

B/U

N°40 SOC/19

Du 26/07/2019

ARRET SOCIAL

CONTRADICTOIRE

CHAMBRE
PRESIDENTIELLE

AFFAIRE :

LA STE DISTRIBUTION
PHARMACEUTIQUE DE
COTE D'IVOIRE dite
D.P.C.I

(Cabinet EMERITUS)

C/

M. IBRAHIM KOUYATE

(Me GERALDINE
ODEHOURI KOUDOU)

1ère GROSSE DELIVREE le 14 Novembre
La Me GERALDINE ODEHOURI KOUDOU
Avocate à la Cour et remise à M. GUALY
ANTOINE suivant procuration ci-jointe

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

.....
Union-Discipline-Travail
.....

COUR D'APPEL D'ABIDJAN COTE D'IVOIRE

.....
CHAMBRE PRESIDENTIELLE
.....

AUDIENCE DU VENDREDI 26 MJUILLET 2019

La Cour d'Appel d'Abidjan, Chambre Présidentielle, séant au Palais de Justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du vendredi vingt six juillet deux mille dix-neuf à laquelle siégeaient :

Monsieur ALY YEO, Premier Président, PRESIDENT ;

Messieurs AFFOUM HONORE JACOB et OULAI LUCIEN,
Conseillers à la Cour, MEMBRES ;

Avec l'assistance de Maitre N'GOUAN OLIVE, Attachée des
greffes et parquets, GREFFIER

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

ENTRE

La société DISTRIBUTION PHARMACEUTIQUE DE
COTE D'IVOIRE dite D.P.C.I, société anonyme dont le
siège social est sis à Abidjan Zone 3C rue des carrossiers, 01
BP 788 Abidjan 01 ;

APPELANTE

Représentée et concluant par le Cabinet EMERITUS, avocat
à la cour son conseil ;

D' UNE PART



ET :

Monsieur IBRAHIM KOUYATE, né le 13 novembre 1968 à Abidjan, pharmacien de nationalité ivoirienne domicilié à Abidjan Cocody Riviera Palmeraie ;

INTIME

Représentés et concluant par Maître GERALDINE ODEHOURI -KOUDOU, avocat à la cour son conseil ;

D'AUTRE PART

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier en quoi que ce soit aux droit et intérêts respectifs des parties en cause, mais au contraire et sous les plus expresses réserves des faits et de droits ;

FAITS : Le Tribunal du Travail d'Abidjan-Plateau, statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement N°961/CS1 du 28 juillet 2018, dont le dispositif est ainsi libellé ;

PAR CES MOTIFS :

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

EN LA FORME

- Ordonne la jonction des procédures inscrites au RG 859/17 et 858/17, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice ;
- Déclare l'action d'IBRAHIM KOUYATE recevable ;

AU FOND

- L'y dit partiellement fondé ;
- Dit que la société DISTRIBUTION PHARMACEUTIQUE DE COTE D'IVOIRE dite D.P.C.I l'a abusivement licencié ;
- Condamne, en conséquence, ladite société à lui payer les sommes suivantes :
 - Cinquante-neuf millions six cent quarante-neuf mille huit cent quarante (59.649.840) francs à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
 - Vingt-trois millions cent dix-huit mille cinq cent trente-sept (23.118.537) francs à titre d'indemnité de licenciement ;
 - Quinze millions cinq cent trente-huit mille deux cent soixante-seize (15.538.276) francs à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- Déboute IBRAHIM KOUYATE du surplus de ses demandes ;

Par acte n°485/2018 du Greffe en date du 1^{er} Août 2018 Maître ALLA AFFELI du Cabinet EMERITUS, Conseil de la société DISTRIBUTION PHARMACEUTIQUE EN COTE D'IVOIRE dite D.P.C.I, a relevé appel dudit jugement ;

Dès transmission du dossier de la procédure à la Cour d'Appel de ce siège, l'affaire a été inscrite au Rôle Général du Greffe de la Cour sous le n°96 de l'année 2019 ;

Les parties ont été ensuite avisées de ce que la cause sera appelée à l'audience du Vendredi 1^{er} mars 2019 ;

A cette audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 22 mars 2019 ;

Après plusieurs renvois, elle fut utilement retenue le 31 mai 2019 ;

Le Ministère Public à qui le dossier a été communiqué le 28/06/2019 a requis qu'il plaise à la Cour :

Déclarer la société D.P.C.I recevable en son appel principal ;

L'y dire cependant mal fondée, l'en débouter ;

Déclarer l'appel incident de Ibrahim KOUYATE mal fondé ;

Confirmer le jugement attaqué en toutes ses dispositions

Mettre les dépens à sa charge.

