pour entraîner la cassation, il plaira à la Cour suprême casser l'arrêt n° 298, rendu le 7 mai 2019 par la troisième chambre sociale de la cour d'Appel de Dakar et renvoyer la cause et les parties devant la cour d'Appel de Dakar autrement composée, ou devant une autre cour d'Appel pour qu'il soit statué à nouveau ;

Par ces motifs

Il plaira à M. le Président, Mesdames, Messieurs les conseillers composant la chambre sociale de la Cour suprême ;

Déclarer recevable le pourvoi en cassation de la société NECOTRANS Sénégal ;

Au fond

Le déclarer fondé ;

Casser et annuler l'arrêt n° 298, rendu le 7 mai 2019 par la 3^e chambre sociale de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoyer la cause et les parties devant la cour d'Appel de Dakar autrement composée ou telle cour d'Appel qu'il lui plaira désigner pour qu'il soit statué à nouveau.

Du tout nous avons dressé le présent procès-verbal que le comparant a signé avec nous.

Étude
Guédel NDIAYE
& associés

M^e Abdoulaye DIOUF
Greffier

ARRÊT N° 40 DU 11 AOÛT 2021

- MAXIME SOW

c/

- LIBRAIRIE-PAPETERIE CLAIRAFRIQUE

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT – MOTIF LÉGITIME
– APPLICATIONS DIVERSES

Justifie légalement sa décision, la cour d'Appel qui a retenu la faute simple et rejeté la demande de dommages et intérêts du travailleur qui, sans signaler à son employeur l'existence d'une précédente domiciliation à une banque non encore résiliée, a obtenu de son employeur la domiciliation de ses revenus à une autre banque, privant la première banque d'une garantie de recouvrement de sa créance et exposant ainsi son employeur à des poursuites en responsabilité.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dakar, 28 octobre 2020, n° 314), que Maxime SOW, employé de la Librairie-Papeterie Clairafrique, licencié pour faute lourde, a attiré son employeur devant le tribunal du travail en déclaration de licenciement abusif et condamnation au paiement des indemnités de rupture et de dommages et intérêts ;

Sur le moyen du pourvoi ;

Attendu que Maxime SOW fait grief à l'arrêt attaqué de déclarer son licenciement légitime pour faute simple et de rejeter sa demande de dommages et intérêts, alors, selon le moyen :

1°) que l'article 7 du contrat de travail conclu le 2 novembre 2011 stipule qu'il ne pouvait être licencié qu'en cas de faute lourde ou de force majeure ;

2°) que l'article 7 du contrat de travail conclu le 2 novembre 2011 a prévu un régime conventionnel de licenciement fondé sur une faute lourde plus favorable et plus avantageux ;

Mais attendu que selon ce contrat, la relation de travail peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve du respect des formalités de préavis ;

Et attendu qu'ayant relevé, qu'en sollicitant de son employeur la domiciliation de ses revenus à la SGBS, et en l'obtenant, sans lui signaler l'existence d'une précédente domiciliation à la CBAO non encore résiliée, Maxime SOW a privé cette banque d'une garantie de recouvrement de sa créance et, exposé ainsi son employeur à des poursuites en responsabilité civile par la CBAO, la cour d'Appel qui a retenu que ses agissements

sont constitutifs de faute simple et rejeté la demande de dommages et intérêts, a légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Amadou Lamine BATHILY, Moustapha BA, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : Maître Serigne DIONGUE, Maître François SARR et Associés ; GREFFIER : Maître Étienne Waly DIOUF.

ANNEXES

Sur le moyen du pourvoi tiré de la violation de la loi

1^{ère} Branche du moyen : violation des articles 7 Contrat de travail et 96 et 97 du code des obligations civiles et commerciales

Attendu que pour confirmer le jugement social n° 626/29 du 15 juillet 2015 du tribunal du travail hors classe de Dakar sur la qualification du licenciement et le débouté du demandeur au pourvoi de sa demande en dommage et intérêts pour licenciement abusif, la cour d'Appel de Dakar a commencé par rappeler dans sa motivation les dispositions des articles 118 et 119 du code des obligations civiles et commerciales ;

