COUR SUPRÊME

SERVICE DE DOCUMENTATION ET D'ÉTUDES

Bulletin

des Arrêts

Numéros 21-22

Chambre sociale

Année judiciaire 2020

avril 2021

Sommaires

ARRÊT N° 08 DU 26 FÉVRIER 2020

MOUHAMADOU MATAR NDIAYE
c/
LA SOCIÉTÉ DE COSMÉTIQUE ET DENTIFRICE (SCD)

ACTION EN JUSTICE – CAUSES D'EXTINCTION – TRANSACTION – CONDITIONS – ANALYSE DE LA QUALIFICATION EXACTE DU CONTRAT DE TRAVAIL – CARACTÉRISATION DES CIRCONSTANCES DE LA RUPTURE – DÉTERMINATION DE L'ÉTENDUE DES DROITS DE CHAQUE PARTIE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL – EXAMEN DES CONCESSIONS MUTUELLES – DÉFAUT – MANQUE DE BASE LÉGALE

A privé sa décision de base légale, au regard des articles 1-2 du code de procédure civile, 73 et 756 du code des obligations civiles et commerciales, une cour d'Appel qui a déclaré irrecevable, pour cause d'extinction du droit d'agir, l'action du travailleur au motif que ce dernier a signé un protocole d'accord avec son employeur en toute connaissance de cause, sans avoir, d'une part, analysé le contrat de travail pour lui donner son exacte qualification ni caractérisé les circonstances de sa rupture et, d'autre part, défini l'étendue des droits que chaque partie tient de ce contrat et examiné les concessions mutuelles qu'elles se sont accordées dans la transaction.

ARRÊT N° 11 DU 26 FÉVRIER 2020

DIOULY DIOUF
c/
LA SOCIÉTÉ SEN SÉCURITÉ

CONTRAT DE TRAVAIL – EXÉCUTION – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR – AFFILIATION DU TRAVAILLEUR AUX INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE SOCIALE – DÉFAUT – ACTION EN JUSTICE – RESPONSABILITÉ – PRÉJUDICE

Viole les articles 118, 119 et 133 du code des obligations civiles et commerciales et les articles 24 de la loi la loi n° 75-50 du 3 avril 1975 relative aux Institutions de prévoyance et L 130 du code du travail, une cour d'Appel qui déclare irrecevable l'action en paiement de dommages et intérêts pour non-recouvrement des cotisations sociales au motif que c'est une action qui incombe à l'institution sociale concernée, alors qu'en cas de défaut d'affiliation d'un travailleur aux institutions de prévoyance sociale obligatoires, le travailleur peut agir en réparation du préjudice en découlant.

ARRÊT N° 15 DU 11 MARS 2020

ALIOU BA & 05 AUTRES
c/
IPRES

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE-LICENCIEMENT – SAISINE DES JURIDICTIONS – MOTIF LÉGITIME – TRANSACTION POUR METTRE FIN AU LITIGE – CONCESSIONS MUTUELLES – RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS – RENONCIATION DES TRAVAILLEURS AUX AVANTAGES ACQUIS DURANT LA PÉRIODE DE LICENCIEMENT

Ayant relevé que les décisions de licenciement ont été portées devant le tribunal du travail et la cour d'Appel qui ont déclaré les licenciements légitimes et, que le protocole d'accord, signé par les travailleurs avec la direction, à l'initiative du ministre pour mettre fin au litige, qui stipule en son article 2 que « les employés conservent leur classification et leur ancienneté acquises au moment de leur licenciement mais sans effet rétroactif », puis déduit que ledit protocole constitue une transaction par laquelle les employés ont renoncé à tous les avantages pendant la période du licenciement, la cour d'Appel a légalement justifié sa décision d'autant plus qu'ils n'étaient plus des employés de l'entreprise pendant cette période, leurs contrats de travail ayant été rompus pour des motifs jugés légitimes.

ARRÊT N° 18 DU 11 MARS 2020

LES ÉTABLISSEMENTS IKARY
& MAURICE IKARY
c/
BIRAME NDOUR, DIAMÉ SARR, SELBÉ DIOUF,
AMY THIAO & HAMADY CAMARA

CONTRAT DE TRAVAIL – EXÉCUTION – FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT – LICENCIEMENT ABUSIF – MOTIF – CONTINUATION D'ACTIVITÉ – CAS – DÉFAUT DE BASE LÉGALE

N'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle, une cour d'appel qui, pour déclarer abusif le licenciement de travailleurs, se borne à retenir la continuation de l'activité dans d'autres établissements sur la base des seules observations des parties, sans donner une indication sur le site desdits établissements et sans rechercher si l'activité s'est effectivement poursuivie ;

ARRÊT N° 27 DU 13 MAI 2020

BERNARD SECK
c/
DIOCÈSE DE TAMBACOUNDA

APPEL – APPEL SOCIAL – EFFET DÉVOLUTIF – OFFICE DU JUGE – OBLIGATION DE STATUER EN FAIT ET EN DROIT AU VU DES PIÈCES DU DOSSIER MÊME EN L'ABSENCE DE NOUVELLES ÉCRITURES

En vertu du principe de l'effet dévolutif de l'appel, ce recours remet en question la chose jugée devant la juridiction d'appel et, selon les termes de l'article l.265 du code du travail, « l'appel est juge sur pièces », ce dont il résulte que les juges d'appel doivent se prononcer a nouveau, en fait et en droit, au vu du dossier, même en l'absence de nouvelles écritures.

A méconnu le sens et la portée du principe et du texte susvisés, une cour d'appel qui a confirmé le jugement de première instance, en toutes ses dispositions, au motif que par leur défaillance, les parties n'ont formulé aucun grief contre le jugement querelle et que l'examen de la décision frappée d'appel ne laisse apparaitre la violation d'une disposition d'ordre public.

ARRÊT N° 28 DU 13 MAI 2020

COURS SECONDAIRES DES PARCELLES ASSAINIES
c/
MOUNIROU COLY

CONTRAT DE TRAVAIL – EXÉCUTION – MODIFICATION SUBSTANTIELLE – CAS – ABSENCE DE PRÉCISION DES ÉLÉMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL SUBSTANTIELLEMENT MODIFIÉS – DÉFAUT DE BASE LÉGALE

A privé sa décision de base légale, une cour d'Appel qui a déclaré un licenciement abusif au motif que l'employeur ayant affecté le travailleur à un autre poste et n'ayant pas produit d'écrit, a procédé à une modification substantielle de son contrat de travail, sans préciser les éléments du contrat de travail qui ont fait l'objet d'une modification ni indiquer en quoi celle-ci est substantielle.

ARRÊT N° 31 DU 13 MAI 2020

BABA MBENGUE
c/
BISCUITERIE WEHBE DEVENUE GROUPE WEHBE

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – DÉCISION DU MINISTRE CONFIRMANT L'AUTORISATION DU LICENCIEMENT ACCORDÉE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL – RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR – ANNULATION – EFFETS À L'ÉGARD DE TOUS – MAINTIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL – REFUS D'INTÉGRER LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – LICENCIEMENT – NON

Selon l'article 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.

Selon l'article 74-1 de la loi organique n° 2008-35 du 8 août 2008 sur la Cour suprême, 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, une cour d'appel qui a déclaré abusif le licenciement du travailleur au motif 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 posé des actes qui ont pour effet immédiat de rompre le contrat de travail qu'il avait conclu avec le travailleur, alors que d'une part, la décision de la Cour suprême, annulant l'acte du ministre confirmant l'autorisation du 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° 33 DU 27 MAI 2020

FRANÇOISE PHILOMÈNE BADJI
BERNADETTE INES TAMHOUO MATUINTSEU
c/
LA SOCIÉTÉ SRG SAPHIR VOYAGE

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – PREUVE DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES OU DE LA RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE ET DU RESPECT DE LA PROCÉDURE – NON

Selon les articles L 60, L 61 et L 62 du code du travail avant tout licenciement motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure, 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 et si certains licenciements sont nécessaires, dresser un ordre des licenciements en prenant en compte les critères sur l'aptitude professionnelle et l'ancienneté.

*A violé ces textes, une cour d'Appel qui a déclaré légitimes les licenciements des travailleurs, aux motifs que dans l'impossibilité de s'acquitter normalement des salaires mensuels, l'employeur a invoqué des difficultés qui l'ont obligé à une réorganisation interne par la suppression de certains postes non nécessaires ou dont la suppression ne causerait pas de sérieuses difficultés dans la bonne marche de l'entreprise , alors que l'employeur n'a pas rapporté la preuve des difficultés économiques ou de la réorganisation de l'entreprise ni celle du respect de la procédure***.***

ARRÊT N° 34 DU 27 MAI 2020

LA SOCIÉTÉ DAKAR INTERIM SÉCURITÉ
c/
CHEIKH KANE

APPEL – APPEL EN MATIÈRE SOCIALE – OFFICE DU JUGE D'APPEL – OBLIGATION DE SE PRONONCER AU VU DES PIÈCES PRODUITES EN PREMIÈRE INSTANCE MÊME EN L'ABSENCE DE CONCLUSIONS EN APPEL

Selon l'article L 265 du code du travail, l'appel, transmis à la cour d'Appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties, est jugé sur pièces, ce qui signifie que tant en présence qu'en l'absence de conclusions d'appel, la cour d'Appel statue au vu des pièces transmises par la juridiction de jugement.

N'a pas tiré les conséquences légales de ses propres énonciations, une cour d'Appel qui, pour rejeter l'appel, après énoncé la règle précitée, retient que l'employeur n'a pas soutenu son appel ni critiqué le jugement déféré et qu'en l'absence d'élément nouveau soumis à son appréciation, le jugement qui a procédé à une bonne appréciation des faits, doit être confirmé.

ARRÊT N° 35 DU 27 MAI 2020

MAME DIARRA LO BODIANG
c/
L'AUTORITÉ DE RÉGULATION DES MARCHÉS PUBLICS (ARMP)

APPEL – APPEL SOCIAL – EFFET DÉVOLUTIF DE L'APPEL – APPEL INCIDENT SUR LES DOMMAGES ET INTÉRÊTS – ÉTENDUE – OBLIGATION POUR LES JUGES DE STATUER AU VU DES PIÈCES DU DOSSIER EN FAIT ET EN DROIT DANS LA LIMITE DES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT MÊME EN L'ABSENCE DE NOUVELLES ÉCRITURES DES PARTIES EN APPEL – APPLICATION DE L'ARTICLE 280 BIS DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE – EXCLUSION EN MATIÈRE SOCIALE

En vertu du principe de l'effet dévolutif de l'appel, dans la limite de l'appel, la juridiction d'appel, saisie de l'entière connaissance du litige, doit se prononcer en considération des circonstances de fait qui existent au jour où elle statue.

Selon L 265 du code du travail, l'appel, transmis à la cour d'Appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties, est jugé sur pièces.

Selon l'article L 270 du code du travail les dispositions du code de procédure civile (CPC) seront appliquées à défaut de dispositions particulières prévues au code du travail ou aux règlements pris pour son application ;

A méconnu le sens et la portée du principe et des textes susvisés, la cour d'appel qui a rejeté la demande de dommages et intérêts de l'intimé formulée dans son appel incident aux motifs qu'en application de l'article 280 bis du CPC, cette demande qui n' a pas été repr ise dans les dernières écritures, est abandonnée, alors que les juges d'appel doivent statuer à nouveau en fait et en droit, même en l'absence de nouvelles écritures, dans les limites des appels principal et incident, au vu du dossier transmis par la juridiction de jugement, ce dont il résulte que l'article 280 bis du code de procédure civile n'est pas applicable en matière sociale.

ARRÊT N° 39 DU 10 JUIN 2020

ALIOUNE MARONE & 16 AUTRES
c/
LA SOCIÉTÉ DE COSMÉTIQUE ET DE DENTIFRICE

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – EXISTENCE DU MOTIF ÉCONOMIQUE NON CARACTÉRISÉE – ABSENCE DE RECHERCHE DE L'ODRE DES LICENCIEMENTS – DÉFAUT DE BASE LÉGALE

N'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle, une cour d'Appel qui, pour déclarer un licenciement légitime, se borne, d'une part, à déduire l'existence du motif économique du seul constat de la fermeture de deux départements de l'usine et, d'autre part, à relever la tenue des réunions avec les délégués du personnel et la transmission des comptes rendus à l'inspection du travail, sans caractériser la difficulté qui a déterminé cette mesure ni rechercher si l'ordre de licenciement a été respecté.

ARRÊT N° 43 DU 10 JUIN 2020

ELIMANE DIENG
c/
SÉNÉGAL DÉCOUVERTES TOURISTIQUES

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – CAS – RÉORGANISATION INTÉRIEURE – EXISTENCE DU MOTIF ÉCONOMIQUE – ABSENCE D'ANALYSE DES ÉTATS FINANCIERS DE SYNTHÈSE – PROCÉDURE – ABSENCE DE RECHERCHE DU RESPECT DE LA PROCÉDURE – DÉFAUT DE BASE LÉGALE

N'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle, une cour d'appel qui, pour déclarer le licenciement légitime, se borne, d'une part, à déduire l'existence du motif économique des états financiers de synthèse non contestés quant à leur sincérité ni discutés dans le fond par le travailleur et, d'autre part, à invoquer la réorganisation de l'entreprise se traduisant par la suppression de certains emplois, sans analyser ces états financiers de synthèse, ni rechercher si la procédure prévue à l'article L 67 du code du travail ait été respectée.

ARRÊT N° 47 DU 24 JUIN 2020

EL HADJI ABDOUL HAMID FAYE
(MAÎTRE GUÉDEL NDIAYE & ASSOCIÉS)
c/
VIVO ENERGY
(MAÎTRE FRANÇOIS SARR & ASSOCIÉS)

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – DÉMISSION – CONDITIONS – TERMES NON ÉQUIVOQUES – OUI

Ayant relevé que la décision de supprimer le « cluster » qui regroupait plusieurs pays, sans réduire les avantages acquis du travailleur, ne saurait être qualifiée de modification

substantielle, le travailleur conservant tous les avantages liés à son classement catégoriel d'autant plus que ladite suppression n'est pas une mesure individuelle le visant personnellement, puis que la suppression du « cluster » a été notifiée au travailleur le 7 janvier 2009, qui par lettre en date du 16 octobre 2009, soit près de neuf mois après, a notifié à son employeur sa démission en des termes non équivoques, la cour d'Appel, qui en a déduit que la cessation des relations de travail est consécutive à une démission, a légalement justifié sa décision.

ARRÊT N° 51 DU 24 JUIN 2020

HÔTEL KING FAHD PALACE
(MAÎTRE GUÉDEL NDIAYE & ASSOCIÉS)
c/
DIABEL TOURÉ SAKHO

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT – MOTIF LÉGITIME – FAUTE – FAUTE LÉGÈRE – OFFICE DU JUGE – CONTRÔLE DE PROPORTIONNALITÉ – NON

Selon l'article 119 du COCC, la faute est un manquement à une obligation préexistante de quelque nature qu'elle soit.

Au sens des articles L 51 et L 56 du code du travail un licenciement, fondé sur un motif légitime, n'est pas abusif.

A violé ces textes, une cour d'Appel qui a déclaré un licenciement abusif au motif que le travailleur, qui a commis une faute légère, ne méritait pas un licenciement au regard de son ancienneté, des échelons gravis et des fonctions occupées sans avoir encouru une quelconque sanction, alors que toute faute constitue un motif légitime de licenciement.

ARRÊT N° 57 DU 22 JUILLET 2020

IBNOU ABATH DIA
(MAÎTRE SIDY KANOUTÉ)
c/
BISCUTERIE WEHBE
(MAÎTRE ADNAN YAHYA)

DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – ANNULATION – AUTORISATION DE LICENCIEMENT – REFUS DE RÉINTÉGRATION – MAINTIEN DES RELATIONS CONTRACTUELLES – OUI – LICENCIEMENT ABUSIF – NON

Selon les articles L 214 et suivants 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.

Selon l'article 73-4 de la loi organique n° 2017-09 sur la Cour suprême, l'arrêt de la Cour suprême, annulant en tout ou partie un acte administratif, a effet à l'égard de tous.

A violé ces textes, une cour d'Appel, qui pour déclarer un licenciement abusif, relève qu'en refusant de réintégrer le travailleur 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 posé des actes qui ont pour effet immédiat de rompre le contrat de travail qu'il avait conclu avec lui, 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.

Arrêts

ARRÊT N° 08 DU 26 FÉVRIER 2020

MOUHAMADOU MATAR NDIAYE
c/
LA SOCIÉTÉ DE COSMÉTIQUE ET DENTIFRICE (SCD)

ACTION EN JUSTICE – CAUSES D'EXTINCTION – TRANSACTION – CONDITIONS – ANALYSE DE LA QUALIFICATION EXACTE DU CONTRAT DE TRAVAIL – CARACTÉRISATION DES CIRCONSTANCES DE LA RUPTURE – DÉTERMINATION DE L'ÉTENDUE DES DROITS DE CHAQUE PARTIE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL – EXAMEN DES CONCESSIONS MUTUELLES – DÉFAUT – MANQUE DE BASE LÉGALE

A privé sa décision de base légale, au regard des articles 1-2 du code de procédure civile, 73 et 756 du code des obligations civiles et commerciales, une cour d'Appel qui a déclaré irrecevable, pour cause d'extinction du droit d'agir, l'action du travailleur au motif que ce dernier a signé un protocole d'accord avec son employeur en toute connaissance de cause, sans avoir, d'une part, analysé le contrat de travail pour lui donner son exacte qualification ni caractérisé les circonstances de sa rupture et, d'autre part, défini l'étendue des droits que chaque partie tient de ce contrat et examiné les concessions mutuelles qu'elles se sont accordées dans la transaction.

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 et arrêt), **que** la société de cosmétiques et de dentifrice, dite SCD, bénéficiaire, le 12 octobre 2001, d'un agrément au code des investissements l'autorisant à engager des employés en complément d'effectifs sur une période de cinq ans, a conclu avec Mouhamadou Matar NDIAYE un contrat de travail à durée déterminée d'un mois, en octobre 2007, plusieurs fois renouvelé ; que le 31 décembre 2009, la SCD a rompu le contrat à la suite d'une restructuration motivée par des difficultés économiques puis a convenu avec son ex-employé, le 9 février 2010, d'un protocole pour mettre fin à leur différend et renoncer à toute action en justice ; que par requête du 2 avril 2012, Mouhamadou Makhtar NDIAYE a saisi le tribunal du travail de

chefs de réclamations aux fins de paiement des indemnités de rupture, de dommages et intérêts et d'allocations de congés ;

Sur le troisième moyen ;

Vu les articles 1-2 du code de procédure civile, 73 et 756 du code des obligations civiles et commerciales ;

Attendu que pour déclarer l'action de Mouhamadou Matar NDIAYE irrecevable, l'arrêt relève et retient que le litige a été réglé à l'amiable suivant le protocole d'accord du 09 février 2010 ; que, d'une part, Mouhamadou Matar NDIAYE a reconnu l'avoir signé, sans faire la moindre réserve et, d'autre part, même si ce protocole fait état, dans son préambule, de difficultés économiques liées à la crise mondiale, il ne comporte pas les éléments d'un licenciement, encore moins d'un licenciement pour motif économique, et aucun élément de la procédure n'a établi une rupture des relations pour un tel motif ; qu'en acceptant ainsi de se concilier dans les conditions prévues par cet acte dont aucun élément n'établit qu'il est irrégulier et, en y apposant sa signature en toute connaissance de cause, Mouhamadou Matar NDIAYE a éteint son droit d'agir par la transaction et ne pouvait plus saisir le tribunal ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans avoir, d'une part, analysé le contrat de travail pour lui donner son exacte qualification ni caractérisé les circonstances de sa rupture et, d'autre part, défini l'étendue des droits que chaque partie tient de ce contrat et examiné les concessions mutuelles qu'elles se sont accordées dans la transaction, cour d'Appel a privé sa décision de base légale ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens :

Casse et annule l'arrêt n° 945 du 17 août 2016 de cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant 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 :

PRÉSIDENT - RAPPORTEUR : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : AMADOU HAMADY DIALLO, OUMAR GAYE, AMADOU LAMINE BATHILY, KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : EL HADJI BIRAME FAYE ; **GREFFIER** : ARAME DIOP.