DROIT : Puis la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 26 juillet 2019.

Advenue l'audience de ce jour, 26 juillet 2019, la Cour vidant son délibéré conformément à la loi a rendu l'arrêt suivant :

LA COUR

Vu les pièces du dossier ;

Vu les conclusions, moyens et fins des parties ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Par déclaration enregistrée au greffe du Tribunal du Travail d'Abidjan le 1^{er} août 2018 sous le numéro 485/2018, la société de Distribution Pharmaceutique de Côte d'Ivoire dite DPCI a relevé appel du jugement social contradictoire numéro 961/CS1 rendu le 28 juin 2018 par le Tribunal du Travail d'Abidjan qui a déclaré partiellement fondée, l'action de Kouyaté Ibrahim, dit que son licenciement est abusif et condamné cette société à lui payer les sommes suivantes :

- 59.649.840 F CFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 23.118.537 F CFA à titre d'indemnité de licenciement ;



➤ 15.538.276 F CFA à titre d'indemnité de préavis ;

Et rejeté les autres chefs de demande jugés non fondés ;

Elle expose qu'elle est grossiste distributeur de produits pharmaceutiques en Côte d'Ivoire et que pour mener à bien ses activités, elle a embauché Kouyaté Ibrahim, pharmacien, en qualité de directeur exécutif en charge du commercial, des achats et de l'exploitation ;

Elle ajoute qu'ayant constaté des dysfonctionnements graves et récurrents affectant les résultats de l'entreprise « avec un risque de santé publique par le non retrait de médicaments périmés et des sorties injustifiées et régulières de stocks de produits pharmaceutiques », la société Médical Export en abrégé MEX dont la société DPCI est une filiale en Côte d'Ivoire, a entrepris de faire un audit interne, les sanctions prises ayant montré leur inefficacité ;

Elle précise que cet audit qui a été réalisé en présence du directeur exécutif en charge du contentieux, docteur Adja Gnamien, docteur Kouyaté Ibrahim, intimé et directeur exécutif en charge du commercial, des achats et de l'exploitation, Kouadio Kouamé chef du service comptabilité, docteur Eloi Ouattara, directeur de l'agence de Bouaké, docteur Brice Koffi directeur de l'agence de Daloa et Benjamin Kouassi, contrôleur de gestion, a conclu que le service dirigé par Kouyaté Ibrahim avait commis de « graves irrégularités et autres fraudes portant atteinte aux intérêts économiques, mais aussi à la notoriété et aux intérêts de la société » ;

Elle fait valoir que depuis la réalisation de cet audit, Kouyaté Ibrahim a, comme par coïncidence, présenté plusieurs demandes d'arrêt de travail émanant de son médecin personnel occasionnant par la même occasion, son absence au travail ;

Elle argüe que lorsqu'il a repris le travail, il a adressé plusieurs courriers à l'administrateur général de DPCI, Philippe Saut, pour lui reprocher de le harceler moralement par ses demandes intempestives de démission de son poste ;

Elle conclut qu'après les réponses qu'il a données aux différentes demandes d'explication qui lui ont été adressées, Kouyaté Ibrahim a été licencié pour faute lourde ; elle indique que sur la saisine de celui-ci, le Tribunal a statué par le jugement attaqué dont elle demande l'infirmité par la Cour ;