Que poursuivant sa motivation, la cour d'Appel de Dakar rappelle qu'en vertu de l'article 1-5 alinéa 1 du CPC il est mis à la charge de la partie qui expose des prétentions les faits propres à les fonder et de prouver conformément à la loi les fait qui sont contestés et qu'il appartient au demandeur au pourvoi d'établir, par l'un des moyens de preuve prévus à l'article 12 du COCC que la défenderesse au pourvoi était parfaitement informée de l'existence d'une domiciliation de son salaire dans les livres de la CBAO au moment où elle signait la seconde domiciliation au profit de la SGBS ;

Que la cour d'Appel de Dakar retiendra qu'au regard des articles 118 et 119 du COCC, les agissements du demandeur au pourvoi sont constitutifs de faute motif pris de ce qu'en sollicitant et en obtenant de la défenderesse au pourvoi la domiciliation de ses revenus à la SGBS, il s'est abstenu de lui signaler l'existence d'une précédente domiciliation à la CBAO non encore résiliée ;

Que s'agissant de l'appréciation de la gravité de la faute, la cour d'Appel de Dakar rappelle qu'en vertu de l'article L.54 du code du travail elle relève du pouvoir souverain du juge ;

Que sous ce rapport, la cour d'Appel de Dakar retiendra que la faute commise par le demandeur au pourvoi est une faute simple motif pris de ce qu'elle n'est pas de nature à compromettre le fonctionnement de l'entreprise ni à ternir son professionnalisme ou sa crédibilité ;

Attendu cependant qu'en retenant une faute simple à l'encontre du demandeur au pourvoi et en qualifiant de légitime son licenciement, la cour d'Appel de Dakar a violé les articles 7 du contrat de travail liant les parties et 96 et 97 du COCC ;

Qu'en effet, l'article 7 du contrat de travail à durée indéterminée signée par les parties le 2 novembre 2011 stipule que :

« le présent contrat de travail peut cesser à tout moment suite à un accord amiable des parties constaté par écrit, ou par la volonté de l'une des parties sous réserve du respect des formalités du préavis.

L'employeur peut également y mettre fin en cas de faute lourde ou de force majeure laissée à l'appréciation de la juridiction compétente saisie à cet effet » ;

Attendu que le contrat de travail, qui est une convention conclue entre l'entreprise et le salarié, est une source professionnelle importante du droit qui régit les relations individuelles de travail ;

Que d'autre part et ce en vertu des dispositions combinées des articles 96 et 97 du code des obligations civiles et commerciales, le contrat légalement formé crée entre les parties un lien irrévocable et qu'il ne peut être, révisé ou résilié que du consentement mutuel des parties ou pour les causes prévues par la loi ;

Attendu qu'en l'espèce, les parties ont convenu que la défenderesse au pourvoi ne peut licencier le demandeur au pourvoi qu'en cas de faute lourde ou de force majeure ;

Que le régime juridique conventionnel de la rupture n'a prévu que la faute lourde comme seule cause du licenciement pour motif personnel ;

Que sous ce rapport, l'arrêt social n° 314 du 28 octobre 2020 en déclarant légitime le licenciement du demandeur au pourvoi pour faute simple viole les dispositions des articles 7 du contrat de travail et 96 et 97 du COCC ;

Que pour cette raison, l'arrêt social n° 314 du 28 octobre 2020 attaquée mérite cassation partielle sur ce point ;

- 2^{ème} branche du moyen : violation de l'article L.2 de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant code du travail

Attendu que l'article L.2 alinéa 4 du code du travail dispose :

« les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur sont consentis dans leur contrat de travail lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code, sous réserve des dispositions de l'article L.67 » ;

Que l'article 7 du contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} juin 1984 entre les parties et signée seulement le 02 novembre 2011 stipule que :

« Le présent contrat de travail peut cesser à tout moment suite à un accord amiable des parties constaté par écrit, ou par la volonté de l'une des parties sous réserve du respect des formalités du préavis.