Sur les moyens pris,

Le premier, de la dénaturation des conclusions d'instance en date du 05 novembre 2012 de Monsieur Mouhamadou Matar NDIAYE,

Le deuxième, de la dénaturation du protocole d'accord de fin de contrat du 09 février 2010 :

Vu le principe général de l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ;

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré irrecevable l'action initiée par le travailleur ;

Aux motifs qu'au sens de l'article 1-2 du code de procédure civile, le droit d'agir s'éteint par le désistement d'action, l'acquiescement, la transaction, la prescription, la chose définitivement jugée et les actions non transmissibles par le décès d'une partie ; que la SCD a constamment soutenu que le litige a été réglé à l'amiable suivant protocole d'accord du 09 février 2010 ; que Mouhamadou Matar NDIAYE a, dans ses écritures du 05 novembre 2012, expressément reconnu avoir signé ce protocole d'accord de fin de contrat pour mettre fin au différend tout en renonçant à toute action en justice ; que ce protocole de rupture amiable ne contenait aucun point de non conciliation pouvant entraîner la saisine du tribunal du travail ; **que** Mouhamadou Matar NDIAYE a, dans le cadre de cette conciliation, perçu diverses sommes d'argent sans faire la moindre réserve au moment de sa signature ; que les allégations d'irrégularités de ce protocole d'accord soutenues par Mouhamadou Matar NDIAYE n'ont été justifiées par aucun élément du dossier ; que ce protocole, signé dans le cadre de la fin de contrat, même s'il fait état, dans son préambule, de difficultés économiques liées à la crise mondiale, ne comporte pas les éléments d'un licenciement, encore moins d'un licenciement pour motif économique, et aucun élément de la procédure n'a établi une rupture des relations pour un tel motif et les conditions de sa nullité retenue par le premier juge ; qu'en acceptant ainsi de se concilier dans les conditions prévues par cet acte dont aucun élément n'établit qu'il est irrégulier et en apposant sa signature en toute connaissance de cause, Mouhamadou Matar NDIAYE a éteint son droit d'agir par la transaction et ne pouvait plus, du différend, saisir le tribunal ; qu'il y a lieu d'infirmer le jugement et, statuant à nouveau, de déclarer l'action de Mouhamadou Matar NDIAYE irrecevable ;

Alors d'une part que dans ses conclusions d'instance du 05 novembre 2012, Mouhamadou Matar NDIAYE a, à titre principal, expressément contesté avoir signé le protocole d'accord du 09 février 2010 puis, à titre subsidiaire, soutenu que même s'il l'avait signé, ce protocole lui est inopposable et est, du reste, nul et de nul effet ; que, nulle part, dans lesdites écritures, il n'a expressément reconnu avoir signé ce protocole d'accord ;

Qu'en interprétant lesdites conclusions comme une reconnaissance expresse qu'il a signé ce protocole, la cour d'Appel a donné à ces écritures un contenu et un sens qui n'étaient leurs ; qu'il y a lieu de casser et d'annuler l'arrêt attaqué, pour dénaturation des conclusions d'instance du 05 novembre 2012 de Mouhamadou Matar NDIAYE ;

Alors d'autre part que ce protocole d'accord a précisé, d'abord dans son préambule, que l'employeur *avait déjà notifié* au travailleur qu'en raison de difficultés économiques liées à la crise mondiale et l'obligeant à une restructuration de la société, il envisageait de ne plus signer de contrats à durée déterminée, plus aucune opportunité d'emploi n'existant qui corresponde au profil de ce travailleur, ensuite en son article 1er, que des indemnités de fin de contrat *avaient déjà été versées* au travailleur ; que par ces termes qui sont clairs et sans équivoque, ce protocole établit que l'employeur a fondé le non-renouvellement du contrat du salarié, décidé antérieurement, sur un motif économique ;

Qu'en retenant que ce protocole, signé dans le cadre de la fin de contrat, même s'il fait état, dans son préambule, de difficultés économiques liées à la crise mondiale, ne comporte pas les éléments d'un licenciement, encore moins d'un licenciement pour motif économique, et qu'aucun élément de la procédure n'a établi une rupture des relations pour un tel motif, la cour d'Appel a donc manqué de restituer à ce document son sens et sa portée réels ; qu'il y a lieu de casser et d'annuler l'arrêt attaqué pour dénaturation du protocole d'accord de fin de contrat du 09 février 2010 ;

Sur le troisième moyen, en deux éléments, pris de la violation des articles 1-2 du code de procédure civile, ensemble les articles 756 et 73 du code des obligations civiles et commerciales :

Selon ces textes, « le droit d'agir s'éteint par la transaction », « la transaction est le contrat par lequel les parties mettent fin à une contestation par les concessions mutuelles », « l'objet du contrat est fixé par la volonté des parties dans les limites apportées à la liberté contractuelle » ;

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré irrecevable l'action initiée par le travailleur ;

Aux motifs qu'au sens de l'article 1-2 du code de procédure civile, le droit d'agir s 'éteint par le désistement d'action, l'acquiescement, la transaction, la prescription, la chose définitivement jugée et les actions non transmissibles par le décès d'une partie ; que la SCD a constamment soutenu que le litige a été réglé à l'amiable suivant protocole d'accord du 09 février 2010 ; **que** Mouhamadou Matar NDIAYE a, dans ses écritures du 05 novembre 2012, expressément reconnu avoir signé ce protocole d'accord de fin de contrat pour mettre fin au différend tout en renonçant à toute action en justice ; que ce protocole de rupture amiable ne contenait aucun point de non-conciliation pouvant entraîner la saisine du tribunal du travail ; **que** Mouhamadou Matar NDIAYE a, dans le cadre de cette conciliation, perçu diverses sommes d'argent sans faire la moindre réserve au moment de sa signature ; que les allégations d'irrégularités de ce protocole d'accord soutenues par Mouhamadou Matar NDIAYE n'ont été justifiées par aucun élément du dossier ; **que** ce protocole, signé dans le cadre de la fin de contrat, même s'il fait état, dans son préambule, de difficultés économiques liées à la crise mondiale, ne comporte pas les éléments d'un licenciement, encore moins d'un licenciement pour motif économique, et aucun élément de la procédure n'a établi une rupture des relations pour un tel motif et les conditions de sa nullité retenue par le premier juge ; qu'en acceptant ainsi de se concilier dans les conditions prévues par cet acte dont aucun élément n'établit qu'il est irrégulier et en apposant sa signature en toute connaissance de cause, Mouhamadou Matar NDIAYE a éteint son droit d'agir par la transaction et ne pouvait plus, du différend, saisir le tribunal ; **qu**'il y a lieu d'infirmer le jugement et, statuant à nouveau, de déclarer l'action de Mouhamadou Matar NDIAYE irrecevable ;

Alors, d'une part, qu'au sens des textes visés au moyen, la transaction a pour objet de mettre fin à une contestation pendante ; qu'à la date, 09 février 2016, du protocole d'accord de fin de contrat, aucun litige n'étant encore pendant entre les parties, cet accord avait pour objet, défini par ses clauses, non pas sur une transaction sur un litige non encore né, mais sur une rupture amiable de contrat ; **que** la cour d'Appel qui, qualifiant de compromis transactionnel ce protocole d'accord, prononce l'irrecevabilité de l'action, a dès lors méconnu l'objet de cet accord et violé, par mauvaise interprétation et fausse application, les dispositions des textes visés au moyen (1er élément du moyen) ;

Alors, d'autre part, que ce protocole d'accord du 09 février 2010, même à le qualifier de compromis transactionnel, avait pour objet la fin d'un contrat de travail à durée déterminée et la renonciation aux éventuelles poursuites fondées sur ce contrat à durée déterminée, tandis que l'action initiée par le travailleur portait sur l'exécution et la cessation d'un contrat de travail à durée indéterminée ; que l'objet de l'action est donc différent de l'objet de ce protocole d'accord ; que la cour d'Appel qui prononce l'irrecevabilité de cette action motifs pris d'une transaction qui porte pourtant sur un objet différent, viole, par mauvaise interprétation et fausse application, les dispositions des textes visés au moyen (2nd élément du moyen) ;

Qu'il y a lieu dès lors de casser et d'annuler l' arrêt attaqué pour violation de l'article 1-2 du code de procédure civile, ensemble les articles 756 et 73 du code des obligations civiles et commerciales ;

Sur le quatrième moyen pris de la violation des articles L 49 alinéa 2 et L 56 du code du travail, d'une part, et de l'article L 64 du même code, d'autre part :

Au sens de ces textes, la rupture de contrat décidé unilatéralement par l'employeur est un licenciement, l'accord des parties de rompre leur contrat est un départ volontaire s 'il est librement négocié ;

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré irrecevable l'action initiée par le travailleur ;

Aux motifs qu'au sens de l'article 1·2 du code de procédure civile, le droit d'agir s 'éteint par le désistement d'action, l'acquiescement, la transaction, la prescription, la chose définitivement jugée et les actions non transmissibles par le décès d'une partie ; **que** la SCD a constamment soutenu que le litige a été réglé à l'amiable suivant protocole d'accord du 09 février 2010 ; **que** Mouhamadou Matar NDIAYE a, dans ses écritures du 05 novembre 2012, expressément reconnu avoir signé ce protocole d'accord de fin de contrat pour mettre fin au différend tout en renonçant à toute action en justice ; **que** ce protocole de rupture amiable ne contenait aucun point de non-conciliation pouvant entraîner la saisine du tribunal du travail, que Mouhamadou Matar NDIAYE a, dans le cadre de cette conciliation, perçu diverses sommes d'argent sans faire la moindre réserve au moment de sa signature ; **que** les allégations d'irrégularités de ce protocole d'accord soutenues par MOuhamadou Matar NDIAYE n'ont été justifiées par aucun élément du dossier ; **que** ce protocole, signé dans le cadre de la fin de contrat, même s'il fait état, dans son préambule, de difficultés économiques liées à la crise mondiale, ne comporte pas les éléments d'un licenciement, encore moins d'un licenciement pour motif économique, et aucun élément de la procédure n'a établi une rupture des relations pour un tel motif et les conditions de sa nullité retenue par le premier juge ; **qu**'en acceptant ainsi de se concilier dans les conditions prévues par cet acte dont aucun élément n'établit qu'il est irrégulier et en apposant sa signature en toute connaissance de cause, Mouhamadou Matar NDIAYE a éteint son droit d'agir par la transaction et ne pouvait plus, du différend, saisir le tribunal ; **qu**'il y a lieu d'infirmer le jugement et, statuant à nouveau, de déclarer l'action de Mouhamadou Matar NDIAYE irrecevable ;

Alors que ce protocole de fin de contrat étant intervenu à une date, 09 février 2010, qui est bien postérieure au licenciement décidé par l'employeur depuis le 31 décembre 2009, le départ négocié objet de ce protocole est, au sens des textes visés au moyen, impossible comme portant sur une rupture qui recevait déjà la qualification de licenciement ;

Qu'en statuant autrement pour donner effet à ce protocole portant sur un objet (rupture à l'amiable) qui n'existait plus depuis la mesure de licenciement prise antérieurement, la cour d'Appel a manqué de faire bonne application de ces textes ; qu'il y a lieu de casser et d'annuler l'arrêt attaqué pour violation des articles L 49 alinéa 2 et L 56, d'une part, L 64, d'autre part, du code du travail ;

Sur les moyens pris,

Le cinquième, en deux éléments, de la violation de l'article L 116 alinéas 7 et 8 du code du travail et,

Le sixième, en deux éléments, de la violation des articles 47, 62, 73, ensemble 84 du code des obligations civiles et commerciales :

Suivant l'article L 116 du code du travail, alinéas 7 et 8, « ne sera pas opposable au travailleur la mention pour solde de tout compte ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail », « l'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie, ne peut valoir renonciation de sa pari au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles » ;

Selon les articles 84, 47, 73 et 74 et 62 du code des obligations civiles et commerciales, « l'inobservation d'une des conditions de formation du contrat n'entraîne sa nullité », « sont requis pour la validité du contrat : 1°) le consentement des parties ; ... 3°) un objet déterminé et licite, formant la matière du contrat et des obligations », « l'objet du contrat est fixé par la volonté des parties dans les limites apportées à la liberté contractuelle », « la prestation promise doit être possible et porter sur des choses qui sont dans le commerce » et, « il y a nullité lorsque la volonté de l'un des contractants a été déterminée par une erreur ; ce fait est établi lorsque l'autre contractant a pu connaître le motif déterminant pour lequel le contrat a été conclu ; l'erreur de droit est vice du consentement dans les mêmes conditions que l'erreur de fait » ;

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré irrecevable l'action initiée par le travailleur ;

Aux motifs qu'au sens de l'article 1-2 du code de procédure civile, le droit d'agir s'éteint par le désistement d'action, l'acquiescement, la transaction, la prescription, la chose définitivement jugée et les actions non transmissibles par le décès d'une partie ; que la SCD a constamment soutenu que le litige a été réglé à l'amiable suivant protocole d'accord du 09 février 2010 ; **que** ce protocole de rupture amiable ne contenait aucun point de non-conciliation pouvant entraîner la saisine du tribunal du travail ; **que** Mouhamadou Matar NDIAYE a, dans le cadre de cette conciliation, perçu diverses sommes d'argent sans faire la moindre réserve au moment de sa signature, **que** les allégations d'irrégularités de ce protocole d'accord soutenues par Mouhamadou Matar NDIAYE n'ont été justifiées par aucun élément du dossier ; que ce protocole, signé dans le cadre de la fin de contrat, même s'il fait état, dans son préambule, de difficultés économiques liées à la crise mondiale, ne comporte pas les éléments d'un licenciement, encore moins d'un licenciement pour motif économique, et aucun élément de la procédure n'a établi une rupture des relations pour un tel motif et les conditions de sa nullité retenue par le premier juge ; **qu**'en acceptant ainsi de se concilier dans les conditions prévues par cet acte dont aucun élément n'établit qu'il est irrégulier et en apposant sa signature en toute connaissance de cause, Mouhamadou Matar NDIAYE a éteint son

droit d'agir par la transaction et ne pouvait plus, du différend, saisir le tribunal ; **qu**'il y a lieu d'infirmer le jugement et, statuant à nouveau, de déclarer ['action de Mouhamadou Matar NDIAYE irrecevable ;

Alors que ce protocole mentionne qu'en contrepartie d'une somme de 50 000 FCFA et d'une avance Tabaski de 80 000 FCFA, le travailleur renonce à toutes demandes et actions qu'il tient de son contrat de travail ;

Que, d'une part, ces clauses équivalent à une mention de solde de tout compte souscrite par le travailleur après la résiliation de son contrat de travail et qui donc, en application de l'alinéa 7 de l'article L 116 du code du travail, ne lui sont pas opposables (1er élément du 5ème moyen) ;

Que, d'autre part, l'acceptation par le travailleur, sans protestation ni réserve, du paiement visé par ces clauses ne peut, aux termes de l'alinéa 8 du même texte, valoir renonciation de sa part aux sommes qui lui sont dues en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles (2nd élément du 5ième moyen) ;

Qu'il en résulte qu'en statuant autrement pour retenir que le travailleur a, dans le cadre de cette conciliation, perçu diverses sommes d'argent sans faire la moindre réserve au moment de sa signature et qu'en acceptant de se concilier dans les conditions prévues par cet acte dont aucun élément n'établit qu'il est irrégulier et en apposant sa signature en toute connaissance de cause, ce dernier a éteint son droit d'agir par la transaction et ne pouvait plus, du différend, saisir le tribunal, la cour d'Appel a violé, par refus d'application, les dispositions des alinéas 7 et 8 de l'article L 116 du code du travail ; **qu**'il y a lieu d'annuler l'arrêt attaqué, pour violation de ce texte ;

Alors aussi que l'objet de ce protocole est doublement impossible, d'abord parce qu'il porte sur la rupture à l'amiable d'un contrat qui pourtant avait déjà été rompu par la mesure antérieure de licenciement prise par la SCD, ensuite parce qu'il vise la cessation d'un contrat à durée déterminée qui, en réalité, n'existe pas puisque requalifié en contrat à durée indéterminée ;

Que d'une part, en application des dispositions précitées des articles 84, 47, 73 et 74 COCC, l'objet et la prestation promise (rupture amiable d'un contrat à durée déterminée) étant inexistants, impossibles et hors du champ de la liberté contractuelle des parties, le protocole d'accord est bien nul et de nul effet (1er élément du 6ième moyen) ;

Que d'autre part, en application des articles 84, 47 et 62 COCC, l'acceptation d'un tel protocole procède d'une erreur quant à la nature du contrat qui liait les parties et, comme tel, est bien nul et de nul effet, en ce que le protocole s'est essentiellement déterminé en raison d'un contrat de travail à durée déterminée non encore rompu alors qu'il s'agissait d'un contrat de travail à durée indéterminée déjà rompu sur l'initiative de l'employeur (2nd élément du 6ième moyen) ;

Qu'il en résulte qu'en retenant que les allégations d'irrégularités de ce protocole d'accord soutenues par Mouhamadou Matar NDIAYE n'ont été justifiées par aucun élément du dossier et qu'en acceptant de se concilier dans les conditions prévues par cet acte dont aucun élément n'établit qu'il est irrégulier et en apposant sa signature en toute connaissance de cause, ce dernier a éteint son droit d'agir par la transaction et ne pouvait plus, du différend. saisir le tribunal, la cour d'Appel a méconnu les dispositions des articles 84, 47, 73, 74·et 62 du code des obligations civiles et commerciales ; qu'il y a lieu d'annuler l'arrêt attaqué, pour violation de ces textes.

ARRÊT N° 11 DU 26 FÉVRIER 2020

DIOULY DIOUF
c/
LA SOCIÉTÉ SEN SÉCURITÉ

CONTRAT DE TRAVAIL – EXÉCUTION – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR – AFFILIATION DU TRAVAILLEUR AUX INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE SOCIALE – DÉFAUT – ACTION EN JUSTICE – RESPONSABILITÉ – PRÉJUDICE

Viole les articles 118, 119 et 133 du code des obligations civiles et commerciales et les articles 24 de la loi la loi n° 75-50 du 3 avril 1975 relative aux Institutions de prévoyance et L 130 du code du travail, une cour d'Appel qui déclare irrecevable l'action en paiement de dommages et intérêts pour non-recouvrement des cotisations sociales au motif que c'est une action qui incombe à l'institution sociale concernée, alors qu'en cas de défaut d'affiliation d'un travailleur aux institutions de prévoyance sociale obligatoires, le travailleur peut agir en réparation du préjudice en découlant.

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 Diouly Diouf, engagé par la société SEN SECURITE en qualité d'agent de sécurité le 1er janvier 1993 et mis à la retraite le 31 juillet 2011, a reçu notification de l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal, dite IPRES, que seules ses cotisations sociales de 2002 à 2011 ont été versées ;

Sur le moyen soulevé d'office, en application de l'article 73-4 de la loi organique susvisée, et tiré de la violation des articles 118, 119 et 133 du code des obligations civiles et commerciales, **24 de la loi** n° **75-50 du 3 avril 1975 relative aux Institutions de prévoyance sociale et L.130 du** code du travail ;

Vu les articles cités au moyen ;

Attendu que selon les trois premiers textes, est responsable, celui qui par sa faute cause un dommage à autrui, la faute étant un manquement à une obligation préexistante de quelque nature qu'elle soit, le préjudice étant réparé en principe, par équivalence, en allouant des dommages et intérêts ; qu'en vertu des articles 24 de la loi citée ci-dessus sur les Institutions de prévoyance sociale et L.130 du code du travail, l'employeur doit, d'une part, dans le délai de deux mois à compter du premier embauchage, affilier le travailleur en qualité de membre participant aux institutions de prévoyance sociales obligatoires et, d'autre part, prélever d'office sur ses salaires, les cotisations obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale ;

Attendu que pour déclarer irrecevable la demande de Diouly Diouf, cour d'Appel a retenu que « *l'action de recouvrement des cotisations sociales à la charge de tout employeur incombe à l'institution sociale concernée* » ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en cas de défaut d'affiliation d'un travailleur aux institutions de prévoyance sociale obligatoires, le travailleur peut agir en réparation du préjudice en découlant, cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin d'examiner les moyens du pourvoi :

Casse et annule l'arrêt n° 584 du 26 juillet 2018 de cour d'Appel Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant 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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : AMADOU HAMADY DIALLO, OUMAR GAYE, KOR SÈNE ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : AMADOU LAMINE BATHILY ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : BIRAME FAYE ; **GREFFIER** : ARAME DIOP.

3°) Exposé sommaire des moyens :

L'arrêt n° 584 du 26 juillet 2018 de la 4ème chambre sociale de la cour d'Appel mérite la censure pour les moyens ci-après :

• Dénaturation des faits
• Contradiction de motifs
• Violation de l'article 10 alinéa 3 de la loi 2014-26 du 03 novembre 2014 abrogeant et remplaçant la loi 84-19 du 20 février 1984 fixant l'organisation judiciaire
• Violation des dispositions de l'article 1-6 du code de procédure civile

3.1 : Sur la dénaturation des faits

Pour déclarer irrecevable l'action du requérant, la cour d'Appel a affirmé « Considérant qu'à son admission à la retraite, l'intimé a estimé que son employeur n'a pas régulièrement cotisé pour lui au fond de retraite.

Considérant que l'action en recouvrement des cotisations sociales à la charge de tout employeur incombe à l'institution sociale concernée et dès lors l'action engagée par l'intimé doit être déclarée irrecevable » (page 3 de l'arrêt)

En se prononçant ainsi, la Cour a considéré que l'action du requérant est une action en recouvrement des cotisations sociales.

Or, depuis sa requête introductive d'instance et tout au long de la procédure, le requérant a toujours indiqué que le défaut de versement par la société SEN SÉCURITÉ de ses cotisations sociales auprès de l'IPRES, lui a causé un énorme préjudice et a ainsi sollicité la condamnation de la société SEN SÉCURITÉ à lui payer la somme de 20 000 000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour défaut de versement de cotisation sociales à l'IPRES.

Or, l'action en paiement de dommages née de la carence de la société SEN SÉCURITÉ qui a causé un préjudice direct et certain au requérant est radicalement différente de l'action en recouvrement des cotisations sociales qui appartient à l'IPRES.
La Cour a donc dénaturé les faits.

3.2 : Sur la contradiction des motifs

Pour confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté l'exception de prescription soulevé par la société SEN SÉCURITÉ, la Cour a retenu « Considérant, selon le premier juge, la demande en paiement de dommages et intérêts pour non-versement de cotisations à l'IPRES doit être faite à compter de la mise à. la retraite, c'est-à-dire le 31 juillet 2011, que le 21 juillet 2016, date de saisine du tribunal du travail, la demande de DIOUF n'était pas atteinte par la prescription, il y a lieu de recevoir l'action.