En cause d'appel, la société DPCI relève que le Tribunal, pour justifier le caractère abusif du licenciement, a motivé sa décision en disant que la société DPCI n'apportait pas la preuve d'une faute personnelle commise par l'intimé lui-même et que le manque de responsabilité reproché à Kouyaté Ibrahim ne reposait « sur aucun élément objectif alors surtout que le rapport d'audit qui sert de fondement à la mesure



de licenciement est partial, car émanant de l'employeur et effectué par lui-même et surtout contesté » ;

Elle affirme qu'une telle motivation n'est rien d'autre qu'une dénaturalisation des faits de la cause ; en effet, fait-elle savoir, la juridiction saisie doit analyser la gravité de la faute au regard des faits ou des constatations dont l'employeur se sert comme preuve produite devant ladite juridiction ;

Au lieu de faire cela, selon la société DPCI, le juge a dit qu'une insuffisance professionnelle ne pouvait s'analyser en une faute lourde parce que dépourvue d'élément intentionnel ; pour la société DPCI, au regard de la définition même du contrat de travail qui met à la charge des parties des obligations réciproques, l'employeur est en droit d'attendre de son employé, la garanti d'un résultat qui est la contrepartie du salaire qu'il paie ; cela suppose pour elle, que cet employé puisse encadrer les agents sous sa responsabilité en vue d'un résultat ;

Or, fait-elle remarquer, les carences relevées au service Exploitation-logistique font apparaître un manque d'implication du directeur exécutif en charge de ce service, de même les insuffisances observées au service Achats démontrent l'incurie du directeur de ce service qui n'est autre que Kouyaté Ibrahim ; quant aux irrégularités notées au sein du service commercial, elles ne sont rien d'autre que le manque de suivi dans la gestion des comptes-clients, celui des remises alors qu'il est évident que le défaut de maîtrise des opérations de financement des clients fait peser sur la société, de graves risques financiers et économiques sur la société ;

Elle conclut que les faits reprochés à Kouyaté Ibrahim ont un rapport direct avec la décision prise par la société de se séparer de lui car pour elle, la Cour aurait dû ou pu s'inspirer de la jurisprudence de la Cour de Cassation française pour qui la faute lourde est « celle qui est caractérisée par la négligence d'une extrême gravité confinant au dol et dénotant l'inaptitude du débiteur de l'obligation à l'accomplissement de sa mission contractuelle » ;

Elle note que cette définition a été favorablement accueillie par la Haute Juridiction ivoirienne dans plusieurs cas sur lesquels elle souhaite voir la présente Cour s'appuyer pour infirmer le jugement querellé et statuant à nouveau, débouter Kouyaté Ibrahim de son action ;

Pour sa part, Kouyaté Ibrahim, intimé, explique qu'il a été embauché le 08 août 2000 par la société DPCI en qualité de pharmacien directeur d'agence ; il ajoute qu'il a servi en cette qualité pendant 16 années et 10 mois la société DPCI avec rigueur, probité et éthique en s'évertuant à entretenir de bons rapports avec son employeur ;



Il précise que du 1^{er} juillet 2012 au 09 mai 2017, il a occupé les fonctions de directeur exécutif en charge de l'exploitation et des achats, en plus de son mandat d'administrateur général adjoint ;

Il affirme que depuis le mois de mars 2017, il n'a cessé de subir des pressions répétées de la part de son supérieur hiérarchique et administrateur général de la société, Jean-Philippe Saut, prenant parfois la forme de demandes formelles de démission de son poste souvent en présence des employés ;

Il fait savoir que pour évoquer les problèmes de la société et régler toutes ces difficultés, une rencontre a eu lieu avec l'administrateur général à la demande du président-directeur-général, Daniel Salas ;

Il indique qu'il a été surpris de constater qu'au lieu d'aborder les sujets relatifs aux problèmes qui minent la société, son employeur lui a plutôt demandé de démissionner, lui faisant savoir qu'il ne lui faisait plus confiance et tenant des propos outranciers tels que : « pour faire propre, dépose ta démission...., je vais te faire tomber le ciel sur la tête....., ou je vais t'humilier comme Kouassi parfait.... » ;