L'employeur peut également y mettre fin en cas de faute lourde ou de force majeure laissée à l'appréciation de la juridiction compétente saisie à cet effet » ;

Attendu qu'en règle générale au Sénégal, la faute du salarié quel qu'en soit le degré de gravité constitue un motif légitime de licenciement pour motif personnel et que l'employeur n'est nullement obligé d'appliquer au travailleur des sanctions disciplinaires moins graves que la rupture du contrat ;

Que sous ce rapport, l'employeur est souverain pour apprécier le comportement fautif du travailleur et sa gravité sous réserve du contrôle du juge ;

Attendu cependant qu'en l'espèce, ce principe est atténué par les dispositions de l'article 7 du contrat de travail entre les parties ayant pris effet depuis le 1^{er} juin 1984 qui a prévu un régime juridique conventionnel du licenciement fondé uniquement sur une faute lourde du salarié ;

Que ce régime conventionnel de licenciement fondé sur une faute lourde est beaucoup plus favorable et avantageux au demandeur au pourvoi par comparaison au principe selon lequel n'importe quelle faute peut justifier un congédiement du salarié ;

Qu'en application de l'article L.2 alinéa 4 du code du travail précité, c'est le régime conventionnel de la rupture pour faute lourde qui est applicable dans le cas d'espèce et ce même en vertu du principe de l'ordre public social ;

Qu'en retenant une faute simple contre demandeur au pourvoi et en qualifiant de légitime son licenciement, l'arrêt social n° 314 du 28 octobre 2020 viole les dispositions de l'article L.2 alinéa 4 du code du travail ;

Qu'il mérite une cassation partielle sur ce point ;

Par ces motifs

Il plaira à la Cour suprême :

- Déclarer le pourvoi recevable ;
- Casser et annuler partiellement l'arrêt social n° 314 du 28 octobre de la cour d'Appel de Dakar en ce qu'il a déclaré légitime le licenciement de Maxime SOW malgré le caractère simple de la faute retenue à son encontre ;
- Renvoyer la cause et les parties devant telle autre cour d'Appel.

De tout quoi, nous avons dressé le présent acte que le comparant a signé avec nous après lecture.

LE GREFFIER
M^e Abdoulaye DIOUF

LE COMPARANT
M^e Serigne DIONGUE

ARRÊT N° 41 DU 8 SEPTEMBRE 2021

- SOCIÉTÉ ATS TRUCK SOLUTIONS SA
c/
- MOHAMED NDAO

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT ABUSIF – ALLOCATION DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS – OBLIGATION DE TENIR COMPTE DES CRITÈRES LÉGAUX ET DE LES CARACTÉRISER EN FONCTION DE LA SITUATION DE CHAQUE TRAVAILLEUR

Selon l'article L.56 alinéa 5b du code du travail le jugement doit être motivé en ce qui concerne la fixation des dommages et intérêts.

Viole ce texte, la cour d'Appel qui, pour fixer le montant des dommages et intérêts, s'est bornée d'une part, à affirmer l'existence d'un préjudice moral et, d'autre part, à énumérer les critères fixés, entre autres éléments, par l'article cité ci-dessus, sans les rapporter à la situation individuelle du travailleur.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon les productions (jugement n° 801/12 du 23 octobre 2019), que Mohamed NDAO, employé de la société ATS Truck solutions, dite ATS, a saisi le tribunal du travail en déclaration de licenciement abusif et condamnation de son employeur au paiement de dommages-intérêts ;

Sur le moyen du pourvoi ;

Attendu que ATS fait grief à l'arrêt attaqué de réformer à la hausse le montant des dommages-intérêts en invoquant un préjudice moral et un préjudice matériel, alors selon le moyen, que la cour d'Appel n'a pas décrit le préjudice moral ni indiqué les éléments précis sur lesquels elle s'est fondée pour allouer la somme de 40 000 000 frs à ce titre et, pour ce qui est du préjudice matériel, elle s'est limitée à énumérer les critères de l'article L.56 du code du travail ;

Vu l'article L.56 alinéa 5b du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que le jugement doit être motivé en ce qui concerne la fixation des dommages et intérêts ;

Attendu que pour réformer à la hausse le montant des dommages et intérêts, l'arrêt retient que « les éléments du dossier permettent de dire que Mohamed NDAO a été licencié abusivement, ce qui induit un préjudice moral et économique dû au comportement de son employeur (...) et qu'il y a lieu de lui allouer la somme de 40 000 000 francs au titre du préjudice moral et celle de 60 000 000 francs au titre du préjudice

économique (...), compte tenu de son ancienneté, de son âge, de sa qualité de directeur administratif et financier, de son salaire, à la perte injustifiée de ses revenus et à la difficulté de retrouver un emploi en cette période de crise économique ;