Considérant comme le premier juge, l'action aux fins de solliciter la condamnation de l'employeur à réparer le préjudice né du non-versement de cotisations à l'IPRES ne court qu'à compter de la mise à la retraite, période pendant laquelle l'employé est censé être informé de sa nouvelle situation juridique et de la prise en charge ou non de ses droits par l'employeur ; qu'à bon droit, le premier juge a rejeté l'exception, il échet de confirmer le jugement sur ce point » (page 3 de l'arrêt)

Par ailleurs, pour déclarer irrecevable l'action, la Cour a affirmé « Considérant que l'action en recouvrement des cotisations sociales à la charge de tout employeur incombe à l'institution sociale concernée et dès lors l'action engagée par l'intimé doit être déclarée irrecevable . » (page 3 de l'arrêt)

La Cour a donc, à la fois considéré que l'action du requérant est une action en paiement de dommages et intérêts pour non-versement de cotisations sociales et une action en recouvrement de cotisations sociales. Ce qui constitue une contradiction flagrante.

.../ ...

3.3 : Sur la violation de l'article 10 alinéa 3 de la loi 2014-26 du 03 novembre 2014 abrogeant et remplaçant la loi 84-19 du 02 février 1984 fixant l'organisation judiciaire

Aux termes de l'article 10 alinéa 3 de la loi 2014-26 du 03 novembre 2014 « les jugements doivent être motivés à peine de nullité ».

Cette obligation de motivation impose que les motifs du jugement soient exacts et suffisants.

Or, pour déclarer irrecevable l'action du requérant, la Cour a affirmé « Considérant que l'action en recouvrement des cotisations sociales à la charge de tout employeur incombe à l'institution sociale concernée et dès lors l'action engagée par l'intimé doit être déclaré irrecevable ». (page 3 de l'arrêt)

Or, il résulte de la requête introductive d'instance et de tout l'argumentaire du requérant au cours de la procédure, **qu**'il a formulé une demande, en paiement de dommages et intérêts pour défaut de versement de cotisation sociales à l'IPRES.

La Cour a donc violé l'article 10 alinéa 3 de la loi 2014-26 du 03 novembre 2014 en ne basant pas sa décision sur des motifs exacts.

3.4 : Sur la violation des disposition de l'article 1-6 du code de procédure civile

Il résulte des dispositions de l'article 1-6 du code de procédure civile **que** « le juge doit trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables.

(…….. .)

Il doit donner ou restituer aux faits leur exacte qualification. »

Or en l'espèce, la cour d'Appel a considéré que l'action du requérant en paiement de dommages et intérêts pour défaut de cotisations sociales est une action en recouvrement de cotisations sociales qui incombe à l'institution sociale concernée. »

… / …

Ce faisant, la Cour a retenu en substance que l'action du requérant est une action en recouvrement de cotisations sociales.

Or, le requérant n'a jamais introduit une action en recouvrement de cotisation sociales.

Or, la Cour d'Appel dans d'autres affaires opposant la société SEN SÉCURITÉ à ses employés notamment dans l'affaire Abdoulaye DIOUF contre SEN SÉCURITÉ - Arrêt n°447 du 07 juillet 2017, a confirmé le jugement qui a alloué au sieur Abdoulaye DIOUF des sommes à titre de dommages et intérêts pour défaut de versement de cotisations sociales.

La Cour a donc violé les dispositions de l'article 1-6 du code de procédure civile.

Au regard de tous ces éléments, la décision querellée est d'une nullité grossière.

Il échet donc de casser l'arrêt et évoquant, réformer le montant des dommages et intérêts et allouer au requérant la somme de 20 000 000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour défaut de versement des cotisations sociales et confirmer pour le surplus.

ARRÊT N° 15 DU 11 MARS 2020

ALIOU BA & 05 AUTRES
c/
IPRES

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE-LICENCIEMENT – SAISINE DES JURIDICTIONS – MOTIF LÉGITIME – TRANSACTION POUR METTRE FIN AU LITIGE – CONCESSIONS MUTUELLES – RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS – RENONCIATION DES TRAVAILLEURS AUX AVANTAGES ACQUIS DURANT LA PÉRIODE DE LICENCIEMENT

Ayant relevé que les décisions de licenciement ont été portées devant le tribunal du travail et la cour d'Appel qui ont déclaré les licenciements légitimes et, que le protocole d'accord, signé par les travailleurs avec la direction, à l'initiative du ministre pour mettre fin au litige, qui stipule en son article 2 que « les employés conservent leur classification et leur ancienneté acquises au moment de leur licenciement mais sans effet rétroactif », puis déduit que ledit protocole constitue une transaction par laquelle les employés ont renoncé à tous les avantages pendant la période du licenciement, la cour d'Appel a légalement justifié sa décision d'autant plus qu'ils n'étaient plus des employés de l'entreprise pendant cette période, leurs contrats de travail ayant été rompus pour des motifs jugés légitimes.

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 (arrêt attaqué et jugement), **que** Aliou BA, Joseph Élie DIAMÉ, Fatou FALL, Ndéye Arame SECK et Joanna Thérèse GOMIS, ci-après désignés Aliou BA et autres, employés de l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES), ont été licenciés le 12 janvier 1995 ; qu'à la suite de leur réintégration avec conservation de l'ancienneté acquise au jour du licenciement, sur le fondement d'un protocole d'accord conclu le 8 octobre 2001 avec l'IPRES devant l'inspecteur du travail, ils ont saisi, le 10 juin 2015, le tribunal du travail de demandes relatives à leur reclassement, au paiement de rappels différentiels de salaires et congés y afférents ;

Sur le moyen unique ;

Attendu qu'ayant relevé que les décisions de licenciement ont été portées devant le tribunal du travail et cour d'Appel qui ont déclaré les licenciements légitimes, et qu'à l'initiative du ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail, pour un règlement à l'amiable de cette affaire, la direction générale de l'IPRES, qui a décidé de les réintégrer, a signé avec eux en 2001, devant l'inspecteur du travail, un protocole d'accord le 8 octobre lequel stipule en son article 2, que « les employés conservent leur classification et leur ancienneté acquises au moment de leur licenciement mais sans effet rétroactif », cour d'Appel en a déduit que le protocole d'accord constitue une transaction

par laquelle les employés ont renoncé à tous les avantages pour la période de 1995 à 2001 ;

Qu'en l'état de ces constatations, auquel il convient d'ajouter que pendant cette période (1995-2001), Aliou BA et autres n'étaient plus des employés de l'IPRES et ne pouvaient prétendre à un quelconque avantage en cette qualité, leurs contrats de travail ayant été rompus pour des motifs jugés légitimes, la cour d'Appel a légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi formé par Aliou BA contre l'arrêt n° 722 rendu le 24 octobre 2018 par la chambre sociale de 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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : OUMAR GAYE, AMINATA LY NDIAYE, AMADOU LAMINE BATHILY ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : AMADOU HAMADY DIALLO ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : OUMAR DIÈYE ; **GREFFIER** : MACODOU NDIAYE.

ARRÊT N° 18 DU 11 MARS 2020

LES ÉTABLISSEMENTS IKARY & MAURICE IKARY
c/
BIRAME NDOUR, DIAMÉ SARR, SELBÉ DIOUF, AMY THIAO & HAMADY CAMARA

CONTRAT DE TRAVAIL – EXÉCUTION – FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT – LICENCIEMENT ABUSIF – MOTIF – CONTINUATION D'ACTIVITÉ – CAS – DÉFAUT DE BASE LÉGALE

N'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle, une cour d'appel qui, pour déclarer abusif le licenciement de travailleurs, se borne à retenir la continuation de l'activité dans d'autres établissements sur la base des seules observations des parties, sans donner une indication sur le site desdits établissements et sans rechercher si l'activité s'est effectivement poursuivie ;

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 ;

Sur la recevabilité ;

Attendu que Birame NDOUR, Diamé Sarr, Selbé Diouf, Amy Thiao et Hamady Camara, ci-après désignés Birame NDOUR et autres, contestent la recevabilité du pourvoi au motif qu'il a été introduit plus de 15 jours après la signification de l'arrêt ;

Attendu que le commandement en vue de la saisie vente, valant signification, a été délaissé le 09 avril 2018 au représentant des Établissements Ikary ;

Que le pourvoi formé le 19 avril 2018, dans le délai de 15 jours fixé par l'article 73-1 de la loi organique susvisée, est recevable ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Birame NDOUR et autres, licenciés pour cause de cessation d'activités, ont attrait leur ex employeur, les Établissements Ikary, devant le tribunal du travail pour obtenir leur réintégration ou à défaut le paiement de sommes d'argent au titre de diverses indemnités ;

Sur le premier moyen tiré de la violation de l'article L.56 du code du travail ;

Vu ledit texte, ensemble l'article L.66 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer les licenciements abusifs, l'arrêt relève que la fermeture de deux magasins n'équivaut pas à une cessation d'activité dès lors que les Établissements Ikary ne contestent pas l'allégation des travailleurs selon laquelle les activités de l'entreprise se poursuivaient ; que l'entreprise Établissements Ikary ne se limitant pas

aux deux magasins fermés ainsi que cela ressort des observations combinées des parties, la cessation d'activité ne peut, dès lors, être retenue comme motif légitime de licenciement ;

Qu'en se bornant à retenir la continuation de l'activité dans d'autres établissements sur la base des seules observations des parties qui ne donnent aucune indication sur le site desdits établissements et sans rechercher si l'activité s'est effectivement poursuivie, cour d'Appel n'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle ;

Par ces motifs :

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

Casse et annule l'arrêt n° 489 du 20 juillet 2017 de cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant 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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : AMADOU HAMADY DIALLO, OUMAR GAYE, AMINATA LY NDIAYE ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : OUMAR DIÈYE ; **GREFFIER** : MACODOU NDIAYE.

Sur le premier moyen tiré de la violation de l'article l 56 du code du travail :

Attendu que l'arrêt attaqué retient que : « L'observation par l'employeur des dispositions de l'article L 220 du code du travail, ne saurait conformément à l'article L 56 précité, suffire à légitimer le licenciement en l'absence de la démonstration d'un motif) ;

Qu'il est constant comme résultant de l'article L 56 du code du travail que : « Le contrat de travail à durée indéterminée ne peut, sauf cas de force majeure ou accord des parties, cesser que par leur rupture pour juste motif» ;

Que d'une part, le juste motif du licenciement a été suffisamment rapporté, puisque l'arrêt relève que » Le requérant a observé strictement les dispositions de l'article L 220 du code du travail» ;

Qu'en relevant ceci, l'arrêt confirme le motif du licenciement, en l'occurrence : la cessation d'activité ;

Que d'autre part, l'arrêt attaqué ne dit pas en quoi la cessation d'activités n'est pas une cause légitime de licenciement ;

Que la simple référence a un lieu d'exercice de la profession, donc la lettre de licenciement ne peut être retenue comme preuve ou non de la fermeture de l'entreprise ;

Que le seul document qui vaille, est la déclaration de cessation d'activité faite conformément à la loi et légitimant ainsi les licenciements intervenus ou en fondant sa décision sur de simples suspicions, l'arrêt attaqué a violé les dispositions de l'article L 56 du code du travail et mérite par conséquent censure ;

Sur le second moyen, tiré de la dénaturation des faits :

Attendu que l'arrêt attaqué relève que : « L'observation des dispositions de l'article L 220, ... ne saurait suffire à légitimer les licenciements en l'absence de la démonstration d'un motif » ;

Attendu que l'article L 220 du code du travail dispose en ses alinéas 1 et 2 que : « Toute personne qui se propose d'ouvrir un établissement ou un chantier. de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire fa déclaration à l'inspection du travail et de la sécurité sociale. Doivent être déclarés dans les mêmes conditions la fermeture, le transfert. le changement de destination, la mutation et. plus généralement tout changement affectant un établissement » ;

Que l'alinéa 3 de l'article précité, précise que : « En cas de fermeture, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale vérifie la réalité de fermeture de l'établissement » ;

Attendu qu'il est constant et non contesté que tous les travailleurs ont été licenciés, pour fermeture d'établissement le 30 mars 2012, soit après la déclaration de cessation d'activité et l'information des services administratifs concernés ;

Que tous leurs droits ont été liquidés ;

Que la déclaration de cessation d'activité en date du 29 février 2012 comportant le numéro d'identification de l'établissement, a dûment été déchargée et enregistrée le 14 mars 2012 à l'inspection du travail et de la sécurité sociale ;

Que l'inspecteur du travail est une autorité administrative et le contrôle de la réalité de la fermeture, relève de sa seule responsabilité ;

Qu'en se fondant sur les simples déclarations de travailleur et en affirmant que le juste motif n'a pas été rapporté par les requérants, la cour d'Appel a dénaturé les faits de l'espèce et mérite ainsi censure ;

ARRÊT N° 27 DU 13 MAI 2020

BERNARD SECK
c/
DIOCÈSE DE TAMBACOUNDA

APPEL – APPEL SOCIAL – EFFET DÉVOLUTIF – OFFICE DU JUGE – OBLIGATION DE STATUER EN FAIT ET EN DROIT AU VU DES PIÈCES DU DOSSIER MÊME EN L'ABSENCE DE NOUVELLES ÉCRITURES

En vertu du principe de l'effet dévolutif de l'appel, ce recours remet en question la chose jugée devant la juridiction d'appel et, selon les termes de l'article l.265 du code du travail, « l'appel est juge sur pièces », ce dont il résulte que les juges d'appel doivent se prononcer a nouveau, en fait et en droit, au vu du dossier, même en l'absence de nouvelles écritures.

A méconnu le sens et la portée du principe et du texte susvisés, une cour d'appel qui a confirmé le jugement de première instance, en toutes ses dispositions, au motif que par leur défaillance, les parties n'ont formulé aucun grief contre le jugement querelle et que l'examen de la décision frappée d'appel ne laisse apparaitre la violation d'une disposition d'ordre public.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Bernard SECK a interjeté appel, en toutes ses dispositions, du jugement n° 1 du 9 janvier 2018 du Tribunal du travail de Tambacounda ; que malgré plusieurs renvois, les parties ne se sont pas mises en état jusqu'à la date du délibéré ;

Sur le moyen du pourvoi, en sa seconde branche ;

Vu le principe de l'effet dévolutif de l'appel et l'article L 265 alinéa 5 du code du travail ;

Attendu que, d'une part, en vertu du principe susvisé, l'appel remet en question la chose jugée devant la juridiction d'appel et, d'autre part, aux termes du texte susvisé, « l'appel est jugé sur pièces » ;

Attendu que pour confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions, l'arrêt retient que la défaillance des parties « dans la mise en état de leur dossier laisse apparaître qu'elles n'ont formulé aucun grief contre le jugement querellé (...) et que l'examen de la décision frappée d'appel ne laisse apparaître la violation d'une disposition d'ordre public » ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les juges d'appel doivent se prononcer à nouveau, en fait et en droit, au vu du dossier, même en l'absence de nouvelles écritures, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du principe et du texte susvisés ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin de statuer sur la première branche du moyen ;

Casse et annule l'arrêt n° 21 du 3 juillet 2019 de cour d'Appel de Kaolack ;

Renvoie la cause et les parties devant 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 :

PRÉSIDENT - RAPPORTEUR : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : AMADOU HAMADY DIALLO, OUMAR GAYE, AMADOU LAMINE BATHILY, KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : SALOBÉ GNINGUE ; **GREFFIER** : MACODOU NDIAYE.

ARRÊT N° 28 DU 13 MAI 2020

COURS SECONDAIRES DES PARCELLES ASSAINIES
c/
MOUNIROU COLY

CONTRAT DE TRAVAIL – EXÉCUTION – MODIFICATION SUBSTANTIELLE – CAS – ABSENCE DE PRÉCISION DES ÉLÉMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL SUBSTANTIELLEMENT MODIFIÉS – DÉFAUT DE BASE LÉGALE

A privé sa décision de base légale, une cour d'Appel qui a déclaré un licenciement abusif au motif que l'employeur ayant affecté le travailleur à un autre poste et n'ayant pas produit d'écrit, a procédé à une modification substantielle de son contrat de travail, sans préciser les éléments du contrat de travail qui ont fait l'objet d'une modification ni indiquer en quoi celle-ci est substantielle.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué), **que** Mounirou COLY, engagé depuis 1988 en qualité de professeur d'histoire et de géographie aux Cours secondaires des Parcelles Assainies, a été redéployé au poste de surveillant à la direction de l'établissement au début de l'année scolaire 2013-2014 ; qu'il a saisi le tribunal du travail aux fins de déclarer abusive la rupture des relations de travail et de paiement de diverses indemnités et de dommages et intérêts ;

Sur le premier moyen, en sa première branche, tiré de la violation de l'article L 67 du code du travail ;

Vu ledit article L 67 ;

Attendu que, pour déclarer le licenciement abusif, l'arrêt retient « qu'en affectant le sieur Coly au poste de surveillant, les Cours des Parcelles Assainies ont procédé à une modification substantielle de son contrat de travail ; qu'en pareille circonstance, l'article L 67 du code du travail leur fait obligation de le notifier par écrit et cet établissement n'a pas produit d'écrit pour prouver qu'il s'est conformé à cette règle » ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans préciser les éléments du contrat de travail qui ont fait l'objet d'une modification ni indiquer en quoi celle-ci est substantielle, cour d'Appel a privé sa décision de base légale ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin d'examiner la seconde branche du premier moyen et le deuxième moyen :

Casse et annule l'arrêt n° 622 du 10 août 2018 de cour d'Appel de Dakar ;

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

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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLER** : AMADOU HAMADY DIALLO ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : OUMAR GAYE ; **CONSEILLERS** : AMADOU LAMINE BATHILY, KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : SALOBÉ GNINGUE ; **GREFFIER** : MAÎTRE MACODOU NDIAYE.

ARRÊT N° 31 DU 13 MAI 2020

BABA MBENGUE
c/
BISCUITERIE WEHBE DEVENUE GROUPE WEHBE

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – DÉCISION DU MINISTRE CONFIRMANT L'AUTORISATION DU LICENCIEMENT ACCORDÉE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL – RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR – ANNULATION – EFFETS À L'ÉGARD DE TOUS – MAINTIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL – REFUS D'INTÉGRER LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – LICENCIEMENT – NON

Selon l'article 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.

Selon l'article 74-1 de la loi organique n° 2008-35 du 8 août 2008 sur la Cour suprême, 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, une cour d'appel qui a déclaré abusif le licenciement du travailleur au motif 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 posé des actes qui ont pour effet immédiat de rompre le contrat de travail qu'il avait conclu avec le travailleur, alors que d'une part, la décision de la Cour suprême, annulant l'acte du ministre confirmant l'autorisation du 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.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, **que** l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale a autorisé, le 4 octobre 2010, le licenciement de Baba MBENGUE, délégué du personnel à la Biscuiterie WEHBE ; que cette décision confirmée par le Ministre du Travail et des Organisations professionnelles, le 11 février 2011, a été annulée le 23 février 2012 par la Cour suprême ; qu'à la suite du refus de la Biscuiterie WEHBE de le réintégrer, constaté par procès-verbal d'huissier de justice du 8 février 2014, Baba MBENGUE a saisi le tribunal du travail pour réclamer les indemnités égales aux salaires pour la période du 23 juillet 2013 au 28 décembre 2016, les indemnités de préavis et de licenciement, des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Sur le pourvoi de Baba MBENGUE ;

Sur le premier moyen, en ses première et troisième branches réunies, pris de la violation des articles L 217 alinéa 1er du code du travail sur les congés annuels, heures supplémentaires, prime de transport et 57 de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) sur les congés sur rappel ;

Attendu que cour d'Appel a alloué, en application de l'article L 217 du code du travail, 4 007 692 francs à Baba MBENGUE au titre des indemnités tenant lieu de salaires pour la période de mars 2012 à juin 2016, en se fondant sur le montant de 77071frs mentionné au bulletin de paie du mois de mars 2012 et l'a débouté de ses demandes sur les congés annuels, les heures supplémentaires, la prime de transport, le congé sur rappel aux motifs d'une part, qu'il n'a expliqué ni en fait ni en droit les fondements de ses prétentions et, d'autre part, qu'il n'a pas prouvé avoir travaillé au-delà des heures normales de service ;

Mais attendu, selon l'article L 118 du code du travail, que le salaire s'entend du salaire proprement dit et des accessoires du salaire, soit l'allocation de congé, les primes, indemnités et prestations de toute nature ;

Qu'il en résulte que cour d'Appel aurait dû fonder sa décision sur l'article L 118 cité ci-dessus, l'indemnité allouée à titre de salaire ayant intégré nécessairement pour cette période, tous les accessoires du salaire, soit les congés, la prime de transport, les heures supplémentaires forfaitaires ;

Que par ce moyen de pur droit, substitué, en application de l'article 55-1 de la loi organique susvisée, à celui critiqué, la décision se trouve légalement justifiée ;

Sur le deuxième moyen, en ses deux branches réunies, tiré de l'erreur manifeste d'appréciation sur les demandes de paiement du rappel différentiel de salaire, du reliquat de salaire de février 2012, de la demi-heure de pause et la délivrance d'un certificat de travail sous astreinte ;

Attendu que sous couvert de ce grief, le moyen ne tend qu'à rediscuter les éléments de fait laissés à l'appréciation souveraine des juges du fond ;

D'où il suit qu'il est irrecevable ;

Mais sur le premier moyen, en sa deuxième branche, tiré de la violation de l'article L 217 alinéa 2 du code du travail ;

Vu ledit texte ;

Attendu, selon ce texte, que l'employeur qui ne réintègre pas le délégué du personnel 15 jours après la notification de l'annulation par la Cour suprême, de la décision du ministre confirmant l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail, est tenu de verser au délégué du personnel, une indemnité supplémentaire qui varie en fonction de l'ancienneté ;

Attendu que pour rejeter la demande de l'indemnité supplémentaire, l'arrêt se borne à relever que Baba MBENGUE a demandé la liquidation sur état sans justifier le bien-fondé de cette demande ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la Société Biscuiterie Wehbé a refusé de réintégrer Baba MBENGUE à son poste malgré la notification de la décision de la Cour suprême annulant l'autorisation de licenciement du ministre du Travail et lui a interdit d'accéder à son lieu de travail, cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du texte susvisé ;

Sur le pourvoi de la Biscuiterie WEHBE ;

Sur le premier moyen, en sa première branche tirée de la violation des articles L 114 et L 128 du code du travail ;

Attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que si en vertu de l'ordonnance du 23 juillet 2013, le demandeur a obtenu le paiement de ses salaires pour la période allant de son licenciement à la décision de la Cour suprême le 23 février 2013, il n'en demeure pas moins que l'employeur n' a pas encore exécuté son obligation de le réintégrer, puis retenu que tant que cette intégration n'est pas opérée, le délégué du personnel licencié à tort, a droit aux salaires échus comme s'il avait travaillé, c'est à bon droit, que cour d'Appel a alloué à Baba MBENGUE des indemnités au titre de salaires couvrant la période de mars 2012 à juin 2016 ;

Sur le premier moyen, en sa seconde branche, tiré de la violation de l'article 45 de la CCNI ;

Attendu qu'ayant énoncé, par motifs propres et adoptés, qu'au sens de l'article 45 de la CCNI tout travailleur ayant effectué deux années de service a droit à la prime d'ancienneté dont le montant est fixé à 2 % du salaire minimum de sa catégorie, avec une progression de 1 % par année de présence jusqu'à la 25ème année , puis relevé que Baba MBENGUE a été engagé le 1er mars 1999 et que l'année 2010 correspond à sa 11ème année de présence portant sa prime à 8 477 frs et 13 % à partir du 1er mars 2012, le salaire de base étant de 73 067 frs, cour d'Appel, qui lui a alloué la somme de 508 544 francs, au titre de prime d'ancienneté pour la période de mars 2012 à juin 2016, a fait l'exacte application de la loi ;

Sur le second moyen tiré de la contrariété de motifs ;

Attendu que c'est hors toute contradiction, que cour d'Appel a fait droit à la demande liée à la prime d'ancienneté et a rejeté la demande de reliquat de congés sur la même période ;

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 l'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 Baba MBENGUE, 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 posé des actes qui ont pour effet immédiat de rompre le contrat de travail qu'il avait conclu avec Baba MBENGUE ;

Qu'en statuant ainsi, alors que d'une part, la décision de la Cour suprême, annulant l'acte du ministre confirmant l'autorisation du 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 ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement de Baba MBENGUE, condamné la société Biscuiterie WEHBE au paiement d'une indemnité de préavis, de dommages et intérêts pour licenciement abusif et rejeté la demande de Baba MBENGUE sur l'indemnité supplémentaire, l'arrêt n° 548 du 18 juillet 2018 de cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant 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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : AMADOU HAMADY DIALLO, OUMAR GAYE, AMADOU LAMINE BATHILY ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : SALOBÉ GNINGUE ; **GREFFIER** : MAÎTRE MACODOU NDIAYE.