Il fait remarquer que ces faits se sont aggravés lorsque Jean-Philippe Saut a fait intervenir deux personnes extérieures à l'entreprise pour demander sa démission dans les plus brefs délais, à savoir Lamine Lachiroy et Edouard Mockey ; il note également qu'à la suite des deux citées, il a également été approché le 23 mars 2017 par Thiam Demba, pharmacien et administrateur général adjoint avec qui il a eu un long entretien au terme duquel il lui a été demandé, de présenter sa démission à la requête de Jean-Philippe Saut ;

Il révèle que le 29 mars 2017, au cours d'une réunion convoquée par Jean-Philippe Saut en présence d'Adja Gnamien, directeur exécutif, Assamoi Boitrin, PDG de GOMPCI, Amondji Aristide, vice-président de l'Ordre des Pharmaciens, a déclaré qu'il a reçu des consignes de son supérieur hiérarchique Daniel Galas, de déposer sa démission au motif qu'il a échoué dans la mission de négociation auprès de l'administration fiscale alors, soutient-il que cette mission ne fait pas partie de ses attributions ; il conclut que ne pouvant plus supporter ces harcèlements de la part de son employeur, il s'est adressé à l'inspection du travail en vue de trouver une solution et que c'est dans l'attente de cette séance de travail qu'il a reçu sa lettre de licenciement ;

Il fait valoir que son licenciement ne repose sur aucun motif sérieux et que son employeur tenait à obtenir en vain sa démission et que n'ayant pu atteindre cet objectif, il a fini par se séparer de lui en invoquant des motifs fallacieux ; il argüe qu'il n'a commis aucune faute lourde personnelle et que les faits que lui reprochent son employeur, à savoir, la sortie frauduleuse de médicaments, le non-respect de la



règlementation sur la sortie des produits psychotropes, le fonctionnement anormal du compte MAN comptant ne reposent sur rien de sérieux ;

Sur la sortie frauduleuse de produits, il fait savoir que si cela était avéré, les différents responsables d'agence l'aurait su ; or, affirme-t-il, aucun d'eux n'a confirmé ce fait ; sur la gestion des médicaments périmés, il écrit que cette tâche relevait de la responsabilité du service d'exploitation ; quant au compte MAN, il affirme qu'il a été ouvert à la demande de Daniel Galas en dépit du fait qu'il a attiré son attention sur les risques liés à l'usage préjudiciable à la société qui pouvaient en être fait ;

Il conteste le rapport d'audit fait par son employeur sans qu'il ait été mis en situation de se défendre ; pour lui, un tel audit n'est ni crédible, ni probant ; il relève appel incident pour réclamer des dommages-intérêts pour harcèlement moral ; pour justifier sa demande, il cite l'article 5 alinéa 5 du code du travail selon lequel, « constituent un harcèlement moral, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet, la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » ;

Il argüe que durant les derniers mois passés au travail, son employeur a tout fait pour obtenir sa démission en vain usant de menaces et le service de ses collègues ou de personnes étrangères au service pour arriver à ses fins ; il conclut que ces faits avérés ne sont rien d'autre que ceux que l'article précité qualifie de harcèlement moral ; il réclame la condamnation de son employeur à lui payer la somme de 250.000.000 F CFA à ce titre ;

Dans ses conclusions du 11 juillet 2019, le ministère public a demandé que la Cour rejette aussi bien l'appel principal que l'appel incident et confirme en conséquence, le jugement en cause ;

Motifs

En la forme

L'appel de la société DPCI et l'appel incident de Kouyaté Ibrahim sont recevables pour avoir été relevés conformément aux dispositions de l'article 81.29 du code du travail ; il convient de le déclarer recevable ;



Au fond

➤ Sur l'appel principal

Il résulte de la lettre de licenciement du 09 mai 2017 que Kouyaté Ibrahim a été licencié pour faute lourde constatée son employeur après « un audit interne » réalisé tout seul les 27 et 28 mars 2017 par celui-ci ;

Le rapport de cet audit reproche plusieurs faits à Kouyaté Ibrahim, notamment son « manque de responsabilité », « la sortie frauduleuse de produits Dynamogen et Paidoterin », « le principe de vigilance dans l'attribution des psychotropes » et le « fonctionnement anormal du compte MAN » ;