Qu'en statuant ainsi, par une motivation générale qui se borne d'une part, à affirmer l'existence d'un préjudice moral et, d'autre part, à énumérer les critères fixés, entre autres éléments, par l'article cité ci-dessus, sans les rapporter à la situation individuelle de Mohamed NDAO, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du texte cité ci-dessus ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement sur le montant de 100 000 000 frs alloué à Mohamed NDAO à titre de dommages et intérêts, l'arrêt n° 360 du 20 novembre 2020 de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Thiès.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Madame et Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Adama NDIAYE, Amadou Lamine BATHILY, Mbacké FALL et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : Maître Coumba Sèye NDIAYE, Maître Mame Adama GUÉYE et Associés ; GREFFIER : Maître Mbacké LÔ.

ARRÊT N° 42 DU 8 SEPTEMBRE 2021

AMBROISE MENDY
c/
SOCIÉTÉ DE COSMÉTIQUES ET DE DENTIFRICE

POUVOIRS DES JUGES – POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE – FACULTÉ
D'ASSORTIR SA DÉCISION D'UNE ASTREINTE

La décision d'assortir ou non une mesure d'une astreinte relève du pouvoir discrétionnaire des juges du fond.

CONTRAT DE TRAVAIL (RUPTURE) - LICENCIEMENT DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – ANNULATION DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE PRÉALABLE – CONSÉQUENCES – MAINTIEN OBLIGATOIRE DES RELATIONS DE TRAVAIL ET INTERDICTION D'UN SECOND LICENCIEMENT

Selon l'article L.217 du code du travail, en cas de licenciement par l'employeur, sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur ait été demandée, le délégué du personnel licencié est intégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Méconnaît le sens et la portée de ce texte, la cour d'Appel qui a rejeté la demande de salaires échus dans la période postérieure à celle de l'arrêt de la Cour suprême ayant déclaré nul le licenciement du délégué du personnel aux motifs que l'indemnité qui accompagne la réintégration du travailleur ayant déjà été calculée et allouée, ce dernier ne saurait réclamer de salaire en dehors de la preuve de l'accomplissement de sa prestation de travail dans la nouvelle période ciblée, alors qu'en cas de licenciement déclaré nul, le délégué du personnel bénéficie de plein droit d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, sans avoir à justifier de l'accomplissement d'une prestation.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail a ordonné la réintégration d'Ambroise MENDY, délégué du personnel de la Société Cosmétiques et Dentifrice, dite SCD, et condamné ladite société au paiement d'indemnités à titre de salaires ; que la cour d'Appel ayant confirmé cette décision, Ambroise MENDY a saisi de nouveau le tribunal du travail aux fins d'assortir la mesure de réintégration d'une astreinte et de paiement de salaires échus depuis mai 2013 ;

Sur le premier moyen ;

Attendu que la décision d'assortir ou non une mesure d'une astreinte relève du pouvoir discrétionnaire de la cour d'Appel qui n'avait pas spécialement à motiver sa décision ;

Que les motifs qu'elle a cru devoir adopter, même erronés, sont surabondants et ne peuvent conduire à une cassation ;

D'où il suit que le moyen est irrecevable ;

Mais sur le second moyen ;

Vu l'article L.217 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, qu'en cas de licenciement par l'employeur, sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur ait été demandée, le délégué du personnel licencié est intégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ;

Attendu que pour débouter Ambroise MENDY de sa demande de salaires échus dans la période postérieure à celle de l'arrêt 14 mars 2013, la cour d'Appel, par motifs adoptés, a énoncé que « selon l'article L.217 du code du travail, l'indemnité égale au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait été à son poste a pour limite la décision portant annulation du licenciement », puis retenu que cette indemnité qui accompagne la réintégration du travailleur ayant déjà été calculée et allouée, ce dernier ne saurait réclamer de salaire en dehors de la preuve de l'accomplissement de sa prestation de travail dans la nouvelle période ciblée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en cas de licenciement déclaré nul, le délégué du personnel bénéficie de plein droit d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, sans avoir à justifier de l'accomplissement d'une prestation, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté Ambroise MENDY de sa demande en paiement d'indemnités équivalentes aux salaires échus après le 14 mars 2013, l'arrêt n° 831 du 12 décembre 2019 de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Thiès.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Adama NDIAYE, Amadou Lamine BATHILY, Mbacké FALL et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Amadou Mbaye GUISSÉ ; AVOCATS : Maître Samba AMETTI, Maître Khaled A. HOUDA ; GREFFIER : Maître Mbacké LÔ.