1ère branche du moyen : de la violation de l'article L 217 alinéa 1er du code du travail par rapport aux congés annuels, aux heures supplémentaires et à la prime de transport

Attendu que l'arrêt attaqué a violé l'article L 217 alinéa 1er du code du travail selon lequel en cas d'annulation du licenciement, l'employeur est tenu au paiement « d'une indemnité égale au salaire qu' il (le travailleur) aurait perçu s'il avait travaillé » ;

Attendu, en effet, **que** l'arrêt attaqué en page 7 aux trois paragraphes intitulés « Sur les congés annuels échus et à échoir », « Sur les heures supplémentaires échues et à échoir » et « Sur la prime de transport », confirmant le jugement, a retenu que le requérant « n'a pas travaillé depuis que son employeur a prononcé sa mise à pied le 21 juillet 2010 », qu'il « n'a pas prouvé avoir travaillé au-delà des heures normales de service » et « qu'il n'a pas travaillé durant cette période pour avoir été licencié par son employeur» ;

Que ce faisant, l'arrêt attaqué, pour avoir débouté le requérant au motif qu'il n'a pas accompli le travail, a violé l'article L 217 alinéa 1er du code du travail qui pose une fiction juridique selon laquelle le travailleur a droit à « une indemnité égale au salaire

qu'il aurait perçu s'il avait travaillé », sans exiger l'accomplissement effectif de ce travail ;

Qu'en effet, ce texte ordonne à l'employeur de payer les salaires perdus pour toute la période durant laquelle il n'a pas réintégré le travailleur ;

Or le salaire, entendu au sens large de l'article L 118 du code du travail, englobe les congés annuels, les heures supplémentaires et la prime de transport ;

Rapporté à la fiction juridique posée par l'article L 217 alinéa 1er du code du travail, le requérant aurait perçu les congés annuels, les heures supplémentaires et la prime de transport « s'il avait travaillé » ;

Que pour rappel, le différend collectif qui avait entraîné le licenciement du requérant est relatif au dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires ;

Si le requérant avait pu travailler, il aurait bénéficié des heures supplémentaires également ;

Qu'en soutenant un raisonnement contraire, la cour d'Appel a violé l'article L 217 alinéa 1er du code du travail qui n'exige pas cette condition de « travail accompli » en contrepartie du paiement réclamé ;

Surtout que le non-accomplissement du travail, étant imputable à l'employeur, ne saurait être opposé au travailleur sans violer ce texte ;

Car ces chefs de réclamation concernent la période postérieure à sa mise à pied, puis à son licenciement prononcé sur la base d'une autorisation ministérielle annulée ;

D'où il suit que l'arrêt attaqué mérite cassation en ce qu'il a débouté le requérant de sa demande en paiement des congés annuels, des heures supplémentaires et de la prime de transport ;

2ème branche du moyen ; de la violation de l'article L 217 alinéa 2 du code du travail par rapport à l'indemnité maximum de 36 mois

Attendu que l'arrêt attaqué a violé l'article L 217 alinéa 2 du code du travail selon lequel l'employeur qui ne réintègre pas le délégué du personnel est tenu de lui verser une indemnité supplémentaire égale à un maximum de 36 mois,

Attendu en effet que l'arrêt attaqué en page 6, au premier paragraphe, confirmant le jugement, a débouté le requérant au motif qu'il n'a pas « justifié le bien-fondé » de la demande de paiement de 36 mois de pénalités ;

Attendu cependant que la justification de cette réclamation est purement légale car fondée sur l'article L 217 alinéa 2 sus visé ;

Que le requérant avait bien fait des développements relativement à ce texte tant en première instance qu'en appel ;

Qu'en effet, tout d'abord, il faut tenir compte de l'arrêt n° 10 du 23 février 2012 rendu par la chambre administrative de la Cour suprême annulant la décision n° 000002

/MTOP/DGTSS/ DRTOP du 11 février 2011 du ministre d'État, ministre du Travail et des Organisations professionnelles (elle-même confirmant la décision de l'inspecteur du travail n° 002775/IRTSS/DK du 1er octobre 2010 portant autorisation de licenciement de Magatte DIOP, Baba MBENGUE, Modou GUÉYE, Ousmane BARRY, Ibnou Abath DIA, Sanor FALL, Mouhamet FOFANA Et Saliou FAYE) ;

Que l'annulation est rétroactive en droit ;

Qu'on ne peut plus invoquer cette autorisation du ministre dans l'ordonnancement juridique et cette interdiction est rétroactive et s'impose à toute la chaîne des décisions confirmées ;

Que l'annulation de la décision ministérielle entraîne automatiquement celle de la décision confirmée, à savoir celle de l'inspecteur du travail suite à l'effet rétroactif de l'annulation ;

Et cette décision de l'inspecteur du travail avait autorisé le licenciement du requérant ;

Mais cette autorisation de l'inspecteur a été infirmée ou annulée par l'effet rétroactif qui s'est abattu sur la décision ministérielle ;

Que dès lors le paiement de l'indemnité supplémentaire est une conséquence de l'effet rétroactif de l'annulation de la décision ministérielle et de la décision de l'inspecteur du travail ;

Que l'employeur s'est donc retrouve dans l'hypothèse prévue par l'article 217 alinéa 2 du code du travail, celle d'infirmation de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail, peu important que cette infirmation provienne du ministre lui-même, ou de l'effet rétroactif de l'annulation de la décision du ministre, lequel effet s'abat rétroactivement sur la décision de l'inspecteur du travail et l'annule ;

Article L 217 alinéa 2 :

« **Nonobstant** les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur qui ne réintègre pas le délégué de personnel 15 jours après la notification soit de la décision de refus opposé par l'inspecteur, soit par la décision par laquelle le ministre Infirme l'autorisation donnée, soit enfin de la mise en demeure donnée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de réintégrer le salarié lorsque l'employeur s'est abstenu de demander l'autorisation de licenciement, est tenu de verser au délégué du personnel, une indemnité supplémentaire égale à :

- 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte 5 à 10 d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire brut par année de présence avec un maximum de 36 mois ;

Qu'en effet, l'article L 217 alinéa 2 du code du travail se trouve applicable du fait de la disparition simultanée de la décision ministérielle et de la décision de l'inspecteur du travail ;

Et cet article L 217 alinéa 2 doit être lu en association avec l'article L 216 du même code qui prévoit le recours pour excès de pouvoir contre la décision du ministre ;

Que dans ce cas, l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail par le ministre ou suite à l'annulation de la décision ministérielle (de confirmation) par l'effet rétroactif, ouvre le champ à l'application de l'article L 217 alinéa 2 du code du travail ;

Que le législateur n'a pas distingué entre les causes d'infirmation de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail ;

Que l'article L 217 alinéa 2 du code du travail pose le principe de l'Infirmation de la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement et ses conséquences, à savoir le paiement de l'indemnité supplémentaire ;

Surtout qu'après l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail suite à l'effet rétroactif, le licenciement opéré par l'employeur se retrouve sans aucune base légale ;

Or tel est l'esprit et la lettre de l'article L 217 alinéa 2 du code du travail ;

D'autant plus que depuis que cette décision de la Cour suprême a été notifiée par le greffe de ladite Cour à l'employeur, il s'est écoulé plus de 15 jours sans que la réintégration ait eu lieu ;

Qu'il s'ensuit que la décision attaquée mérite cassation en ce qu'elle a débouté le requérant de sa demande en paiement de la pénalité de 36 mois maximum dite indemnité supplémentaire en violation de l'article L 217 alinéa 2 du code du travail ;

3ème branche du moyen : de la violation de l'article 57 de la convention collective nationale interprofessionnelle par rapport aux congés sur rappels

Attendu que selon l'article 57 de la CCNI « S'agissant des travailleurs bénéficiaires d'un congé basé sur deux jours ouvrables par mois de services effectifs, l'allocation de congé y afférente est calculée sur la base de 1/12 des sommes perçues pendant la période de référence telle que celle-ci est définie par l'article 148 du code du travail (article L 153 nouveau) » ;

Attendu que l'arrêt ainsi que le jugement ont violé les dispositions de cet article pour avoir débouté le requérant de sa demande de paiement des congés sur les sommes qui lui ont pourtant été allouées au titre du rappel de salaire et de la prime d'ancienneté ;

Qu'en effet, d'une part, l'arrêt attaqué, confirmant le jugement, a retenu que le requérant n'a pas justifié « le bien-fondé de ces demandes » parmi lesquelles les congés sur rappel (voir page 6, au premier paragraphe) ;

D'autre part, le dispositif du jugement a débouté le requérant « du surplus de ses demandes «, tandis que le dispositif de l'arrêt a « confirmé le jugement entrepris pour le surplus» ;

Que dans ces « surplus » visés dans les dispositifs des deux décisions, il y avait les « congés sur rappel ». correspondant au douzième des sommes rappelées, soit :
(4 007 692 F + 508 544 F) : 12 = 376 353 F ;

D'autant plus que les « congés sur rappels » ont été bien visés dans la requête introductive auprès du tribunal du travail parmi les chefs de réclamation ;

Qu'ainsi, après avoir alloué au requérant ces sommes, lesdites décisions auraient dû y ajouter les congés sur rappels demandés ;

Ce d'autant plus qu'il est incontestable que le requérant a une ancienneté qui dépasse la période de référence de douze mois qui ouvre droit au congé d'un douzième sur les sommes perçues ;

Que ces sommes allouées par ces décisions (4 007 692 F + 508 544 F) étaient dues par l'employeur ;

Que celui-ci, ne les ayant pas payées volontairement avec les congés y afférents, y a été contraint par décision de justice ;

Que les congés sur ces sommes rappelées sont dès lors de doit ;

Qu'il s'ensuit que la décision attaquée mérite cassation en ce qu'elle a confirmé le débouté du requérant de sa demande en paiement des congés sur rappel en violation de l'article 57 de la CCNI ;

B – Deuxième moyen : de l'erreur manifeste d'appréciation :

1ère branche du moyen : de l'erreur manifeste d'appréciation par rapport à la demande de paiement du rappel différentiel de salaire, du reliquat de salaire de février 2012 et de la demi-heure de pause :

Attendu que l'arrêt attaqué a manifestement mal apprécié la demande de paiement du rappel différentiel de salaire, du reliquat de salaire de février 2012 et de la demi-heure de pause ;

Qu'en effet, l'arrêt attaqué, confirmant le jugement, a retenu que le requérant « a demandé la liquidation de ces demandes sur état sans justifier le bien-fondé de ces demandes » parmi lesquelles le rappel différentiel de salaire, le reliquat de salaire de février 2012 et la demi-heure de pause (voir page 5, au dernier paragraphe) ;

Attendu au contraire **que** le requérant n'a jamais demandé la liquidation sur état de ces chefs de réclamation ;

Que dans son décompte versé en première instance, il les avait bien liquidés à 5 191 160 F pour le rappel différentiel, à 23 549 F pour le reliquat de salaire de février 2012 et à 1 561 338 F pour la demi-heure de pause (Points 2, 3 et 10 du décompte) ;

Que mieux encore, le décompte, en son point 2 titré du « Rappel différentiel entre la catégorie 4/0uvrier et la catégorie 4/employé », contient la mention explicative suivante : « Salaire de base payé sur la base de 112 heures par mois au lieu des 173.33 heures du contrat : 38 228 F » ;

Que pour avoir produit son contrat de travail portant la mention des 173,33 heures/mois avec son bulletin de paie non conforme auxdites 173 heures, le requérant a justifié le bien fondé du rappel différentiel ;

Quant au reliquat de salaire de février 2012, au Point 3 du décompte et de la requête introductive, a été portée la mention explicative suivante : « Reliquat de salaire de

février 2012 : 6 jours (du 24 au 29 février 2012 / Date limite des salaires provisionnés par le juge des référés : 23 février 2012 » ;

Qu'en effet, l'ordonnance rendue par le juge des référés du tribunal du travail, produite aux débats d'instance, avait alloué aux requérants, sur leur demande, les salaires perdus depuis la date de leur mise à pied (le 21 juillet 2010) jusqu'à la date de l'arrêt de la Cour suprême annulant la décision ministérielle (le 23 février 2012) ;

Que c'est donc logiquement que les six jours restant de février 2012 (du 24 au 29 février 2012) avaient été réclamés dans la requête introductive, de façon précise et sans équivoque ;

Quant à la demi-heure de pause, elle a été largement justifiée par la production du bulletin de paie qui laisse apparaître la Rubrique « 3300 Demi-heure de pause » ;

Que dès lors, j'arrêt attaqué mérite cassation pour erreur manifeste d'appréciation, en ce qu'il a débouté le requérant de sa demande de paiement du rappel différentiel de salaire, du reliquat de salaire de février 2012 et de la demi-heure de pause ;

2ème branche du moyen : de l'erreur manifeste d'appréciation par rapport à la demande de remise de certificat de travail sous astreinte

Attendu que l'arrêt attaqué fait une erreur manifeste d'appréciation par rapport à la demande de remise de certificat de travail sous astreinte ;

Attendu en effet que l'arrêt attaqué en page 6, au dernier paragraphe intitulé « Sur les dommages et intérêts pour non-remise de certificat de travail », a plutôt porté des développement relatifs à un autre chef de réclamation qui n'a rien à voir avec le titre souligné, à savoir la « délivrance d'un certificat de travail sous astreinte de 100 000F par jour de retard» ;

Que selon la cour d'Appel, le requérant « n'a prouvé aucune résistance abusive de la part de l'employeur suite à sa demande de remise de certificat de travail » ;

Qu'en raisonnant de la sorte alors qu'il est constant, d'une part, qu'il n'y pas eu de délivrance de ce document, et, d'autre part, que le requérant a bien droit à cette délivrance, la cour d'Appel, recherchant et se focalisant sur le critère « d'absence de résistance abusive » en lieu et place de celui, par exemple. de réclamation d'un droit bien fondé et consacré par le code du travail, a commis une erreur manifeste d'appréciation ;

Qu'il s'ensuit que la décision attaquée mérite cassation en ce qu'elle a débouté le requérant de sa demande de remise de certificat de travail sous astreinte suite à une erreur manifeste d'appréciation ;

Exposé des moyens

Sur le premier moyen tiré de la violation de la loi

La violation de la loi se décline en deux branches.

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

Pour confirmer le jugement qui a octroyé à M. MBENGUE des arriérés de salaire, la cour d'Appel a considéré « qu'en l'espèce, s'il n'est pas contesté que le sieur Baba MBENGUE a obtenu le paiement de ses salaires durant la période allant de la date de son licenciement à la décision de la Cour suprême du 23 février 2013 en vertu de l'ordonnance du juge des référés rendue à la même date, il n'en demeure pas moins que l'employeur n'a pas réintégré Baba MBENGUE et ne lui a pas payé ses salaires échus depuis lors, qu'il échet par conséquent de confirmer le jugement entrepris sur ce point et de condamner la Biscuiterie WEHBE à payer à Baba MBENGUE la somme de (...) ;

En se déterminant ainsi, la cour d'Appel n'a fait que faire sienne la motivation erronée du premier juge ;

En effet, après avoir considéré que le refus d'intégration. s'analyse en un licenciement abusif, le juge ne peut pas allouer des sommes d'argent à titre de salaire qui couvrent la période écoulée après le refus d' intégration ;

La Cour suprême, statuant toutes les chambres réunies, a rendu, le 20 mars 2012, l'arrêt n° 10 par lequel elle a considéré «que le licenciement nul et le licenciement abusif sont exclusifs l'un de l'autre, de sorte que la requête adressée le 14 juin 2004 au tribunal du travail par le travailleur, délégué du personnel licencié le 10 octobre 2003, doit être analysée comme l'expression d'une volonté de faire constater la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur qui, malgré l'annulation de l'autorisation de licenciement par le ministre du travail, n'a pas exécuté son obligation de le réintégrer dans le délai imparti par la loi» ;

La Cour suprême est allée plus loin en considérant que la date effective de la rupture doit correspondre à la date de la requête déposée par le travailleur au tribunal du travail ;

Et comme indiqué ci-dessus, le sieur Baba MBENGUE, après le refus d'intégration, a saisi le juge des référés qui rendu l'ordonnance n° 173 du 23 juillet 2013 ;

C'est donc à partir de cette saisine du tribunal que la rupture imputable à l'employeur devient définitif (sic), de sorte qu'il n'est plus possible de parler d'arriérés de salaire ;

Le juge d'Appel, en décidant de confirmer le jugement qui a alloué des arriérés de salaire après la requête qui a abouti à l'ordonnance du 23 juillet 2013, a violé les articles L 114 à L 128 du code du travail ;

Il échet de casser l'arrêt pour ces motifs ;

Sur la deuxième branche du moyen tirée de la violation de l'article 45 de la CCNI

Pour faire droit à la prime d'ancienneté allouée par le jugement, la cour d'Appel a considéré « que le sieur Baba MBENGUE a réclamé le paiement de la somme de 661 269 francs à titre de rappel de la prime d'ancienneté pour la période allant de 2012 à 2016 ; (...)

Qu'en l'espèce, le sieur Baba MBENGUE a été employé depuis le 1er mars 1990 et jusqu'en 2010, le montant de sa prime d'ancienneté était de 8 477 francs ;

Que c'est à partir du 1er mars 2012 que le taux de cette indemnité est passée à 13 %, **qu'il échet** de considérer que c'est à bon droit que le premier juge a condamné la Biscuiterie WEHBE à lui payer la somme de 508 544 francs à titre de rappel de la prime d'ancienneté et de confirmer le jugement attaqué sur ce point» ;

Afin de démontrer que les juges du fond ont violé la loi, la concluante se propose de reproduire l'article 45 de la CNI ;

Ce texte de loi édicte que « tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

• on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de ['entreprise quel qu'ait été le lieu d'emploi,
• toutefois. est déduite. le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi.

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :
• absences pour congés payés ;
• absences exceptionnelles dans la limite de 15 jours par an, conformément à l'article 18 de la présente Convention ;
• absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
• absences pour maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévue à l'article 19 de la présente Convention ;
• absences pour congés de maternité des femmes salariées ;
•absences pour stage professionnel organisé par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
• absences pour détention préventive ;
• absences pour période de veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur tel que fixé par la Commission mixte paritaire prévue par l'article 39 de la présente Convention, le m0ntant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le montant en 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 25e année incluse» ;

Le juge d'appel qui a affirmé « qu'en l'espèce, le sieur Baba MBENGUE a été employé depuis le 1er mars 1990 et jusqu'en 2010 », ne peut prendre en compte pour la détermination de l'ancienneté, une période durant laquelle le défendeur n'a effectué aucune prestation pour la concluante ;

Il est en effet constant qu'à partir du 21 juillet 2010 jusqu'en 2016, le sieur Baba MBENGUE n'a pas mis les pieds dans les locaux de la concluante ;

Il y a lieu de casser l'arrêt pour cette raison ;

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 le sieur Baba MBENGUE a réclamé le paiement de la somme de 661 269 francs à titre de rappel de la prime d'ancienneté pour la période allant de 2012 à 2016 ; (...)