Sur le manque de responsabilité, la société DPCI reproche à Kouyaté Ibrahim, notamment la non mise à jour des prix, le non retrait de produits périmés alors que dans la réponse de celui-ci aux différentes demandes d'explications qui lui ont été servies, il a fait savoir à son employeur sans que celui-ci ne le conteste que ces différents faits relèvent des attributions d'autres agents sur lesquels il n'est pas démontré qu'il exerce un pouvoir hiérarchique direct ;

En outre, l'audit interne sur lequel s'appuie la lettre de licenciement a été fait de manière unilatérale et par l'employeur avec qui Kouyaté Ibrahim ne s'entendait plus du faits des nombreuses altercations verbales devant témoins également non contestées par l'employeur ;

Sur les sorties frauduleuses de médicaments et le fonctionnement anormal du compte MAN, il faut dire que dans la réponse aux différentes demandes d'explications, Kouyaté Ibrahim a expliqué qu'à plusieurs reprises, il a attiré l'attention de son employeur que ne conteste pas ce fait, que ces pratiques montraient leurs limites et la nécessité d'y mettre un terme sans que cela n'émeuve celui-ci ; par conséquent, l'employeur ne peut, sans se contredire, imputer ce fait à l'intimé qui a fait la preuve que la décision finale relevant de la compétence exclusive de l'employeur, son rôle ne pouvait se limiter qu'à la prévention ;

Enfin, la Cour constate que l'audit interne a été réalisé de manière unilatérale et sans possibilité pour l'intimé de le contredire ; dans ces conditions, il ne peut servir comme preuve dans cette procédure, la preuve admise au procès étant celle qui est administrée de manière à garantir aussi bien l'équité que les droits de la défense ;

Il y a lieu de rejeter les conclusions qui en découlent et de dire que les faits reprochés à Kouyaté Ibrahim et qui sont servi de fondement à son licenciement ne sont pas justifiés et que dans ces conditions, le licenciement qui s'appuient sur ce faits n'est pas justifié et est par conséquent abusif ;

Il convient de déclarer l'appel de la société DPCI mal fondé, de rejeter cet appel qui est mal fondé ;

➤ Sur l'appel incident

Aux termes de l'article 5 alinéa 5 du code du travail selon lequel, « constituent un harcèlement moral, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet, la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » ;

Il est constant, ainsi que cela résulte des éléments du dossier de la procédure qu'à plusieurs reprises, Jean-Philippe Saut a convoqué à son bureau, Kouyaté Ibrahim pour obtenir sa démission ; ce fait rapporté à maintes reprises par le dernier cité au cours de la procédure devant le premier juge n'a été démenti à aucun moment alors que l'intimé invitait son employeur à le faire ;

En outre, de manière non équivoque, Kouyaté Ibrahim a cité nommément des personnes dont plusieurs font parties du personnel de la société à y apporter une contradiction en vain ;

Il y a lieu de dire et juger que l'employeur qui avait la possibilité de licencier son employé, n'avait pas à le convoquer à plusieurs reprises devant ses collègues et collaborateurs pour lui demander de démissionner de son poste ; en le faisant de manière constante et répété aussi bien devant des personnes étrangère à l'entreprise que celles travaillant pour la société DPCI, celle-ci a commis un harcèlement moral ;

Cependant, le montant de l'indemnité réclamée par Kouyaté Ibrahim au titre de ce demande est excessive ; il y a lieu de la ramener à une juste proportion et de condamner la société DPCI à lui payer la somme de vingt-cinq millions (25.000.000) de francs CFA à titre de dommages intérêts pour harcèlement moral ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en dernier ressort ;

En la forme

Reçoit la société DPCI en son appel principal et Kouyaté Ibrahim en son appel incident ;



Au fond

Déclare la société DPCI mal fondée en son appel principal, l'en déboute ;

Dit Kouyaté Ibrahim partiellement fondé en son appel incident ;

Réformant le jugement attaqué, condamne la société DPCI à payer à Kouyaté Ibrahim, la somme de 25.000.000 F CFA à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Confirme le jugement en ses autres dispositions.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.