ANNEXES

Sur le premier moyen tiré de la dénaturation des faits

En ce que pour statuer sur la rupture du lien contractuel entre les parties, l'arrêt que-rellé a relevé que : « *Considérant qu'en l'espèce, il est constant comme résultant du dossier que les parties se rejetaient mutuellement la responsabilité de la rupture, divergeant par ailleurs sur le moment de son intervention* » alors qu'il ne résulte pas des pièces déposées par les mémorants, notamment du procès-verbal de constat du 5 décembre 2013 visé par la Cour et des conclusions par eux versées aux débats, que les mémorants ont discuté sur la responsabilité et le moment de la rupture des relations contractuelles entre les parties :

Qu'en effet, les mémorants ont toujours soutenu d'abord qu'il n'y a jamais eu de rupture puisqu'ils n'en ont jamais reçu notification ni verbale, ni écrite, d'une part et d'autre part, qu'ils n'ont jamais démissionné ni abandonné leur poste en restant toujours à la disposition de leur employeur et ce, jusqu'au jour du 5 décembre 2013, date du procès-verbal dressé par M^e Fatmas Haris DIOP ;

Qu'en outre, ledit procès-verbal dressé le 5 décembre 2013 par exploit de M^e Fatma Haris DIOP ne mentionne point une rupture des relations de travail entre les parties ;

Qu'il s'y ajoute que la cessation d'activités invoquée par la SPEC SA ne peut leur être opposée en ce que l'intervention de celle-ci impose à l'employeur de prendre, par rapport aux travailleurs, toute mesure légale qu'il juge adaptée à la situation du moment, après concertation avec les délégués du personnel selon la loi : chômage technique, départs négociés, licenciement pour motif économique, etc. ;

Que toutes ces raisons ont fait que les mémorants sont toujours restés à la disposition de la SPEC SA en tant que travailleurs toujours liés à leur employeur et lui ont réclamé valablement le paiement des salaires échus ;

Que dès lors, les concluants ne pouvaient discuter ni du moment de la rupture, ni du responsable de cette rupture, si rupture il y a et, qu'en soutenant péremptoirement qu'il est constant les parties se rejetaient mutuellement la responsabilité et le moment de la rupture, la Cour a manifestement dénaturé les faits ;

Qu'il échet, par conséquent, casser et annuler l'arrêt pour avoir manifestement dénaturé les faits ;

Sur le second moyen tiré de la contrariété de motif

En ce que la Cour a fixé, dans sa motivation, la date de rupture des relations contractuelles à la date du 18 octobre 2013 en ces termes : « *Qu'il convient dans ces conditions d'en conclure que la cause de la cessation de travail des employés découle incontestablement de la cessation des activités de l'entreprise et de la rendre responsable de la rupture qui devra être fixée à la date du procès-verbal de constat de M^e DIOUKHANÉ, huissier de justice, soit le 18 octobre 2013* » alors que dans le dispositif de l'arrêt, la Cour « *dit et juge que les contrats de travail ont été rompus du fait de l'employeur antérieurement au 18 octobre 2013* » ;

Qu'autrement dit, dans sa motivation, la Cour fixe la date de rupture au 18 octobre 2013 et dans son dispositif, elle fixe la date de la rupture de manière incertaine puisque c'est toute la période antérieurement au 18 octobre 2013 qui est concernée ;

Que ce faisant, le dispositif étant la seule partie d'un arrêt ou d'un jugement revêtu de l'autorité de la chose jugée, c'est comme si l'arrêt a fait fi de sa motivation écrite pour en retenir celle non écrite consistant à dire que la date de la rupture est fixée non pas au 18 octobre 2013, mais antérieurement au 18 octobre 2013 ;

D'où il s'ensuit l'existence de cette contrariété dans la motivation de l'arrêt qui encourt dès lors la cassation et l'annulation ;

Par ces motifs

Déclarer recevable le pourvoi de Serigne Sam NDAO & 15 autres pour avoir été introduit dans les forme et délai de la loi, en la forme ;

Au fond

Casser et annuler l'arrêt n° 96 rendu le 28 mars 2019 par la quatrième chambre sociale de la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoyer la cause et les parties devant la cour d'Appel de Dakar autrement composée ou devant une autre cour d'Appel du Sénégal.

