

Panorama de jurisprudence sur le contrat de travail en droit ivoirien

Assena Yao

Aux termes de l'article 2 du Code du travail : « ... est considérée comme travailleur ou salarié (...), toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur (...) ». Le contrat de travail suppose donc la réunion de trois éléments : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination (*tribunal de première instance de Gagnoa, social, 5 novembre 2015, n°46, CNDJ*).

Dès que ces critères sont réunis, le juge peut requalifier la relation contractuelle existante entre deux ou plusieurs personnes. Il faut le rappeler, la relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination de la convention, mais des conditions de faits dans lesquelles, elle est exercée. C'est la raison pour laquelle, le juge dispose d'un pouvoir de requalification. Il peut ainsi requalifier un contrat de prestation de service, en contrat de travail (*cour d'appel d'Abidjan, 1ère chambre sociale, 10 janvier 2019, n°004, CNDJ ; Section de tribunal de Sassandra, 22 novembre 2019, n°28/19, CNDJ*). Il exerce ce pouvoir alors qu'il n'y a jamais eu d'écrit entre les parties et que l'employeur considérait que le travail fourni, était une simple aide (*tribunal de première instance de San Pedro, 6 juin 2024, n°053, CNDJ*). Ou encore lorsque le travailleur avait au départ consenti, à apporter une aide et à ne percevoir qu'une somme symbolique à titre de rémunération (*tribunal de travail de Bouaflé, 8 mai 2020, n°14/2020, CNDJ*)¹.

1- La prestation de travail

La prestation de travail est démontrée, par les fonctions exercées par le travailleur pour le compte de l'employeur. Dans bien des cas, l'employeur invoque un contrat de prestation de service (*Cour suprême, chambre judiciaire, 22 juillet 2010, n°547, CNDJ*), mais le juge peut retenir au travers des éléments de faits, l'existence d'une relation de travail. Dans une affaire, les déclarations annuelles des salaires et des cotisations CNPS, sur lesquelles se trouvaient le nom du travailleur, ont permis de caractériser la prestation de travail (*tribunal de première instance de Korhogo, social, 15 juillet 2022, n°25, CNDJ*).

2- La rémunération

¹ « Attendu que la défenderesse confirme l'existence d'une telle relation entre elle et la demanderesse, mais soutient que celle-ci, ne peut être vue comme étant un contrat de travail au sens plein du terme, en ce que la demanderesse a délibérément consenti à ne percevoir comme salaire, que la somme de 20000f qui représenterait sa part de sacrifice consenti au relèvement de l'établissement qui battait de l'aile. Attendu que les critères d'un contrat de travail sont suffisamment caractérisés au regard du texte sus visé, tant il existe un salaire, un lien de subordination et une activité professionnelle déployée par la demanderesse au profit de la défenderesse. Qu'il convient de dire que la relation ayant existé entre les parties, est bien un contrat de travail à durée indéterminée. »

La rémunération comprend le salaire catégoriel, les accessoires et tous les autres avantages payés **directement ou indirectement** par l'employeur au travailleur. Ainsi constitue une rémunération, le fait de se payer directement dans les caisses de l'entreprise (*Cour suprême, chambre sociale, n°461 bis, arrêt rendu sur pourvoi contre décision de la cour d'appel d'Abidjan, 23 mars 2006, CNDJ*).

La rémunération peut avoir une **part fixe et une part variable** : « ...elles percevaient une rémunération mensuelle composée en partie d'un fixe de 75 000 Francs et d'une commission de 15 % du prix de vente des livres... » (*Cour suprême, chambre judiciaire et sociale, 22 juillet 2010, n°547, CNDJ*). La rémunération ne peut être composée uniquement de **commissions** (*cour d'appel de Daloa, chambre sociale, 30 mars 2022, n°34, CNDJ ; tribunal de travail de Man, social, 13 avril 2021, n°07/2021, CNDJ*), ou **d'honoraires** (*tribunal de travail de Gagnoa, 7 mai 2015, n°25/2015, CNDJ*).

Elle doit être payée à **intervalle régulier**, elle ne peut excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un 1 (mois) pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au moins. De ce fait, la somme d'argent fixée unilatéralement par celui qui réclamait la qualité de travailleur et perçue en fin d'année, n'est pas une rémunération. Elle constitue une contrepartie, dans le cadre d'une prestation de service (*tribunal de première instance de Gagnoa, social, 5 novembre 2015, n°46, CNDJ*). Ainsi les honoraires, d'un montant non préalablement défini et donc variable, payés chaque année sur le bénéfice des ventes, ne constituent pas une rémunération (*tribunal de travail de Gagnoa, 7 mai 2015, n°25/2015, CNDJ*).

Le demandeur doit prouver la perception d'une rémunération en contrepartie d'une prestation de travail, à défaut sa demande de requalification est rejetée (*Cour de cassation, chambre sociale, 17 novembre 2022, n°989/22, CNDJ*).

3- Le lien de subordination

Le lien de subordination est primordial, et ne peut se concevoir lorsqu'une personne, travaille pour plusieurs autres dans le même temps (*Cour suprême, chambre judiciaire, 14 novembre 2014, n°600/01, CNDJ*). La cour d'appel d'Abidjan caractérise le lien de subordination lorsque le salarié paye d'autres salariés, en suivant les instructions de l'employeur (*Cour suprême, chambre sociale, n°461 bis, arrêt rendu sur pourvoi contre décision de la cour d'appel d'Abidjan, 23 mars 2006, CNDJ*).

Le lien de subordination est retenu lorsque le travailleur est astreint :

- « ...Dans l'exécution de sa mission à se **conformer à l'organisation et au cadre du travail** imposés par son employeur... » (*Cour de cassation, chambre sociale, 22 décembre 2022, n°1112/22, CNDJ*)
- **À un emploi du temps** (*tribunal de travail de Gagnoa, 5 novembre 2015, n°43, CNDJ*).

- **À des missions financées par l'employeur**, pour atteindre des objectifs (*Cour suprême, chambre judiciaire, 20 mai 2009, n°310, CNDJ*).
- **Au respect du règlement de l'intérieur de l'employeur et au respect des consignes** données par l'employeur (*Cour suprême, chambre judiciaire, 22 juillet 2010, n°547, CNDJ*).
- **À des heures précises de travail** (*Cour suprême, chambre sociale, n°461 bis, arrêt rendu sur pourvoi contre décision de la cour d'appel d'Abidjan, 23 mars 2006, CNDJ*).
- **À des comptes-rendus sur sa gestion** (*Cour suprême, chambre judiciaire, 20 mai 2009, n°310, CNDJ ; tribunal de première instance de San Pedro, 6 juin 2024, n°053, CNDJ*)

En revanche, le lien de subordination n'est pas retenu lorsque les demandeurs, exerçaient leur activité **sans contrainte d'horaire de vente, sans ordre précis et gardaient leur liberté totale dans l'organisation de l'activité** (*Cour de cassation, chambre sociale, 26 octobre 2023, n°872/23, Recueil des arrêts de la Cour de cassation, n°1, 2024*). La même solution a été adoptée pour des intermédiaires entre deux sociétés, qui jouissent d'une totale liberté dans l'exécution de leur travail et **ne demeurent pas sous la surveillance et le contrôle de l'employeur** (*cour d'appel d'Abidjan, 4ème chambre sociale, 04 juillet 2019, n°505, CNDJ*). Les ordres de missions ne suffisent pas à caractériser un lien de subordination (*tribunal de première instance d'Abidjan Plateau, chambre sociale, 22 novembre 2018, n°1313, CNDJ*).