Qu'en l'espèce, le sieur Baba MBENGUE a été employé depuis le 1er mars 1990 et jusqu'en 2010, le montant de sa prime d'ancienneté était de 8 477 francs ;

Que c'est à partir du 1er mars 2012 que le taux de cette indemnité est passé à 13 %, **qu'il échet** de considérer que c'est à bon droit que le premier juge a condamné la Biscuiterie WEHBE à lui payer la somme de 508 544 francs à titre de rappel de la prime d'ancienneté et de confirmer le jugement attaqué sur ce point » ;

Et d'autre part, de juger que « Baba MBENGUE a demandé le paiement de la prime de 85 000 francs à titre de ses congés de mars à décembre 2010, soit une durée de six mois ;

Qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que le sieur MBENGUE a travaillé jusqu'au 21 juillet 2010 date de sa mise à pied, (...) » ;

Ensuite de juger « que cependant, il n'a pas travaillé depuis que son employeur a prononcé sa mise à pied le 21 juillet 2010, **qu'il échet** de considérer que c'est à bon droit que le premier juge l'a débouté de sa demande comme mal fondée et de confirmer le jugement attaqué sur ce point» ;

Le juge d'appel qui a débouté le défendeur de ses demandes portant sur le reliquat de congés de 2012 et sur les congés annuels échus et à échoir parce qu'i! n'a pas travaillé depuis le 21 juillet 2010, ne devait pas lui allouer des sommes d'argent au titre de son ancienneté au-delà de cette date ;

Or, en confirmant le jugement qui a alloué la somme de 508 544 francs pour la période à compter du 1er mars 2012, 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.

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 ;

ARRÊT N° 33 DU 27 MAI 2020

FRANÇOISE PHILOMÈNE BADJI
BERNADETTE INES TAMHOUO MATUINTSEU
c/
LA SOCIÉTÉ SRG SAPHIR VOYAGE

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – PREUVE DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES OU DE LA RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE ET DU RESPECT DE LA PROCÉDURE – NON

Selon les articles L 60, L 61 et L 62 du code du travail avant tout licenciement motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure, 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 et si certains licenciements sont nécessaires, dresser un ordre des licenciements en prenant en compte les critères sur l'aptitude professionnelle et l'ancienneté.

*A violé ces textes, une cour d'Appel qui a déclaré légitimes les licenciements des travailleurs, aux motifs que dans l'impossibilité de s'acquitter normalement des salaires mensuels, l'employeur a invoqué des difficultés qui l'ont obligé à une réorganisation interne par la suppression de certains postes non nécessaires ou dont la suppression ne causerait pas de sérieuses difficultés dans la bonne marche de l'entreprise , alors que l'employeur n'a pas rapporté la preuve des difficultés économiques ou de la réorganisation de l'entreprise ni celle du respect de la procédure***.**

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, **que** Françoise Philomène Badji et Bernadette Inès TAMHOUO MATUINTSEU, employées de la société GRG SAPHIR VOYAGE, ont été licenciées pour suppression de postes ;

Sur le moyen unique, en sa première branche, tel qu'annexé ;

Vu les articles L 60, L 61 et L 62 du code du travail ;

Attendu, selon ces textes, **qu**'avant tout licenciement motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure, 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 et si certains licenciements sont nécessaires, dresser un ordre des licenciements en prenant en compte les critères sur l'aptitude professionnelle et l'ancienneté ;

Attendu que pour déclarer légitimes les licenciements de Françoise Philomène BADJI et Bernadette Inès TAMHOUO MATUINTSEU, l'arrêt relève que dans l'impossibilité de s'acquitter normalement des salaires mensuels, l'employeur a invoqué des difficultés qui l'ont obligé à une réorganisation intérieure et, faute de pouvoir se conformer aux dispositions des articles L 61 et L 62 du code du travail, a réuni les employés pour recueillir leurs avis sur la situation d de l'entreprise pour trouver des solutions adéquates à la sauvegarde de la société puis retient que dans l'impossibilité de payer les salaires, l'employeur est fondé à procéder à une réorganisation interne par la suppression de certains postes non nécessaires ou dont la suppression ne causerait pas de sérieuses difficultés dans la bonne marche de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur n'a pas rapporté la preuve des difficultés économiques ou de le la réorganisation de l'entreprise ni celle du respect de la procédure, la cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin de statuer sur la seconde branche du moyen :

Casse et annule l'arrêt n° 75 du 7 février 2019 de cour d'Appel de Dakar ;

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

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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : AMADOU HAMADY DIALLO ; **CONSEILLERS** : OUMAR GAYE, AMINATA LY NDIAYE, AMADOU LAMINE BATHILY ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : SALOBÉ GNINGUE ; **GREFFIER** : MAÎTRE MACODOU NDIAYE.

III - Du moyen unique tiré de la violation de la loi

A- Première branche tirée de la violation de l'article L 61 et L 62 du code du travail

Aux termes de ces textes :

Il plaira à la Cour de noter que dans cette procédure de licenciement, la société HRG SAPHIR VOYAGES aura vicié de manière rédhibitoire toute procédure de licenciement pour motif économique ;

Après cette prétendue réunion d'information, une proposition de départ négociée fut proposée à Madame BADJI et à Madame Ines Bernadette TAMHOUO.

Devant le refus des travailleurs d'accepter une indemnisation dérisoire, ce ne fut qu'à la date du 18 janvier 2016, qu'elles ont reçu leurs lettres de licenciement, leurs certificats de travail, les salaires des 18 jours travaillés en janvier 2016, ainsi que les droits aux congés.

Ainsi, sans motif réel ou même sérieux, leur employeur leur a notifié, du jour au lendemain, de manière inhumaine, et après des années de dévouement (8 ans et 2 ans), leur licenciement pour suppression de poste (motif économique) ;

Ce licenciement était d'autant plus cavalier qu'aucune procédure préalable à un licenciement pour motif économique n'a été respectée, notamment les prescriptions des articles L 60 à L 64 du code du travail ;

En réalité, la décision de les licencier n'avait pour unique fondement que de les évincer dans la mesure où la société a procédé à des recrutements postérieurement à ce licenciement.

Ce licenciement étant manifestement abusif, il fondait naturellement les requérantes à réclamer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, outre les indemnités de préavis et de licenciement ;

I.II. Sur la procédure :

C'est pour la raison ci-dessus évoquée que par requête en date du 1er février 2016, Mesdames Françoise Philomène BADJI et Ines Bernadette TAMHOUO MATUINTSEU, ont fait citer devant le tribunal du travail, la société HRG SAPHIR VOYAGES afin de l'entendre condamner leur ex-employeur à leur payer :
• l'indemnité de préavis,
• l'indemnité de licenciement,
• des dommages et intérêts pour rupture abusive.

Par jugement en date du 18 janvier 2018, le tribunal du travail a dit et jugé que les licenciements intervenus étaient abusifs et a condamné la société HRG SAPHIR VOYAGE à leur payer différentes sommes d'argent au titre de l'indemnité de préavis et celle de licenciement.

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 de cette réunion, établi par, l'employeur, doit être dans un délai de huit jours, 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 plus tôt 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.

En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur. Les différends individuels du travail concernant la rupture du contrat de travail pour motif économique doivent être examinés prioritairement par les juridictions du travail.

En l'espèce, aussi bien le premier juge, que le juge d'appel, ont constamment estimé que les dispositions des articles L 61 à L 62 n'ont pas été respectées ;

En en tirant une conséquence différente de celle qu'en a tirée le premier juge, sans expliquer en quoi les dispositions non appliquées n'affectaient pas le caractère régulier du licenciement, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

Qu'il n'est pas inutile de reproduire sa motivation étonnante sur ce point :

« ... **considérant**, dans les lettres de licenciement, **que** l'employeur a évoqué des difficultés qui l'ont obligée à une réorganisation intérieure parce qu'étant dans l'impossibilité de s'acquitter normalement des salaires mensuels ; que face à cela, elle a tenu avec les employés une réunion à laquelle tous ont pris part et exprimés leur avis par rapport à la situation difficile de l'entreprise ; que dès lors, faute de pouvoir se conformer aux prescriptions des articles 1.61 et 62 du code du travail, l'employeur a pris soin au moins de réunir ses employés pour évoquer les difficultés de la société et trouver les solutions adéquates à la sauvegarde de la société ;

Considérant que dans l'impossibilité de payer les salaires mensuels, l'employeur est fondé à une réorganisation interne par la suppression de certains postes non nécessaires ou dont la suppression ne causerait pas de sérieuses difficultés dans la bonne marche de l'entreprise ; que cela étant, l'employeur qui a opté de supprimer un poste au niveau des agents de voyages et un au niveau comptable est fondé pour la pérennité de la société à décider de licencier les appelantes ; qu'il échet d'infirmer le jugement entrepris,

statuant à nouveau, dire légitime, le licenciement des appelantes, et les débouter de l'ensemble de leurs demandes » ...

Attendu qu'il est évident qu'une telle motivation est aussi confuse, anachronique que dangereuse ;

Sans vérifier si le motif économique évoqué est réel, ou encore si l'ordre des licenciements a été respecté, le juge d'appel, sans aucune motivation rigoureuse a infirmé la décision du juge d'instance et a même privé les travailleurs de leur indemnités légales dues même en cas de régularité de leur licenciement ;

Qu'il est manifeste que la cour d'Appel ne pouvait se déterminer contrairement à la loi et aux déclarations des parties, pour dire et juger que la rupture intervenue était régulière ;

L'arrêt de la cour d'Appel de Dakar violant les dispositions des articles L 61 et L 62 du code du travail et encourt la censure de la Cour de céans de ce chef ;

B- Deuxième branche tiré de l'insuffisance de motif constitutive d'une violation de la loi :

Aux termes de l'article 10 dernier alinéa de la loi n° 2014-26 du 03 novembre 2014 fixant l'organisation judiciaire : « ... Les jugements doivent être motivés à peine de nullité. »

Or, pour infirmer le jugement rendu par le tribunal du travail hors classe de Dakar, la 4e chambre sociale de la cour d'Appel de Dakar a adopté la motivation sommaire suivante :

« ... **considérant**, dans les lettres de licenciement, l'employeur a évoqué des difficultés qui l'ont obligée à une réorganisation intérieure parce qu'étant dans l'impossibilité de s'acquitter normalement des salaires mensuels ; que face à cela, elle a tenu avec les employés une réunion à laquelle tous ont pris part et exprimés leur avis par rapport à la situation difficile de l'entreprise ; que dès lors, faute de pouvoir se conformer aux prescriptions des articles L 61 et 62 du code du travail, l'employeur a pris soin au moins de réunir ses employés pour évoquer les difficultés de la société et trouver les solutions adéquates à la sauvegarde de la société ;

Considérant que dans l'impossibilité de payer les salaires mensuels, l'employeur est fondé à une réorganisation interne par la suppression de certains postes non nécessaires ou dont la suppression ne causerait pas de sérieuses difficultés dans la bonne marche de l'entreprise ; que cela étant, l'employeur qui a opté de supprimer un poste au niveau des agents de voyages et un au niveau comptable est fondé pour la pérennité de la société à décider de licencier les appelantes ; qu'il échet d'infirmer le jugement entrepris, statuant à nouveau, dire légitime, le licenciement des appelantes, et les débouter de l'ensemble de leurs demandes ... »

La cour d'Appel ne précise nullement le contenu des documents produits par la société HRG SAPHIR VOYAGES, ni en quoi ils seraient de nature à fonder la réalité du motif économique ;

Elle ne dit pas non plus en quoi, les mémorantes devaient être privés de leurs droits aux indemnités légales ;

Pour infirmer un jugement ayant suffisamment confronté les faits et le droit, la cour d'Appel s'est affranchie de toute obligation de motiver prévue par la loi.

Il s'ensuit que l'arrêt querellé souffre d'un défaut de motifs caractérisé constitutive d'une violation de la loi ;

Que pour ce deuxième moyen tiré de l'insuffisance de motifs, l'arrêt attaqué encourt cassation.

Qu'il conviendrait de casser et annuler l'arrêt rendu le 07 février 2019 par la 4ème chambre sociale de la cour d'Appel de Dakar sous le numéro 75, en toutes ses dispositions et renvoyer la cause et les parties devant une autre cour d'Appel.

ARRÊT N° 34 DU 27 MAI 2020

LA SOCIÉTÉ DAKAR INTERIM SÉCURITÉ
c/
CHEIKH KANE

APPEL – APPEL EN MATIÈRE SOCIALE – OFFICE DU JUGE D'APPEL – OBLIGATION DE SE PRONONCER AU VU DES PIÈCES PRODUITES EN PREMIÈRE INSTANCE MÊME EN L'ABSENCE DE CONCLUSIONS EN APPEL

Selon l'article L 265 du code du travail, l'appel, transmis à la cour d'Appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties, est jugé sur pièces, ce qui signifie que tant en présence qu'en l'absence de conclusions d'appel, la cour d'Appel statue au vu des pièces transmises par la juridiction de jugement.

N'a pas tiré les conséquences légales de ses propres énonciations, une cour d'Appel qui, pour rejeter l'appel, après énoncé la règle précitée, retient que l'employeur n'a pas soutenu son appel ni critiqué le jugement déféré et qu'en l'absence d'élément nouveau soumis à son appréciation, le jugement qui a procédé à une bonne appréciation des faits, doit être confirmé.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, **que** la société Dakar Intérim Sécurité, dite DIS, appelante dans la cause l'opposant à son employé Cheikh KANE, n'a pas soutenu son appel et critiqué le jugement entrepris ;

Sur le second moyen tiré de la violation de la loi ;

Attendu que DIS fait grief à l'arrêt attaqué, de ne pas se prononcer sur le moyen tiré de l'irrecevabilité de la représentation du mandataire syndical alors, selon le moyen, qu'elle a soutenu dans ses écritures d'instance que le représentant de Cheikh KANE n'a pas prouvé sa représentation en violation des articles L 244 et L 245 du code du travail et que le premier juge s'est contenté de dire qu'à « l'examen des pièces de la procédure, l'agrément n° 1192 du 12 septembre a été délivré sur la base des pièces entre autres celles prouvant l'appartenance du mandataire à la même centrale syndicale » ; que cour d'Appel, qui a confirmé le jugement, a omis de lui communiquer l'agrément et s'est abstenue de répondre aux questions relatives à l'autorisation à agir en justice accordée au mandataire par la centrale et, à l'exercice par ce dernier, d'une activité rémunérée dans la branche d'activité considérée ;

Mais attendu, selon l'article L 244 du code du travail, que le mandataire des parties, constitué par écrit, est agréé par le président du tribunal qui n'est pas tenu de commu-

niquer l'ordonnance accordant l'agrément à la partie adverse ; que l'agrément, s'il n'est pas retiré demeure valable pour l'exercice des voies de recours ordinaires devant cour d'Appel ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen tiré de l'insuffisance de motifs ;

Vu l'article L 265 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, **que** l'appel, transmis à la cour d'Appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties, est jugé sur pièces, ce qui signifie que tant en présence qu'en l'absence de conclusions d'appel, la cour d'Appel statue au vu des pièces transmises par la juridiction de jugement ;

Attendu que pour confirmer partiellement le jugement, l'arrêt énonce « qu'en vertu de l'article L 265 du code du travail, la cour d'Appel juge sur pièces » puis relève et retient que la société Dakar Intérim Sécurité n'a pas soutenu son appel et critiqué le jugement déféré et qu'en l'absence d'élément nouveau soumis à son appréciation, la cour estime que le premier juge, par des motifs pertinents qu'elle approuve, a procédé à une bonne appréciation des faits ;

Qu'en statuant ainsi, cour d'Appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres énonciations ;

Par ces motifs :

Casse et annule l'arrêt n° 572 du 25 juillet 2018 de cour d'Appel de Dakar ;

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

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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLER** : AMADOU HAMADY DIALLO ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : OUMAR GAYE ; **CONSEILLERS** : AMINATA LY NDIAYE, AMADOU LAMINE BATHILY ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : SALOBÉ GNINGUE ; **GREFFIER** : MAÎTRE MACODOU NDIAYE.

ARRÊT N° 35 DU 27 MAI 2020

MAME DIARRA LO BODIANG
c/
L'AUTORITÉ DE RÉGULATION DES MARCHÉS PUBLICS (ARMP)

APPEL – APPEL SOCIAL – EFFET DÉVOLUTIF DE L'APPEL – APPEL INCIDENT SUR LES DOMMAGES ET INTÉRÊTS – ÉTENDUE – OBLIGATION POUR LES JUGES DE STATUER AU VU DES PIÈCES DU DOSSIER EN FAIT ET EN DROIT DANS LA LIMITE DES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT MÊME EN L'ABSENCE DE NOUVELLES ÉCRITURES DES PARTIES EN APPEL – APPLICATION DE L'ARTICLE 280 BIS DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE – EXCLUSION EN MATIÈRE SOCIALE

En vertu du principe de l'effet dévolutif de l'appel, dans la limite de l'appel, la juridiction d'appel, saisie de l'entière connaissance du litige, doit se prononcer en considération des circonstances de fait qui existent au jour où elle statue.

Selon L 265 du code du travail, l'appel, transmis à la cour d'Appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties, est jugé sur pièces.

Selon l'article L 270 du code du travail les dispositions du code de procédure civile (CPC) seront appliquées à défaut de dispositions particulières prévues au code du travail ou aux règlements pris pour son application ;

A méconnu le sens et la portée du principe et des textes susvisés, la cour d'appel qui a rejeté la demande de dommages et intérêts de l'intimé formulée dans son appel incident aux motifs qu'en application de l'article 280 bis du CPC, cette demande qui n' a pas été repr ise dans les dernières écritures, est abandonnée, alors que les juges d'appel doivent statuer à nouveau en fait et en droit, même en l'absence de nouvelles écritures, dans les limites des appels principal et incident, au vu du dossier transmis par la juridiction de jugement, ce dont il résulte que l'article 280 bis du code de procédure civile n'est pas applicable en matière sociale.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur la recevabilité du mémoire en défense ;

Attendu que l'ARMP, partie adverse, qui a reçu notification du pourvoi le 22 août 2019, n'a produit son mémoire que le 11 novembre 2019, soit au-delà du délai de deux mois fixé par les articles 38 et 73-3 alinéa 4 de la loi organique susvisée ;

D'où il suit que le mémoire est irrecevable ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mame Diarra LO BODIANG, employée de l'ARMP, a saisi, à la suite de son licenciement, le tribunal du travail qui a déclaré la rupture abusive et condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts ; qu'elle a interjeté appel incident sur le montant ;

Sur les trois moyens réunis, tirés de la violation du principe dévolutif de l'appel, de l'article L.265 du code du travail et de l'article 280 bis du code de procédure civile (CPC) ;

Vu lesdits principes et articles, ensemble l'article L 270 du code du travail ;

Attendu, en vertu du principe de l'effet dévolutif de l'appel, que dans la limite de l'appel, la juridiction d'appel, saisie de l'entière connaissance du litige, doit se prononcer en considération des circonstances de fait qui existent au jour où elle statue ; que selon le premier de ces textes, l'appel, transmis à la cour d'Appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties, est jugé sur pièces ; que selon le dernier de ces textes, les dispositions du code de Procédure civile seront appliquées à défaut de dispositions particulières prévues au code du travail ou aux règlements pris pour son application ;

Attendu que pour confirmer le jugement sur le chef des dommages et intérêts, l'arrêt relève que tout en faisant un appel incident « et en prenant ses dernières écritures datées du 1er juin 2018 et seules retenues par la cour de céans en application de l'article 280 bis du code de Procédure civile, Mame Diarra LO BODIANG n'a pas repris dans lesdites écritures, les prétentions et les moyens relatifs au quantum des dommages » et retient « qu'à défaut de reprendre obligatoirement ces prétentions et moyens dans ses dernières écritures, il y a lieu de considérer qu'elle a fait un abandon » ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les juges d'appel doivent statuer à nouveau en fait et en droit, même en l'absence de nouvelles écritures, dans les limites des appels principal et incident, au vu dossier transmis par la juridiction de jugement, ce dont il résulte que l'article 280 Bis du code de procédure civile n'est pas applicable en matière sociale, la cour d'Appel a méconnu le sens et la portée du principe et des textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule l'arrêt n° 697 du 4 septembre 2018 de cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant cour d'Appel de Kaolack ;

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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLER** : AMADOU HAMADY DIALLO, AMINATA LY NDIAYE, AMADOU LAMINE BATHILY ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** ; OUMAR GAYE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : SALOBÉ GNINGUE ; **GREFFIER** : MAÎTRE MACODOU NDIAYE.

Exposé des moyens du pourvoi

Attendu que l'arrêt objet du présent pourvoi mérite cassation pour les moyens qui suivent.