De tout quoi, nous avons dressé le présent acte et nous l'avons signé avec le comparant.

Sous toutes réserves
Pour pourvoi en cassation
Dakar, le 3 mars 2021

Maître Fara Gomis

Maître Issa DIOUF

ARRÊT N° 54 DU 8 DÉCEMBRE 2021

L'AGENCE DITE « ANCAR »
c/
MBAYE MBOW

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT – RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE – CARACTÈRE ABUSIF DE LA RUPTURE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Justifie légalement sa décision, la cour d'Appel qui, pour déclarer le licenciement abusif, a retenu que dès lors que le motif invoqué dans la lettre de licenciement est la réorganisation de l'agence, l'employeur devait mettre en œuvre la procédure de licenciement pour motif économique prévue aux articles L.60, notamment en réunissant les délégués du personnel pour rechercher avec eux toutes les autres possibilités alternatives.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dakar, 7 juillet 2020, n° 199), que M. MBOW, Directeur technique de l'Agence nationale du conseil agricole et rural, dite ANCAR, ayant refusé le poste de conseiller technique en résilience, genre et développement durable, la direction de l'Agence l'a mis à la disposition de la Direction générale qui lui a notifié un préavis de rupture pour réorganisation de l'Agence ; que M. MBOW a saisi le tribunal du travail pour entendre déclarer son licenciement abusif et condamner son ex-employeur à lui payer des indemnités compensatrices de congés, des indemnités de rupture et des dommages et intérêts ;

Sur les moyens réunis ;

Attendu qu'ayant relevé qu'il ressort de la lettre de préavis que M. MBOW a été licencié pour réorganisation de l'Agence, puis retenu que dès lors que le motif invoqué dans la lettre de licenciement est, non le refus d'une modification, mais bien la réorganisation de l'agence, l'ANCAR devait mettre en œuvre la procédure de licenciement pour motif économique prévue aux articles L.60, notamment en réunissant les délégués du personnel pour rechercher avec eux toutes les autres possibilités alternatives, la cour d'Appel qui a déclaré le licenciement abusif, a, sans dénaturation, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Ahmeth DIOUF ; AVOCATS : Maître Abdou Dialy KANE, Maître Ahmed SALL, Maître Ousmane SÈYE ; GREFFIER : Maître Mbacké LÔ.

ARRÊT N° 58 DU 8 DÉCEMBRE 2021

MOUHAMED NDIAYE
c/
FCCMS

COMPÉTENCE – TRIBUNAL DU TRAVAIL – CRITÈRES – DIFFÉREND INDIVIDUEL ENTRE TRAVAILLEUR ET EMPLOYEUR À L'OCCASION DU CONTRAT DE TRAVAIL – CAS

Selon l'article L.229 du code du travail les différends individuels pouvant s'élever entre travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail, relèvent de la compétence du tribunal de travail.

Méconnaît le sens et la portée de ce texte, la cour d'Appel qui s'est déclarée incompétente à examiner la demande de dommages et intérêts, pour non-reversement des droits à l'indemnité de fin carrière et d'assurance retraite complémentaire, au motif que cette demande porte sur le recouvrement des sommes versées pour garantir le versement au salarié assuré, un capital à libérer à la suite de la rupture du contrat de travail, alors que les contrats de fin de carrière et de retraite complémentaire, souscrits par l'employeur au profit de son personnel, constituent ainsi des avantages sociaux, complémentaires et accessoires au contrat de travail.