1. Sur la violation du principe de l'effet dévolutif de l'appel :

Attendu que l'arrêt attaqué, statuant sur le quantum des dommages et intérêts, a adopté la motivation suivante :

« **Considérant qu**'il ne peut être contesté que Mame Diarra LÔ BODIANG a fait appel incident contre le jugement entrepris relativement au quantum des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Que cependant, tout en formant cet appel et en prenant ses dernières écritures datées du 1er juin 2018 et seules retenues par la Cour de céans en application de l'article 280 bis du code de procédure civile, Mame Diarra LÔ BODIANG n'a pas repris dans lesdites écritures les prétentions et les moyens relatifs au quantum des dommages et intérêts pour licenciement abusif et précédemment présentés ou invoqués dans ses conclusions principales en date du 20 avril 2018 ;

Qu'à défaut de reprendre obligatoirement ces prétentions et moyens dans ces dernières écritures, il y a lieu de considérer qu'elle en a fait abandon comme il est prévu dans les dispositions de l'article 280 bis susvisé ;

Qu'ainsi, il y a lieu de constater que Mame Diarra LÔ BODIANG n'a servi aucun moyen de défense pour soutenir l'appel incident qu'elle a interjeté et n'a nulle part développé des arguments pour assurer sa défense ou produit aux débats des pièces pouvant justifier le bien fondé de la demande relative à cet appel formé ;

Que dès lors, il y a lieu de confirmer le jugement querellé aussi bien sur le principe que sur le quantum des dommages et intérêts pour licenciement abusif » ;

Attendu toutefois que Mme Mame Diarra LÔ BODIANG a, par déclaration enregistrée au greffe du tribunal du travail hors classe de Dakar le 25 mai 2016 sous le numéro 317, relevé appel du jugement rendu le 19 mai 2016 ;

Que cet appel était cantonné aux dommages et intérêts ;

Qu'en vertu de l'effet dévolutif de l'appel, les juges du fond, saisis d'un appel principal et d'un appel incident, se trouvent investis de l'ensemble du litige pour qu'il soit statué à nouveau en droit et en fait dans la limite de ces appels ;

Que ce principe transpose des premiers aux seconds juges toutes les questions de fait et de droit pour qu'il soit à nouveau statué sur le fond de l'affaire ;

Qu'il s'y ajoute que cette dévolution du litige est totale et complète ;

Qu'elle se fait avec les prétentions contenues dans toutes les conclusions ;

Que dès lors, la cour d'Appel ne pouvait pas cantonner l'ensemble des réclamations de la mémorante à ses seules dernières écritures ;

Qu'en statuant ainsi qu'elle l'a fait, la cour d'Appel omet le fait que Mme BODIANG avait réclamé en première instance la somme de 300 000 000 FCF A pour la réparation de son préjudice ;

Q**u**'en vertu de l'effet dévolutif de l'appel, c'est donc l'entier litige, dans les mêmes termes qu'en 1ère instance, qui doit être réexaminé par la juridiction d'appel ;

Qu'en statuant ainsi qu'elle l'a fait, la cour d'Appel a violé le principe visé au moyen ;

Qu'il échet de le dire ;

2. Sur le second moyen tiré de la violation de l'article L 265 du code du travail :

Attendu qu'il ressort en substance de l'article L 265 du code du travail ce qui suit : « L'appel est jugé sur pièce » ;

Qu'il ressort de cette disposition qu'en cause d'appel, les pièces et conclusions prises en première instance sont, dans leur intégralité, soumises à la Cour.

Que lesdites pièces et conclusions fondent la matière première sur laquelle l'arrêt à intervenir sera rendu ;

Que tant les conclusions et les pièces transmises à la Cour lient celle-ci ;

Qu'il s'y infère que les parties se voient donc adjuger les arguments, moyens, fins soulevées par les parties ainsi que les pièces contenues dans le dossier ;

Que par conséquent, les conclusions prises en cause d'instance par Mme Mame Diarra LÔ BODIANG lient toujours la cour d'Appel ;

Qu'il résulte donc de là que le dossier d'appel est un tout qui, au regard des dispositions du texte visé au moyen, ne saurait se résumer aux dernières conclusions versées aux débats ;

Qu'il s'ensuit que la cassation est encourue de ce chef ;

3. Sur le troisième moyen tiré de la violation de l'article 280 bis du code de procédure civile :

Attendu que pour confirmer le jugement entrepris sur le quantum de la réparation, la cour d'Appel a estimé que Mame Diana LÔ BODIANG n'a pas reproduit, dans ses dernières conclusions, ses moyens et prétentions ;

Que l'arrêt attaqué a donc considéré que n'ayant pas repris lesdits moyens et prétentions dans ses dernières conclusions, Madame BODIANG avait, de facto, renoncé au bénéfice de ceux-ci ;

Attendu, toutefois, qu'il convient de rappeler qu'en cause d'appel, Mme BODIANG a pris deux jeux de conclusions » :

- des conclusions principales d'appel en date du 20 avril 2018 dont le dispositif est ainsi libellé :

« **Par ces motifs**

Il plaira à la Cour

En la forme :

- Statuer ce que de droit sur la recevabilité de l'appel de l'ARMP ;

- Recevoir l'appel incident de Mme Mame Diarra LÔ BODIANG ;

Au fond :

- Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement de Mme Mame Diarra LÔ BODIANG et lui a alloué la somme de 171 857 FCFA à titre de rappel de la prime d'ancienneté et celle de 16 824 FCFA à titre de congé sur ce rappel ;

- Réformer le jugement entrepris sur le quantum des dommages et intérêts et, statuant à nouveau, allouer à Mme Diarra LÔ BODIANG la somme de 300 000 000 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

- des conclusions d'appel en réplique en date du 1er juin 2018 dont le dispositif est ainsi conçu :

« **par ces motifs** :

Il plaira à la Cour :

Rejetant toutes demandes, fins et conclusions contraires ;

Adjuger à la concluante l'entier bénéfice de ses écritures antérieures et présentes. »

Attendu qu'il ressort du dispositif de ce deuxième jeu d'écritures que Mme BODIANG a entendu se voir adjuger l'entier bénéfice de ses précédentes conclusions, c'est-à-dire celles principales d'appel par lesquelles elle avait sollicité la réformation du jugement entrepris sur le quantum de la réparation.

Que ce dispositif, en admettant que ce soit celui pris en compte par la cour d'Appel, intègre parfaitement les conclusions principales ;

Qu'en sollicitant de la cour d'Appel qu'elle lui alloue l'entier bénéfice de ses précédentes écritures, Mme BODIANG également sollicité la réformation du jugement attaqué ;

Que l'adjudication du bénéfice des précédentes écritures entraîne nécessairement celui des moyens et prétentions qui y sont développés ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'Appel n'a pas tiré toutes les conséquences de son raisonnement ;

Qu'elle n'indique pas en quoi les dernières écritures ·prises par la mémorante n'intègrent pas le bénéfice de celles prises antérieurement ;

Que l'arrêt attaqué pèche en omettant d'en indiquer la portée ;

Qu'il convient de rappeler que l'article 280 bis du code de procédure civile est ainsi conçu :

«Les parties doivent reprendre dans leurs dernières écritures, les prétentions et les moyens précédemment présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. À défaut, elles sont réputées les avoir abandonnées et la Cour ne statuera que sur les dernières conclusions déposées » ;

Qu'en réclamant le bénéfice de ses conclusions antérieures, Mme Mame Diarra LÔ BODIANG avait également entendu réclamer le bénéfice du dispositif y contenu ;

Que la cour d'Appel ne pouvait dès lors, sans violer le texte visé au moyen, dite et juger que la concluante avait renoncé au bénéfice de son appel incident ;

Que dès lors la cassation est encourue.

ARRÊT N° 39 DU 10 JUIN 2020

ALIOUNE MARONE & 16 AUTRES
c/
LA SOCIÉTÉ DE COSMÉTIQUE ET DE DENTIFRICE

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – EXISTENCE DU MOTIF ÉCONOMIQUE NON CARACTÉRISÉE – ABSENCE DE RECHERCHE DE L'ODRE DES LICENCIEMENTS – DÉFAUT DE BASE LÉGALE

N'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle, une cour d'Appel qui, pour déclarer un licenciement légitime, se borne, d'une part, à déduire l'existence du motif économique du seul constat de la fermeture de deux départements de l'usine et, d'autre part, à relever la tenue des réunions avec les délégués du personnel et la transmission des comptes rendus à l'inspection du travail, sans caractériser la difficulté qui a déterminé cette mesure ni rechercher si l'ordre de licenciement a été respecté.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Alioune MARONE, Bacary BODIAN, Manga GOMIS, Yaya SANÉ, Wagane FAYE, Karamoko SONKO, Alassane SARR, Mamadou FAYE, Abdoulaye THIOUNE, Baba FALL, Adama POUYE, El Hadj Socé GUÉNE, Ibrahima SAMB, Abdourahmane NDIAYE, Mamadou DIÉDHIOU, Amadou Cissé FALL, Gora MBAYE, engagés par la société de cosmétiques et de dentifrice dite SCD, ont été licenciés pour motif économique, à la suite de la fermeture de deux départements de l'entreprise ;

Sur les premier, deuxième et troisième moyens réunis ;

Vu les articles L 60, L 61 et L 62 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer le licenciement légitime, l'arrêt, par motifs adoptés, relève d'abord, que même si l'employeur a continué à employer des journaliers après le licenciement des demandeurs, il n'est pas contesté que les journaliers étaient employés dans les départements « dentifrice » et « éponge » et non dans les départements « cosmétiques « et « plastiques », mis à l'arrêt, où ils occupaient des emplois, ensuite la tenue d'une réunion avec les délégués du personnel ayant pour objet « de trouver des voies et moyens d'éviter les licenciements pour motif économique » dont le compte rendu a été transmis à l'inspection du travail et de la sécurité sociale enfin, la tenue d'une réunion pour recueillir les suggestions des délégués sur la liste des travailleurs que la direction se propose de licencier pour motif économique suivie de la communication du compte rendu de cette rencontre et de la liste des travailleurs concernés par les licenciements à l'inspection du travail ;

Qu'en se bornant d'une part, à déduire l'existence du motif économique du seul constat de la fermeture de deux départements de l'usine sans caractériser la difficulté qui a déterminé cette mesure et, d'autre part, à relever la tenue des réunions avec les délégués du personnel et la transmission des comptes rendus à l'inspection du travail sans rechercher si l'ordre de licenciement a été respecté, cour d'Appel n'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle ;

Par ces motifs :

et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens :

Casse et annule l'arrêt n° 383 du 24 mai 2019 de cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant 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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : AMADOU HAMADY DIALLO ; **CONSEILLERS** : OUMAR GAYE, AMADOU LAMINE BATHILY, KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : NDIAGA YADE ; **GREFFIER** : MAÎTRE MACODOU NDIAYE.

Exposé des moyens :

1°) Quant aux demandes portant sur le caractère abusif du licenciement et les dommages et intérêts réclamés de ce chef :

- Sur les moyens pris,

- le premier, de la violation des dispositions ensemble des articles L 60, alinéa 1, et L 62, dernier alinéa, code du travail, relativement à la réalité des difficultés économiques alléguées ;

- le deuxième, en deux éléments, de la violation de l'article 1-6, dernier alinéa, code de procédure civile, et de l'insuffisance de motifs constitutive de défaut de base légale au regard des dispositions ensemble des articles L 60 et L 61, alinéa 1, code du travail, relativement à l'obligation de rechercher toute solution pouvant permettre d'éviter le licenciement et ;

- le troisième, en deux éléments, principalement violation des dispositions ensemble des articles L 60 et L 62, premier et dernier alinéas, code du travail et, subsidiairement, insuffisance de motifs constitutive d'un défaut de base légale au regard de ces deux textes, relativement à l'ordre des licenciements ;

Suivant ces textes,

L 60 CT : Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licen-

ciement pour motif économique et s'opère suivant la procédure décrite à la présente section ;

L 61 CT : 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 pm' roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel ;

L 62 CT : 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…
En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur ;

1-6 CPC : (Le juge) doit donner ou restituer aux faits leur exacte qualification ;

Les moyens font grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement légitime et débouter ainsi les travailleurs de leurs demandes de déclarer le licenciement abusif et leur allouer des dommages et intérêts de ce chef ;

Aux motifs, selon la cour d'Appel, que « les appelants contestent l'existence d'un motif économique et demandent d'infirmer le jugement pour déclarer leur licenciement abusif et leur adjuger l'entier bénéfice de leurs écritures et demandes d'instance comme d'appel ; la scd fait plaider la confirmation du jugement en soutenant que non seulement les difficultés économiques sont fondées mais qu'elle a respecté les dispositions des articles L 61 et suivants du code du travail, informant les délégués du personnel lors de plusieurs réunions tenues avec eux, l'inspection du travail du compte de ces réunions et que même les travailleurs concernés ont été informés de la procédure ; le juge d'instance a retenu que les départements qui servaient de lieu de travail aux appelants ont été mis à l'arrêt de façon définitive, ce qui (est) corroboré par un constat d'huissier du 15 janvier 2015 et qui est révélateur de difficultés économiques ; il est constant, comme résultant du procès-verbal de réunion du 25 novembre 2014, que l'employeur a tenu avec les délégués du personnel était en vue de « trouver les voies et moyens d'éviter des licenciements pour motif économique » ; compte a été rendu de la tenue de cette rencontre à l'inspecteur du travail compétent dans le délai légal ; qu'à l'échéance, la liste du personnel à licencier a été communiquée aux délégués du personnel avant qu'une autre rencontre ne soit organisée pour recueillir les « suggestions des délégués du personnel sur la liste des travailleurs que la direction se propose de licencier pour motif économique … » (et) compte rendu en a été fait à l'inspection du travail dans le délai légal ; la procédure, telle que prévue par la loi, a été respectée et a déclaré les licenciements légitimes ; il appert des pièces du dossier que les éléments invoqués par le juge d'instance à l'appui de ses motifs sont réels et versés aux débats même devant la cour, il convient de confirmer le jugement par adoption des motifs pertinents du juge ;

La cassation de cet arrêt est demandée :

1°) **D'abord, en ce que**, pour dire et juger que les difficultés économiques alléguées par l'employeur et contestées par les travailleurs sont réelles, établies, la cour d'Appel

se borne à énoncer que les départements qui servaient de lieu de travail aux appelants ont été mis à l'arrêt de façon définitive. ce qui (est) corroboré par un constat d'huissier du 15 janvier 2015 et qui est révélateur de difficultés économiques ;

Alors qu'au sens des articles L 60 et L 62, dernier alinéa, code du travail, la difficulté économique motivant un licenciement pour motif économique doit être réel, caractérisé et établi par l'employeur en cas de litige ; que la seule mise à l'arrêt de départements d'une entreprise sur décision de l'employeur ne constitue, à elle seule, une difficulté économique, en l'absence d'éléments justifiant des difficultés économiques motivant la cessation d'activités de ces départements ;

Qu'en statuant autrement, la cour d'Appel viole les disposions ensemble de ces deux textes ; en quoi, l'arrêt doit être cassé et annulé du chef de violation des dispositions ensemble des articles L 60 et L 62, dernier alinéa, code du travail (1er moyen) ;

2°) **Ensuite, en ce que** pour dire et juger que l'obligation faite à l'employeur de rechercher avec les délégués du personnel toute solution permettant d'éviter les licenciements, la cour d'Appel retient qu'il est constant, comme résultant du procès-verbal du 25 novembre 2014, que (la réunion) que l'employeur a tenue avec les délégués du personnel était en vue de « trouver les voies et moyens d'éviter des licenciements pour motif économique… » ;

Alors, d'une part, qu'en application des dispositions l'article 1-6, dernier alinéa, code de procédure civile, le juge tenu de donner ou de restituer aux faits leur exacte qualification, doit donc restituer leur exacte qualification aux actes litigieux invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions sans s'arrêter à leur seul intitulé (*Cf.* arrêt, France, Cour de cassation, chambre civile 3, 03 mai 2018, 17-17294 - Source : Juricaf) ;

Qu'en se suffisant, comme elle l'a fait, du seul énoncé d'un point de l'ordre du jour de la réunion du 25 novembre 2014 sans rechercher si, du compte rendu de cette réunion, il ressortait ou non que des propositions et discussions de ces propositions ont bien eu lieu en vue de trouver les voies et moyens d'éviter les licenciements pour motif économique, la cour d'Appel a méconnu le devoir résultant de ce texte ; en quoi, l'arrêt doit être cassé pour violation des dispositions de l'article 1·6, dernier alinéa, code de procédure civile (1er élément du 2ième moyen) ;

Alors, d'autre part, qu'aux termes des dispositions ensemble des articles L 60 et L 61, alinéa 1er, code du travail, l'employeur est, dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, de rechercher, en réunion avec les délégués du personnel, pour tenter d'éviter le licenciement, 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 ;

Qu'en outre, dans leurs conclusions d'appel complémentaires du 24 août 2018, les travailleurs soutenaient que ces possibilités d'éviter le licenciement existaient effectivement, notamment leur redéploiement vers les autres départements, tels que les départements « Dentifrice » et « Éponge » accueillant des travailleurs journaliers recrutés après les licenciements, le travail par roulement, la réduction des heures de travail ou le chômage partiel ;

Qu'en se suffisant, comme elle l'a fait, du seul énoncé d'un point de l'ordre du jour de la réunion du 25 novembre 2014 sans vérifier si, du compte rendu de cette réunion, il ressortait ou non que des propositions et discussions de ces propositions ont bien eu lieu

en vue de rechercher 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, la cour d'Appel prononce par des motifs insuffisants à l'application de ces textes ; en quoi, son arrêt doit être cassé pour défaut de base légale au regard des dispositions des articles L 60 et L 61, alinéa premier, code du travail (1er sous-élément du 2nd élément du 2ième moyen) ;

Qu'également, en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les travailleurs, s'il existait effectivement des solutions alternatives aux licenciements envisagés, la cour d'Appel, en cela aussi, prononce par des motifs insuffisants à l'application de ces textes ; en quoi, son arrêt doit, pour cette seconde raison, être cassé pour défaut de base légale au regard des dispositions des articles L 60 et L 61, alinéa premier, code du travail (2nd sous-élément du 2nd élément du 2ième moyen) ;

3°) **Enfin, en ce que** pour dire que l'ordre des licenciements a été respecté, la cour d'Appel se borne à énoncer qu'à l'échéance, la liste du personnel à licencier a été communiquée aux délégués du personnel avant qu'une autre rencontre ne soit organisée pour recueillir les « suggestions des délégués du personnel sur la liste des travailleurs que la direction se propose de licencier pour motif économique ... » (et) compte rendu en a été fait à l'inspection du travail dans le délai légal ;

Alors qu'aux termes des dispositions ensemble des articles L 60 et L 62, premier et dernier alinéa, code du travail, dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, l'employeur établit l'ordre des licenciements, lequel 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 ; cas de litige, la charge du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur ; **que** ces dispositions étant d'ordre public, en cas de litige, le juge est tenu de vérifier si l'ordre des licenciements a été ou non établi conformément aux critères prévus par ce texte ;

Qu'en se bornant à retenir qu'une réunion a été organisée en vue de recueillir les « suggestions des délégués du personnel sur la liste des travailleurs que la direction se propose de licencier pour motif économique ... », la cour d'Appel s'abstient de vérifier si l'ordre des licenciements a été ou non établi conformément aux critères prévus par l'article L 62 précité ; en quoi, son arrêt doit être cassé pour méconnaissance des dispositions d'ordre public des articles, ensemble, L 60 et L 62, premier et dernier alinéa, code du travail (1er élément du 3ième moyen) ;

Alors, à titre subsidiaire à ce premier élément, que dans leurs conclusions d'appel complémentaires du 24 août 2018, les travailleurs ont soutenu qu'aucun critère n'avait été arrêté quant à l'ordre des licenciements, comme retenu par la décision de l'inspection du travail refusant d'autoriser le licenciement des délégués du personnel en poste dans les départements mis à l'arrêt, et demandé que les motifs de cette décision soient étendus à leur cas ;

Qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les travailleurs, si l'employeur avait fait application des critères prévus pour déterminer l'ordre des licenciements, la cour d'Appel prononce par des motifs insuffisants à l'application de ces textes ; en quoi, son arrêt doit être cassé et annulé pour insuffisance de motifs constitutive d'un

défaut de base légale au regard des dispositions ensemble des articles L 60 et L 62, premier et dernier alinéa, code du travail (2nd élément du 3ième moyen) ;

I**l échet dès lors de casser et d'annuler**, en ses dispositions relatives au licenciement, l'arrêt attaqué, pour :
- violation des dispositions ensemble des articles L 60, alinéa 1, et L 62, dernier alinéa, code du travail, relativement à la réalité des difficultés économiques alléguées (1er moyen),
- violation de l'article 1-6, dernier alinéa, code de procédure civile, et insuffisance de motifs constitutive de défaut de base légale au regard des dispositions ensemble des articles L 60 et L 61, alinéa 1, code du travail, relativement à l'obligation de rechercher toute solution pouvant permettre d'éviter le licenciement (2ième moyen),
- violation des dispositions ensemble des articles L 60 et L 62, premier et dernier alinéas, code du travail et, subsidiairement, insuffisance de motifs constitutive d'un défaut de base légale au regard de ces deux textes, relativement à l'ordre des licenciements (3ième moyen) ;

II°) Quant aux demandes relatives aux indemnités de préavis et de licenciement :

- **Sur le quatrième moyen**, pris de la violation des articles L 53, L 54, code du travail, et 30 CCNI, d'une part, L 62, alinéa 5, code du travail, d'autre part :

Suivant ces textes, les indemnités de préavis et de licenciement ne sont exclues qu'en cas de faute lourde du travailleur (L 53 et L 54 CT, 30 CCNI), ces indemnités sont dues de plein droit au travailleur en cas de licenciement pour économique, peu importe que ce licenciement soit légitime ou abusif ;

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué de débouter les travailleurs de leurs demandes de paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement ;

Aux motifs que « sur les indemnités de rupture, le juge d'instance a débouté les appelants de leurs demandes comme mal fondées, les licenciements pour motif économique opérés étant légitimes ; les appelants font plaider une infirmation du jugement et qu'il leur soit octroyé à chacun une indemnité de préavis en application des articles L 53 du code du travail et 23 CCNI suivant le décompte effectué ; ils demandent chacun une indemnité de licenciement, ayant totalisé, tous, plus d'une année de service, et calculée suivant le décompte figurant dans leurs conclusions d'appel ; l'intimée plaide une confirmation du jugement en toutes ses dispositions, le juge d'instance étant pertinent dans ses motifs ; que le licenciement a été déclaré légitime par la Cour, il convient de confirmer le jugement, les motifs du juge méritant adoption » ;

Alors que le licenciement n'étant pas intervenu pour faute lourde, les travailleurs ont droit à l'indemnité de préavis ce, en application des dispositions des articles L 53 et 1.54 du code du travail, ainsi qu'à l'indemnité de licenciement, conformément à l'article 30 CCNI ;

Qu'en statuant autrement, la cour d'Appel viole ces textes (1er élément du 4ième moyen) ;

Alors aussi que le licenciement ayant été décidé pour motif économique, les travailleurs ont, de plein droit, conformément à l'article L 62, alinéa 5, code du travail, droit à ces indemnités de rupture ;

Qu'en statuant autrement, la cour d'Appel viole ce texte (2nd élément du 4ième moyen) ;

Il échet dès lors de casser et d'annuler, en ses dispositions relatives à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de licenciement, l'arrêt attaqué, pour :
- d'une part, violation des articles L 53, 1.54 code du travail, et 30 CCNI (1er élément du 4ième moyen),
- d'autre part, violation de l'article L 62, alinéa 5, code du travail (2nd élément du 4ième moyen) ;

III°) Quant aux demandes relatives à la non-délivrance de certificats de travail :

Sur les moyens pris, le cinquième. du déni de justice, et. le sixième, de l'omission délibérée de statuer, en violation de l'article 1-4 code de procédure civile, ensemble sur ces deux moyens, les dispositions de l'article L 265 code du travail :

Suivant l'article 1-4 du code de procédure civile, le juge est tenu de statuer sur toutes les choses demandées ;

En application des dispositions de l'article L 265 code du travail, l'appel étant jugé sur pièces, la juridiction d'appel est saisie de toutes les pièces, ainsi que, en principe, de toutes les demandes de première instance ;

Les moyens font grief à l'arrêt confirmatif d'avoir délibérément refusé de statuer sur la demande, portée par leur requête introductive du 23 janvier 2015 ;

En ce qu'après avoir énoncé (pages 1 et 2 du jugement n 13/01 du 06 janvier 2016) que les travailleurs demandaient, dans cette requête introductive, la délivrance de certificats de travail conformes, sous astreinte de 25 00 Francs par jour de retard, ou à défaut, le paiement de dommages et intérêts pour refus de délivrance desdits certificats, le tribunal, sans nul constat de renonciation de ces travailleurs à ces demandes, s'est abstenu volontaire de statuer sur celle-ci ; que la cour d'Appel a, par adoption de motifs, confirmé cette abstention volontaire de statuer ;

Alors qu'en application des articles L 265 code du travail et 1·4 code de procédure civile, tenue de statuer sur pièces, le juge d'appel est en devoir de se prononcer sur les mérites de toute demande figurant sur l'acte introductif d'instance s'il n'a relevé, constaté la renonciation à cette demande, son abandon ;

Qu'en s'abstenant de se prononcer sur les mérites de la demande relative à la non-délivrance de certificats de travail, cependant que la requête introductive du 23 janvier 2015 et les énonciations du jugement montraient que cette demande avait effectivement été formulée et qu'aucun donner acte de renonciation ou d'abandon n'avait eu lieu, la Cour s'est déterminée par une omission volontaire de statuer ; en quoi, son arrêt encourt le grief de déni de justice, à défaut, de violation de l'article 1-4 code de procédure civile ;

Il échet dès lors de casser et d'annuler, relativement à la demande à la non-délivrance de certificat de travail, l'arrêt attaqué, pour :
- principalement, déni de justice (5ième moyen),
- subsidiairement, violation de l'article 1·4 code de procédure civile (6ième moyen)

ARRÊT N° 43 DU 10 JUIN 2020

ELIMANE DIENG
c/
SÉNÉGAL DÉCOUVERTES TOURISTIQUES

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – CAS – RÉORGANISATION INTÉRIEURE – EXISTENCE DU MOTIF ÉCONOMIQUE – ABSENCE D'ANALYSE DES ÉTATS FINANCIERS DE SYNTHÈSE – PROCÉDURE – ABSENCE DE RECHERCHE DU RESPECT DE LA PROCÉDURE – DÉFAUT DE BASE LÉGALE

N'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle, une cour d'appel qui, pour déclarer le licenciement légitime, se borne, d'une part, à déduire l'existence du motif économique des états financiers de synthèse non contestés quant à leur sincérité ni discutés dans le fond par le travailleur et, d'autre part, à invoquer la réorganisation de l'entreprise se traduisant par la suppression de certains emplois, sans analyser ces états financiers de synthèse, ni rechercher si la procédure prévue à l'article L 67 du code du travail ait été respectée.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'Élimane Dieng employé de la société Sénégal Découvertes Touristiques (SDT) en qualité de guide touristique, puis promu adjoint au responsable du service logistique, licencié pour refus de modification de son contrat de travail, a saisi le Tribunal du travail pour entendre déclarer son licenciement abusif et condamner son ex employeur au paiement de dommages et intérêts ;

Sur le troisième moyen ;

Vu l'article L.67 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer le licenciement légitime, l'arrêt relève, par motifs propres et adoptés, d'abord, que la société SDT, qui a produit ses états financiers de synthèse de 2012 et 2013 lesquels n'ont été ni contestés quant à leur sincérité ni discutés dans le fond par le demandeur, avait décidé d'une réorganisation de l'entreprise se traduisant par la suppression de certains emplois, dont celui d'adjoint responsable logistique occupé par Élimane DIENG, ensuite, que celui-ci a été licencié après le rejet de deux propositions de départ négocié et le refus de la modification de son contrat de travail, enfin, qu'il résulte des pièces versées aux débats, que devant les difficultés économiques et la réorganisation du service, l'employeur a pris l'initiative de la rupture du contrat et a respecté les dispositions des articles L 67 et L 50 du code du travail ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans analyser ces états financiers de synthèse et les pièces versées au dossier, ni rechercher si la procédure a été respectée, la cour d'Appel n'a pas mis la Cour en mesure d'exercer son contrôle ;

Et sur le huitième moyen ;

Vu l'article 10 alinéa 3 de la loi n° 2014-26 du 3 novembre 2014 fixant l'organisation judiciaire ;

Attendu que selon ce texte, tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que le défaut de réponse à conclusion constitue un défaut de motifs ;

Attendu que la cour d'Appel a confirmé le jugement entrepris, sans répondre aux conclusions du 25 novembre 2016 dans lesquelles Élimane DIENG a réclamé des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail conforme ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'Appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

Par ces motifs :

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

Casse et annule l'arrêt n° 645 du 22 décembre 2016 de cour d'Appel de Dakar ;

Renvoie la cause et les parties devant 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 :

PRÉSIDENT : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : AMADOU HAMADY DIALLO, OUMAR GAYE, AMINATA LY NDIAYE ; **CONSEILLER - RAPPORTEUR** : KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : MONSIEUR NDIAGA YADE ; **GREFFIER** : MACODOU NDIAYE.

- **Sur les moyens pris**,

- le premier, invoqué à titre principal, du défaut de motifs, en violation de l'article L 256 du code du travail et,

- le deuxième, subsidiaire au premier, de l'insuffisance de motifs constitutive de défaut de base légale au regard des dispositions de l'article L 56 du code du travail :

Attendu qu'aux termes de l'article L 256, dernier alinéa, du code du travail, les jugements doivent être motivés ;

Que par ailleurs, aux termes de l'article L 56 du code du travail : « Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou son non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs. En cas de contestation, la preuve de ['existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur. » ;

Qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement légitime et débouté le travailleur de sa demande de dommage et intérêts pour licenciement abusif ;

En ce que, pour juger « que c 'est à bon droit que juge d'instance a estimé que le licenciement est régulier et débouter (sic) le sieur DIENG de son action (et) qu'il y a lieu de confirmer le jugement en toutes ses dispositions », la cour d'Appel a retenu « qu'il résulte des pièces versées aux débats que devant les difficultés économiques, la réorganisation du service, l'assemblée générale de toute la société peut en débattre, les propositions de départ négociées et de modification substantielle du contrat de travail, la procédure de licenciement par le paiement par l'employeur ayant pris l'initiative de la rupture du contrat, que l'employeur a scrupuleusement prouvé ses allégations et respecté les dispositions des articles L 67 du code du travail et L 50 du code du travail » ;

Alors que ces motifs étant incompréhensibles, la cour d'Appel, en statuant ainsi, s'est prononcée par des motifs inintelligibles, équivalant à une absence de motifs, et a méconnu les exigences de l'article L 256, en son dernier alinéa, du code du travail ; en quoi, son arrêt doit, en ses dispositions relatives au licenciement, être cassé et annulé, principalement pour le grief pris du défaut de motifs contraire aux exigences du texte précité (1er moyen) ;

Alors aussi, et à titre subsidiaire au premier moyen, **que** par cette motivation inintelligible, qui est vague et abstraite, la cour d'Appel articule des motifs de fait qui sont incomplets, imprécis, et donc insuffisants, pour caractériser les conditions légales auxquelles, l'article L 56 du code du travail subordonne le caractère légitime ou abusif d'un licenciement ; en quoi, son arrêt doit, en ses dispositions relatives au licenciement, être cassé et annulé pour le grief, subsidiaire au premier, tiré de l'insuffisance de motifs constitutive de défaut de base légale au regard des dispositions de l'article L 56 du code du travail (2ième moyen) ;

Qu'il échet de casser et d'annuler l'arrêt attaqué, en ses dispositions relatives au licenciement, pour, principalement, défaut de motifs en violation de l'article L 256 dernier alinéa du code du travail (1er moyen) et, subsidiairement, pour insuffisance de motifs constitutive de défaut de base légale au regard de l'article L 56 du code du travail (2ième moyen) ;

- **Sur les moyens pris**,
- le troisième, de la violation des articles L 67, alinéas 3 à 6, L 60, L 6 et L 62, alinéas l à 5, du code du travail et,
- le quatrième, de la violation de l'article L 50 du même code :

Attendu qu'aux termes des quatre premiers textes :

Art. L 67.- Pour de raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification substantielle de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages. Si le travailleur donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de préavis. Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu de respecter les règles de procédure du licenciement. Il ne pourra être procédé à un déclassement

pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

Art. 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, 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 de cette réunion, établi par l'employeur, doit être dans un délai de huit jours, 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.

Art. 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 de cette réunion, établi par, l'employeur, doit être dans un délai de huit jours, 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.

Art. 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 plus tôt 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 spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois de salaire brut le compte rendu de la réunions 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.

Qu'aux termes de l'article L 50 du code du travail, « la résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture » ;

Qu'au sens donc de ces textes, le licenciement motivé par le refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail emportant réduction de ses avantages et décidée pour des raisons tenant à la situation économique et à la réorganisation de l'entreprise constitue un licenciement pour motif économique et, par conséquent,

l'observation par l'employeur, vis-à-vis du travailleur, de la formalité du préavis de rupture est, de plein droit, subordonnée au respect préalable de la procédure, prévue pour ce type de licenciement, de réunion avec les délégués du personnel en vue de rechercher des solutions permettant d'éviter les licenciements, de communication du compte rendu de cette réunion à l'inspecteur du travail pour exercer éventuellement ses bons offices, d'établissement de l'ordre des licenciements en relation avec l'aptitude professionnelle et l'ancienneté des travailleurs, de communication aux délégués du personnel de la liste des employés à licencier, de réunion avec ces délégués du personnel de la liste des employés à licencier, de réunion avec ces délégués du personnel en vue de recueillir leurs suggestions sur cette liste et, enfin, de communication, pour information, à l'inspecteur du travail, de ladite liste et du compte rendu de réunion ;

Qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement légitime et débouté le travailleur de sa demande de dommage et intérêt pour licenciement abusif ;

En ce que la cour d'Appel, après avoir retenu que « par lettre intitulée "licenciement pour refus de modification de votre contrat de travail", la société Sénégal Découvertes Touristiques a le 13 décembre 2013 rompu le contrat de travail pour motif économique et conformément à l'article L 67 du code du travail », a estimé « qu'au terme de l'article L 67 du code du travail, en cas de situation économique difficile ou de réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut effectivement proposé (sic) à un salarié une modification substantielle de son contrat de travail comportant réduction de certains avantages et si cette modification est refusée par le travailleur, l'employeur peut rompre le contrat mais en respectant les règles de procédure de licenciement ; que lesdites règles prévues par l'article L 50 et suivants sont le respect de la formule (sic) de prévis et le paiement des indemnités de rupture ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que devant les difficultés économiques, la réorganisation du service, l'assemblée générale de toute la société peut en débattre, les propositions de départ négociées et de modification substantielle du contrat de travail, la procédure de licenciement par le paiement par l'employeur ayant pris l'initiative de la rupture du contrat, que l'employeur a scrupuleusement prouvé es allégations et respecté les dispositions des articles L 67 du code du travail et L 50 du code du travail ; que c'est à bon droit que le juge d'instance a estimé que le licenciement est régulier et débouter (sic) le sieur Dieng de son action ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement en toutes ses dispositions » ;

Alors qu'ayant admis que la rupture procède d'un licenciement pour motif économique, ce dont il résultait nécessairement que la formalité de préavis de rupture devait nécessairement être précédée du respect par l'employeur de la procédure qui est prévue par les articles L 60 à L 62 du code du travail pour ce type de licenciement, la cour d'Appel qui estime que cette rupture n'est cependant subordonnée qu'aux seules formalités de préavis et de paiement des indemnités de rupture prévues par les articles L 50 et suivants du code du travail, a :

- violé, par refus d'application, les dispositions des articles L 60, L 61 et L 62 du code du travail, et, par fausse application, l'article L 67 du même code ; en quoi, son arrêt doit être cassé pour violation de ces quatre textes (3ième moyen) ;
- violé, par fausse interprétation, l'article L 50 de ce code ; en quoi, son arrêt doit être cassé pour violation de ce texte (4ième moyen) ;

Qu'il échet de casser et d'annuler, en ses dispositions relatives au licenciement, l'arrêt attaqué, pour violation, d'une part, des articles L 60, L 61, L 62 et L 67 du code du travail (3ième moyen) et, d'autre part, de l'article L 50 du même code (4ième moyen) ;

- **Sur le cinquième moyen** pris du défaut de base légale, au regard des dispositions ensemble des articles L 51 et L 56. alinéas 1 à 3, du code du travail :

Attendu que suivant ces textes :

Art. L 51.- Si le licenciement d'un travailleur survient sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif légitime, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif. Le tribunal peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme.

Art. L 56.- Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou son non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs. En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur ;

Qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement légitime et débouté le travailleur de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

En ce que, pour confirmer que le licenciement est légitime, la cour d'Appel a retenu qu'au terme de l'article L 67 du code du travail, en cas de situation économique difficile ou de réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut effectivement proposé (sic) à un salarié une modification substantielle de son contrat de travail comportant réduction de certains avantages et si cette modification est refusée par le travailleur, l'employeur peut rompre le contrat mais en respectant les règles de procédure de licenciement ; que lesdites règles prévues par l'article L 50 et suivants sont le respect de la formule (sic) de préavis et le paiement des indemnités de rupture ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que devant les difficultés économiques, la réorganisation du service, l'assemblée générale de toute la société peut en débattre, les propositions de départ négociées et de modification substantielle du contrat de travail, la procédure de licenciement par le paiement par l'employeur ayant pris l'initiative de la rupture du contrat, que l'employeur a scrupuleusement prouvé ses allégations et respecté les dispositions des articles L 67 du code du travail et L 50 du code du travail ; que c'est à bon droit que juge d'instance a estimé que le licenciement est régulier et débouter (sic) le sieur DIENG de son action : qu'il y a lieu de confirmer le jugement en toutes ses dispositions ;

Alors qu'en application des textes visés au moyen, le licenciement qu'il soit régulier ou irrégulier en la forme, peut, quant au fond, être abusif (ou légitime), son caractère légitime ou abusif ne dépendant nullement de sa seule régularité formelle ; qu'en se suffisant, pour confirmer le jugement qui a déclaré le licenciement légitime, du seul énoncé, ainsi qu'elle l'a fait, que le licenciement est régulier, sans examiner, analyser, ainsi que l'y invitait le travailleur, tant dans sa lettre du 17 août 2013, ses requêtes introductives déposées les 16 mai 2014 et 2 avril 2015 que dans ses conclusions d'appel du 25 novembre 2016, si le motif de licenciement invoqué est légitime, la cour d'appel a, par une motivation insuffisante, entaché sa décision d'un manque de base légale ; en quoi, l'arrêt doit être cassé pour défaut de base légale au regard tant de l'article L 51 du code du travail que de l'article L 56 du même code ;

Qu'il échet de casser et d'annuler, en ses dispositions relatives au licenciement, l'arrêt attaqué, pour insuffisance de motifs constitutive d'un défaut de base légale au regard des dispositions ensemble des articles L 51 et L 56 du code du travail (5ième moyen) ;

- **Sur les moyens pris**,

- le sixième, en trois éléments, de l'insuffisance de motifs au regard des dispositions de l'article L 62, dernier alinéa, et
- le septième, de l'insuffisance de motifs au regard des dispositions de l'article L 61 du code du travail ;

Attendu que selon ces textes :

Art. L 62.- En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur.

Art. 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.

Qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement légitime et débouté le travailleur de sa demande de dommage et intérêts pour licenciement abusif ;

En ce que la cour d'Appel, après avoir retenu que « la Société Sénégal Découvertes Touristiques a, le 13 décembre 2013, rompu le contrat de travail pour motif économique et conformément à l'article L 67 du code du travail », s'est déterminée :

- **d'une part, aux motifs qu**'il résulte des pièces versées aux débats que devant les difficultés économiques, la réorganisation du service, l'assemblée générale de toute la société peut en débattre, les propositions de départ négociées et de modification substantielle du contrat de travail, la procédure de licenciement par le paiement par ['employeur ayant pris l'initiative de la rupture du contrat, que l'employeur a scrupuleusement prouvé ses allégations et respecté les dispositions des articles L 67 du code du travail et L 50 du code du travail .. que c'est à bon droit que juge d'instance a estimé que le licenciement est régulier et débouter (sic) le sieur DIENG de son action ;

- d'autre part, aux motifs qu'il y a lieu de confirmer le jugement en toutes ses dispositions, valant adoption des motifs du jugement entrepris retenant, en substance, que pour justifier de ses difficultés économiques, la société défenderesse a produit ses étals financiers de synthèse de 2012 et 2013, lesquels n'ont été ni contestés quant à leur sincérité ni été discutés dans le fond par le demandeur ; qu'invoquant ces difficultés économiques, ladite société avait décidé d'une réorganisation de l'entreprise se traduisant par la suppression de certains emplois, dont celui d'adjoint responsable logistique, occupé pal' le Sieur DIENG ; qu'il est établi que suite au rejet de deux propositions de départ négocié, la société lui avait proposé la modification de son contrat de travail et que c'est suite au refus de cette modification, que le Sieur DIENG a été licencié ; que les règles de procédure de licenciement sont, aux termes des articles L 50 et suivants du code du travail, le respect de la formalité du préavis et le paiement des indemnités de rupture ; que cette procédure a été respectée, en ce que dans la lettre de licenciement, la défenderesse a dispensé le Sieur DIENG du préavis, en lui allouant en contrepartie

l'indemnité compensatrice d'un montant de 1 027 932 Francs ; qu'en outre, les allocations de congés et l'indemnité de licenciement pour des montants respectifs de 202 731 Francs et 412 193 Francs ont été payés ; qu'il échet dès lors de dire que le licenciement opéré est légitime. » ;

Alors d'abord qu'en confirmant ainsi purement et simplement le jugement qui, pour déclarer le licenciement pour motif économique légitime, avait retenu que pour justifier de ses difficultés économiques. la société défenderesse a produit ses états financiers de synthèse de 2012 et 2013, lesquels n'ont été ni contestés quant à leur sincérité ni été discutés dans le fond par le demandeur, la cour d'Appel s'est abstenue de prendre en compte les termes de la lettre en date du 17 août 2013 du travailleur, par laquelle, celui-ci indiquait que les difficultés économiques invoquées sont imaginaires, nullement justifiées, ses requêtes déposées les 16 mai 2014 et 2 avril 2015, introductives des demandes et demandant que le licenciement soit déclaré abusif, de même que ses conclusions d'appel du 25 novembre 2016 réitérant que les difficultés économiques alléguées par l'employeur ainsi que l'inaptitude physique reprochée au concluant sont imaginaires, non établies, et desquelles, il résultait que le travailleur contestait donc, tant la sincérité que le contenu des états financiers produits ;

Qu'en omettant ainsi de procéder à une appréciation d'ensemble de ces éléments de défense fournis par le travailleur pour examiner s'ils valaient contestation de la réalité du motif économique invoqué par l'employeur, la juridiction a, par des motifs insuffisants au regard des dispositions précitées du dernier alinéa de l'article L 62 du code du travail, entaché sa décision d'un manque de base légale ; en quoi, l'arrêt doit être cassé pour défaut de base légale au regard de ce texte (1er élément du 6ième moyen) ;