La Cour suprême,

Vu la loi organique n° 2017-09 du 17 janvier 2017 sur la Cour suprême ;

Vu les moyens annexés ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dakar, 17 décembre 2019, n° 845), que M. NDIAYE recruté par la Fédération des caisses du Crédit Mutuel du Sénégal dite FCCMS en qualité de Directeur Marketing et commercial, puis promu Directeur Marketing et Stratégie ; que nommé Directeur général par le conseil d'administration de la FCCMS, il a été démis de cette fonction par décision du 16 juin 2016 de la Commission bancaire de l'Union monétaire Ouest africaine (UMOA) avec interdiction d'exercer les fonctions d'administration, de gestion ou de contrôle d'un système financier décentralisé de l'UMOA ; que la FCCMS ayant suspendu son contrat de travail, M. NDIAYE a estimé qu'il s'agit d'un licenciement déguisé et a saisi le tribunal du travail de divers chefs de réclamation ;

Sur les deuxième, troisième, quatrième et cinquième moyens réunis ;

Attendu que pour déclarer le licenciement légitime, l'arrêt relève que c'est à la suite de la mission d'inspection effectuée auprès de la FCCMS et du rapport définitif du 28 janvier 2016, que la Commission bancaire de l'UMOA a adopté la décision portant démission d'office de M. NDIAYE de ses fonctions ; que cette décision emporte pour M. NDIAYE l'interdiction d'exercer les fonctions d'administration, de gestion ou de contrôle d'un système financier décentralisé (SFD) de l'UMOA, puis retient qu'une telle

rupture s'imposait aux parties, dès lors qu'avant la suspension de son contrat de travail, M. NDIAYE exerçait les fonctions de Directeur Marketing et Stratégie qui entrent dans le champ d'application de cette interdiction ;

Qu'en l'état de ces constatations, la cour d'Appel a légalement justifié sa décision ;

Sur le sixième moyen tiré de la dénaturation du certificat de travail ;

Attendu que la cour d'Appel qui n'a ni interprété ni analysé le certificat de travail ne saurait le dénaturer ;

D'où il suit que le moyen est irrecevable ;

Sur le septième moyen ;

Attendu que pour fixer l'indemnité de licenciement à la somme de 1 555 960,93 francs, la cour d'Appel qui a retenu une ancienneté de trois ans, neuf mois et dix-neuf jours, du 5 mai 2008 au 22 février 2012, excluant la période durant laquelle M. NDIAYE était nommé Directeur général, a légalement justifié sa décision ;

Sur le huitième moyen ;

Attendu que le moyen attaque à la fois, les chefs du dispositif sur le licenciement, la non-délivrance du certificat de travail conforme et sur l'indemnité de licenciement, en violation de l'article 34 de la loi organique susvisée ;

D'où il suit qu'il est irrecevable ;

Sur le neuvième moyen ;

Attendu qu'ayant retenu que le licenciement est légitime, la cour d'Appel a nécessairement répondu aux moyens du requérant selon lesquels, la suspension du contrat de travail était illégale et que la FCCMS ne lui a jamais rétabli dans ses anciennes fonctions suite à la révocation de son mandat ;

Mais sur le premier moyen ;

Vu l'article L.229 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que les différends individuels pouvant s'élever entre travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail, relèvent de la compétence du tribunal de travail ;

Attendu que pour se déclarer incompétente à examiner la demande de dommages et intérêts, pour non-reversement de ses droits à l'indemnité de fin de carrière et d'assurance retraite complémentaire, la cour d'Appel a retenu que celle-ci porte sur le recouvrement des sommes versées pour garantir le versement au salarié assuré, un capital à libérer à la suite de la rupture du contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les contrats de fin de carrière et de retraite complémentaire, souscrits par la FCCMS au profit de son personnel, constituent ainsi des

avantages sociaux, complémentaires et accessoires au contrat de travail, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du texte précité ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement sur sa déclaration d'incompétence à connaître de la demande relative à la rétention abusive des sommes reversées par les compagnies d'assurances au titre de l'indemnité de fin de carrière et d'assurance retraite complémentaire, l'arrêt n° 845 rendu du 17 décembre 2019 par la cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'Appel de Thiès.

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique tenue les jour, mois et an que dessus et où étaient présents Madame et Messieurs :

PRÉSIDENT : Jean Louis Paul TOUPANE ; CONSEILLERS : Waly FAYE, Amadou Lamine BATHILY, Babacar DIALLO et Kor SÈNE ; AVOCAT GÉNÉRAL : Ahmeth DIOUF ; AVOCATS : Maître Mame Adama GUÉYE & Associés, Maître Coumba Sèye NDIAYE ; GREFFIER : Maître Mbacké LÔ.