Alors ensuite qu'en se bornant à simplement énoncer, par motifs adoptés, que pour justifier de ses difficultés économiques, la société défenderesse a produit ses états financiers de synthèse de 2012 et 2013, lesquels n'ont été ni contestés quant à leur sincérité ni été discutés dans le fond par le demandeur et, par motifs propres, que le licenciement est régulier et que l'employeur a scrupuleusement prouvé ses allégations, sans, ni dans les énonciations de l'arrêt ni en celles du jugement confirmé, dire en quoi consistaient ces difficultés, ni indiquer et discuter la teneur précise et exacte de ces difficultés, la cour d'Appel qui, sur ces bases, retient que le motif économique invoqué est légitime, s'est prononcée par des motifs insuffisants au regard des dispositions précitées de l'article L 62, dernier alinéa ; en quoi, l'arrêt doit être cassé pour défaut de base légale au regard de ce texte (2ième élément du 6ième moyen) ;

Alors également qu'en se suffisant, pour confirmer la légitimité du licenciement, du seul énoncé que le licenciement est régulier et que le motif économique de ce licenciement avait été établi par l'employeur, sans rechercher, ainsi que l'y invitait le travailleur dans ses conclusions d'appel du 25 novembre 2016 invoquant le non-respect, par cet employeur, de la procédure de licenciement pour motif économique, si l'ordre des licenciements avait été respecté, la cour d'Appel s'est prononcée par des motifs insuffisants au regard des dispositions précitées de l'article L 62, dernier alinéa ; en quoi, l'arrêt doit être cassé pour défaut de base légale au regard de ce texte (3ième élément du 6ième moyen) ;

Alors enfin qu'en se suffisant ainsi, pour confirmer la légitimité du licenciement, du seul énoncé que le licenciement est régulier et que le motif économique de ce licenciement avait été établi par l'employeur, sans rechercher, ainsi que l'y invitait le travailleur dans ses conclusions d'appel du 25 novembre 2016 invoquant le non-respect, par cet

employeur, de la procédure de licenciement pour motif économique, s'il n'existait aucune autre solution en vue, dans les prévisions de l'article L 61 du code du travail, d'éviter le licenciement et de maintenir les relations de travail, la cour d'Appel s'est prononcée par des motifs insuffisants au regard des dispositions de ce texte ; en quoi, l'arrêt doit être cassé poux défaut de base légale au regard de l'article L 61 du code du travail (7ième moyen) ;

Qu'il échet de casser et d'annuler, en ses dispositions relatives au licenciement, l'arrêt attaqué pour défaut de base légale, tant au regard de l'article L 62 (6ième moyen) que de l'article L 61 (7ième moyen) du code du travail ;

II°) Sur le certificat du travail :

- Sur le huitième moyen, en deux éléments, pris d'un défaut de motifs et d'un défaut de réponse à conclusions, en violation de l'article L 256 du code du travail :

Attendu qu'aux termes de l'article L 256, dernier alinéa, du code du travail, les jugements doivent être motivés ;

Que dans ses conclusions d'appel du 25 novembre 2016, le travailleur demandait l'infirmation du jugement sur les demandes relatives au certificat de travail qu'il motivait comme suit :

Attendu que le seul certificat de travail reçu par le concluant contient des mentions erronées, l'employeur mentionnant sur ce certificat que le concluant a été engagé à compter du 1er janvier 1997, alors qu'en réalité ce dernier était en poste depuis le 1er novembre 1985 (Côte 10 / Certificat de travail 881/12/13 du 04.12.2013) ;

Qu'il n 'a reçu aucun autre certificat de travail, contrairement aux allégations de l'employeur ;

Or, aux termes des articles L 58 et L 59 du code du travail, l'employeur est tenu de remettre un certificat de travail conforme aux données réelles de l'engagement ;

Que le concluant maintient dès lors ses demandes relatives au certificat de travail et sollicite, sur ce point, l'entier bénéfice de sa requête introductive ;

Qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il a débouté le travailleur desdites demandes de dommages et intérêts pour délivrance d'un certificat non conforme, d'une part, et de délivrance d'un certificat de travail conforme aux données de l'engagement sous astreinte par jour de retard, d'autre part ;

En ce que l'arrêt a, sur ce point, été rendu sans aucun motif à l'appui ;

Alors qu'en prononçant ainsi qu'elle l'a fait, la cour d'Appel a statué sans motifs, omis de répondre aux conclusions susvisées du travailleur et n'a donc satisfait aux exigences de l'article L 256 du code du travail ; en quoi, son arrêt doit être cassé et annulé pour défaut de motifs et défaut de réponse à conclusions ;

Qu'il échet de casser et d'annuler l'arrêt attaqué, en ses dispositions relatives au certificat de travail, pour défaut de motifs (1er élément du 8ième moyen) et défaut de réponse

à conclusions (2ième élément du 8ième moyen) en violation des dispositions de l'article L 256, en son dernier alinéa, du code du travail ;

- **Sur les moyens pris** :

- le dixième, de la transgression de l'objet du litige, en violation des dispositions de l'article 1-4, alinéa premier, du code de procédure civile et,
- le onzième, de l'insuffisance de motifs au regard de l'article L 59 du code du travail ;

Attendu que selon l'article 1-4 du code du code de procédure civile, les parties fixent l'objet du litige par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense ;

Que, par ailleurs, aux termes de l'article L 59 du code du travail, à peine de dommages intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

Qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il a débouté le travailleur de ses demandes de dommages et intérêts pour délivrance d'un certificat non conforme, d'une part, et de délivrance d'un certificat de travail conforme aux données de l'engagement sous astreinte par jour de retard, d'autre part ;

En ce que, saisie des requêtes déposées les 16 mai 2014 et 2 avril 2015, introductives de la première instance, et des conclusions d'appel du 25 novembre 2016 par lesquelles, le travailleur fondait ses demandes de dommages de dommages et intérêts et de délivrance sur le fait que le certificat de travail à lui remis le 04 décembre 2013 n'était pas conforme aux données réelles de son engagement quant à la date exacte du début des services, la cour d'Appel a statué ainsi qu'il l'a fait aux seuls motifs qu'il y avait lieu de confirmer le jugement entrepris, adoptant ainsi les motifs du jugement entrepris retenant que : le sieur DIENG a sollicité le paiement de la somme de 5 000 000 de Francs pour non-délivrance d'un certificat de travail ; il a également sollicité la délivrance dudit certificat sous astreinte sous astreinte de 1 000 000 de Francs ; la défenderesse a plaidé le rejet de cette demande, en ce qu'il appert des pièces déposées par le Sieur DIENG lui-même, qu'un certificat de travail lui a été délivré le 04 décembre 2013, en outre, à l'audience de conciliation du 12 juin 2014, elle avait offert de remettre le certificat de travail, ce que le Sieur DIENG avait catégoriquement refusé ; qu'il appert de la copie versée aux débats qu'un certificat de travail a été établi au profit du demandeur le 04 décembre 2013 ; qu'il échet dès lors de rejeter ce chef de demande ;

Alors que résultant de ses requêtes introductives des 16 mai 2014 et 2 avril 2015 et de ses conclusions d'appel du 25 novembre 2016 que le travailleur soutenait que les renseignements portés sur le certificat de travail à lui délivré étaient erronés quant à la date réelle du début des relations de travail et réclamait, de ce chef, tant une réparation en dommages et intérêts qu'une délivrance de certificat conforme aux données réelles de son engagement, l'arrêt attaqué a cependant, par confirmation du jugement, fait abstraction de l'argument tiré du caractère erroné des mentions de ce certificat et retenu que le travailleur demandait simplement des dommages et intérêts pour défaut de délivrance d'un certificat, sans autres précisions, et la délivrance d'un tel certificat, sans autres précisions ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'Appel a modifié l'objet du litige en en donnant une restitution incomplète, inexacte, qui est contraire aux demandes exactement formulées par le travailleur ; en quoi, son arrêt doit, en ses dispositions relatives au certificat du

travail, être cassé et annulé pour transgression de l'objet du litige, en violation des dispositions de l'article 1-4 du code de procédure civile (10ième moyen) ;

Qu'également, en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi que l'y invitait le travailleur dans ses requêtes introductives et dans ses conclusions d'appel, si les mentions portées sur le certificat de travail remis étaient, ou non, tendancieux ou erronés, la cour d'Appel a prononcé par des motifs insuffisants au regard des dispositions de l'article L 59 du code du travail ; en quoi, son arrêt doit, en ses dispositions relatives au certificat du travail, être cassé et annulé pour insuffisance de motifs équivalant à un manque de base légale au regard de ce texte (11ième moyen) ;

Qu'il échet de casser et d'annuler, en ses dispositions relatives au certificat du travail, l'arrêt attaqué, pour transgression de l'objet du litige, en violation des dispositions de l'article 1-4 du code de procédure civile (10ième moyen) et pour insuffisance de motifs équivalant à un manque de base légale au regard des dispositions de l'article L 59 du code du travail (11ième moyen).

ARRÊT N° 47 DU 24 JUIN 2020

EL HADJI ABDOUL HAMID FAYE
(MAÎTRE GUÉDEL NDIAYE & ASSOCIÉS)
c/
VIVO ENERGY
(MAÎTRE FRANÇOIS SARR & ASSOCIÉS)

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – DÉMISSION – CONDITIONS – TERMES NON ÉQUIVOQUES – OUI

Ayant relevé que la décision de supprimer le « cluster » qui regroupait plusieurs pays, sans réduire les avantages acquis du travailleur, ne saurait être qualifiée de modification substantielle, le travailleur conservant tous les avantages liés à son classement catégoriel d'autant plus que ladite suppression n'est pas une mesure individuelle le visant personnellement, puis que la suppression du « cluster » a été notifiée au travailleur le 7 janvier 2009, qui par lettre en date du 16 octobre 2009, soit près de neuf mois après, a notifié à son employeur sa démission en des termes non équivoques, la cour d'Appel, qui en a déduit que la cessation des relations de travail est consécutive à une démission, a légalement justifié sa décision.

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Thiès, 1er août 2018, n° 12), **que** El Hadji Abdoul Hamid Faye, employé de Shell Sénégal depuis le 04 mai 1998 en qualité de cadre technicien, y a occupé plusieurs fonctions dont en dernier, celle de Distribution Engineering Manager Sénégal du « cluster » Sénégal, Gambie, Mali, Guinée, classée à la catégorie JG4 ; qu'à la suite d'une réorganisation interne qui a éclaté le « cluster » Sénégal en deux entités, Sénégal, d'une part et, Mali et Guinée, d'autre part, il a été nommé au poste d'Engineering Manager Shell Sénégal, rattaché au Distribution Manager Sénégal ; que n'ayant pas accepté ce changement de poste qu'il a assimilé à une rétrogradation et qualifié d'une modification substantielle de son contrat de travail sans son accord, il a saisi le tribunal du travail pour rupture abusive des relations de travail ;

Sur le premier moyen ;

Attendu que l'arrêt de la Cour suprême qui a cassé, en toutes ses dispositions, la décision de cour d'Appel de Dakar, a replacé, en vertu de l'article 56-5 de la loi organique susvisée, les parties dans l'état où elles se trouvaient avant la décision cassée ; que c'est à bon droit, que cour d'Appel de renvoi, tirant les conséquences de l'arrêt de la Cour suprême, s'est prononcée sur la rupture de la relation de travail ;

Sur les deuxième, troisième et quatrième moyens, réunis ;

Attendu que pour déclarer que la cessation des relations de travail est consécutive à une démission, l'arrêt relève et retient que « le travailleur dans ses conclusions du 24 janvier 2017, reconnait que son salaire n'a pas été réduit ; il est dès lors évident

qu'aucun de ses avantages n'a été réduit (...) ; que le travailleur n'ayant (produit) aucune preuve de ladite réduction se borne tout simplement à de simples dénégations non étayées par des éléments de preuve (...) ;que la décision de supprimer le « cluster » qui regroupait plusieurs pays, sans réduire les avantages acquis du sieur Faye, ne saurait nullement être qualifiée de modification substantielle, le travailleur conservant tous les avantages liés à son classement catégoriel d'autant plus que ladite suppression n'est pas une mesure individuelle visant le sieur Faye ; (...) que la suppression du « cluster » regroupant plusieurs pays a été notifiée au sieur Faye le 07 janvier 2009, qui par lettre en date du 16 octobre 2009, soit près de neuf mois après, a notifié à son employeur sa démission en des termes non équivoques » ;

Qu'en l'état de ses constatations, elle a, sans dénaturation, légalement justifié sa décision et 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 ordinaire tenue les jour, mois et an ci-dessus et à laquelle ont siégé Messieurs :

PRÉSIDENT DE CHAMBRE : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : AMADOU HAMADY DIALLO, OUMAR GAYE, AMADOU LAMINE BATHILY, ET KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : NDIAGA YADE ; **ADMINISTRATEUR DES GREFFES** : MAÎTRE MOUSSA NIANG.

ARRÊT N° 51 DU 24 JUIN 2020

HÔTEL KING FAHD PALACE
(MAÎTRE GUÉDEL NDIAYE & ASSOCIÉS)
c/
DIABEL TOURÉ SAKHO

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT – MOTIF LÉGITIME – FAUTE – FAUTE LÉGÈRE – OFFICE DU JUGE – CONTRÔLE DE PROPORTIONNALITÉ – NON

Selon l'article 119 du COCC, la faute est un manquement à une obligation préexistante de quelque nature qu'elle soit.

Au sens des articles L 51 et L 56 du code du travail un licenciement, fondé sur un motif légitime, n'est pas abusif.

A violé ces textes, une cour d'Appel qui a déclaré un licenciement abusif au motif que le travailleur, qui a commis une faute légère, ne méritait pas un licenciement au regard de son ancienneté, des échelons gravis et des fonctions occupées sans avoir encouru une quelconque sanction, alors que toute faute constitue un motif légitime de licenciement.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que Diabel TOURÉ SAKHO conteste la recevabilité du pourvoi aux motifs que d'une part, l'hôtel King Fahd a reçu le 7 juin 2019 une correspondance à laquelle était jointe la décision attaquée et, d'autre part, l'action est éteinte, l'hôtel King Fahd Palace ayant acquiescé à l'arrêt attaqué en entamant son exécution ;

Attendu que la lettre du 7 juin 2019, accompagnée d'un décompte des intérêts de droit, a été envoyée aux conseils, en appel, de l'hôtel King Fahd ; qu'il ne résulte pas des pièces de la procédure que l'arrêt ait été notifié à l'hôtel King Fahd Palace ;

Et attendu que le paiement d'une somme au titre de l'exécution partielle d'une décision exécutoire dont la preuve de la notification n'est pas rapportée, ne fait pas obstacle à l'exercice d'un pourvoi ;

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Diabel TOURÉ SAKHO, responsable des espaces publics de l'hôtel King Fahd, licenciée pour violation des « procédures et standards », a attrait son employeur devant le tribunal du travail pour l'entendre déclarer son licenciement abusif et condamner l'hôtel au paiement de diverses indemnités ;

Sur le moyen soulevé d'office, en application de l'article 73-4 de la loi organique susvisée, et tiré de la violation des articles 119 du code des obligations civiles et commerciales (COCC), L 51 et L 56 du code du travail ;

Vu les articles 119 du COCC, L 51 et L 56 du code du travail ;

Attendu, selon ces textes, **que** la faute est un manquement à une obligation préexistante de quelque nature qu'elle soit et, qu'un licenciement, fondé sur un motif légitime, n'est pas abusif ;

Attendu que pour déclarer le licenciement abusif, l'arrêt relève qu'en se permettant de rappeler au président de la République les services qu'elle avait accomplis en sa faveur alors qu'il était directeur de PÉTROSEN, Diabel TOURÉ SAKHO a violé l'obligation de réserve qui pesait sur elle en vertu du règlement intérieur, puis énonce que « dans l'exposé des motifs de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail, le législateur s'est expressément référé à la notion de cause réelle et sérieuse ce qui permet au juge de contrôler la proportionnalité de la sanction à la faute du salarié (...) nonobstant les dispositions de l'article 16 de la convention collective qui ne peuvent exclure le contrôle de proportionnalité au risque de transformer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans le choix de la sanction en pouvoir arbitraire », et retient que la dame SAKHO a commis une faute légère qui toutefois, ne méritait pas un licenciement au regard de l'ancienneté de 18 ans 7 mois acquise, des échelons gravis et des fonctions qu'elle a occupées sans avoir encouru une quelconque sanction ;

Qu'en statuant ainsi, alors que toute faute constitue un motif légitime de licenciement, cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Et sans qu'il soit besoin d'examiner les moyens du pourvoi :

-casse et annule l'arrêt n° 297 du 7 mai 2017 de cour d'Appel de Dakar ;

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

Ainsi fait, jugé et prononcé par la chambre sociale de la Cour suprême, en son audience publique ordinaire tenue les jour, mois et an ci-dessus et à laquelle ont siégé Messieurs :

PRÉSIDENT DE CHAMBRE : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** : AMADOU HAMADY DIALLO OUMAR GAYE AMADOU LAMINE BATHILY ET KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : NDIAGA YADE ; **ADMINISTRATEUR DES GREFFES** : MAÎTRE MOUSSA NIANG.

ARRÊT N° 57 DU 22 JUILLET 2020

IBNOU ABATH DIA
(MAÎTRE SIDY KANOUTÉ)
c/
BISCUTERIE WEHBE
(MAÎTRE ADNAN YAHYA)

DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL – ANNULATION – AUTORISATION DE LICENCIEMENT – REFUS DE RÉINTÉGRATION – MAINTIEN DES RELATIONS CONTRACTUELLES – OUI – LICENCIEMENT ABUSIF – NON

Selon les articles L 214 et suivants 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.

Selon l'article 73-4 de la loi organique n° 2017-09 sur la Cour suprême, l'arrêt de la Cour suprême, annulant en tout ou partie un acte administratif, a effet à l'égard de tous.

A violé ces textes, une cour d'Appel, qui pour déclarer un licenciement abusif, relève qu'en refusant de réintégrer le travailleur 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 posé des actes qui ont pour effet immédiat de rompre le contrat de travail qu'il avait conclu avec lui, 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.

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

La Cour suprême,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que par arrêt du 23 février 2012, la Cour suprême a annulé la décision confirmative autorisant le licenciement du délégué du personnel Ibnou Abath Dia ;

Qu'à la suite du refus de la Biscuiterie WEHBE de le réintégrer, constaté par procès-verbal d'huissier de justice du 18 février 2014, Ibnou Abath DIA a saisi le tribunal du travail pour réclamer les indemnités égales aux salaires pour la période de mars 2012 à juin 2016, les indemnités de préavis et de licenciement, des dommages et intérêts pour non délivrance du certificat du travail et pour licenciement abusif ;

Sur le premier moyen, pris sa première branche tirée de la violation de l'article L.217 alinéa 1 du code du travail ;

Attendu qu'il fait grief à l'arrêt attaqué, pour fixer le montant devant servir au calcul du reliquat de congé de 2012 et de la prime d'ancienneté, de se référer au salaire de base correspondant à la somme de 71.971 francs et non au salaire brut qui est de 93.839 francs ;

Mais attendu que ce moyen, qui attaque deux chefs du dispositif, est irrecevable ;

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième branches, et le deuxième moyen, pris en sa première branche, réunis

Attendu que le moyen dénonce 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 deuxième moyen, en ses deuxième, troisième, quatrième et cinquième branches réunies Attendu que sous couvert de ce grief, le moyen ne tend qu'à rediscuter les éléments de fait et de preuve laissés à l'appréciation souveraine des juges du fond ;

D'où il suit qu'il est irrecevable ;

Sur le troisième moyen tiré du défaut de réponse à conclusions

Attendu que sous couvert du défaut 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 premier moyen, pris en sa septième branche ;

Attendu que pour rejeter la demande de dommages et intérêts pour non délivrance du certificat du travail pour la période allant de la date d'embauche au 28 décembre 2016, l'arrêt relève que le licenciement est intervenu de manière abusive le 18 février 2014 et que DIA n' a établi aucune résistance abusive de la part de son employeur ;

Mais attendu qu'au sens de l'article L.58 du code du travail, l'employeur n'est tenu de délivrer un certificat de travail au salarié qu'en cas d'expiration du contrat de travail ;

Et attendu que la décision de la Cour suprême, annulant l'acte du ministre confirmant l'autorisation du licenciement accordée par l'inspecteur du travail, rend nul le licenciement du délégué du personnel fondé sur cette autorisation et maintient les relations de travail entre les parties ;

Que par ce motif de pur droit, substitué, à celui critiqué, la décision se trouve légalement justifiée ;

Mais sur le moyen soulevé d'office en vertu de l'article 73-4 de la loi organique n° **2017-09 susvisée, tiré de la violation des articles L 214 et suivants 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 tout ou partie d'un acte administratif, a effet à l'égard de tous ;

Attendu que pour déclarer abusif le licenciement de Ibnou Abath DIA, 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 posé des actes qui ont pour effet immédiat de rompre le contrat de travail qu'il avait conclu avec Ibnou Abath DIA ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, d'une part, la décision de la Cour suprême, annulant l'acte du ministre confirmant l'autorisation du 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, de sorte que ce dernier continue à bénéficier de son salaire, 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 de Ibnou Abath DIA l'arrêt n° 777 du 28 novembre 2018 de 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 ordinaire tenue les jour, mois et an ci-dessus et à laquelle ont siégé Messieurs :

PRÉSIDENT DE CHAMBRE : JEAN LOUIS PAUL TOUPANE ; **CONSEILLERS** ; AMADOU HAMADY DIALLO, WALY FAYE, BABACAR DIALLO, ET KOR SÈNE ; **AVOCAT GÉNÉRAL** : SALOBÉ GNING ; **ADMINISTRATEUR DES GREFFES** : MAÎTRE MOUSSA NIANG.