

G/S

N° 32 SOC/19
DU 21/06/2019

ARRET SOCIAL

CONTRADICTOIRE

CHAMBRE
PRESIDENTIELLE

AFFAIRE :

M. TRAORE MOUSTAPHA
(Me KIGNAMAN SORO)

C/

STE CITIBANK CI
(CABINET FDKA)

REPUBLIQUE DE COTE-D'IVOIRE
Union-Discipline-Travail

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-COTE D'IVOIRE

CHAMBRE PRESIDENTIELLE

AUDIENCE DU VENDREDI 21 JUIN 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 un Juin deux mil dix neuf**, à laquelle siégeaient :

Monsieur **ALY YEO**, Premier Président,
PRESIDENT ;

Monsieur **KOUADIO CHARLES DAVID WINNER** et Monsieur **DANHOUE GOGOUE ACHILLE**, Conseillers à la Cour, MEMBRES,

Avec l'assistance de Maître **KOFFI TANGUY**,
Greffier,

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

ENTRE : M. TRAORE MOUSTAPHA ;

APPELANT

Représenté et concluant par Maître
KIGNAMAN SORO, Avocat à la Cour, son conseil ;

D'UNE PART

ET : LA STE CITIBANK CI ;

INTIMEE

Représentée et concluant par le Cabinet
F.D.K.A, Avocat à la Cour, son conseil ;

EXPEDITION DELIVREE LE 03 Octobre 2019 à Maître KIGNAMAN SORO Avocat à la Cour.

D'AUTRE PART

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

FAITS : Le Tribunal du Travail d'Abidjan, statuant en la cause, en matière sociale, a rendu le jugement N°926/CS1/17 en date du 06 Juillet 2017 dont le dispositif est ainsi libellé :

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

EN LA FORME

Rejette la fin de non recevoir soulevée par la Société CITIBANK, tirée du défaut de présentation de tous les chefs de demande formulée par TRAORE Moustapha, à l'Inspection du travail et des Lois sociales ;

Déclare en conséquence, recevable l'action de TRAORE Moustapha ;

AU FOND

L'y dit cependant, mal fondé ;

L'en déboute ;

Par acte n°398/2017 du Greffe en date du 20 Juillet 2017, Maître KIGNAMAN SORO, Conseil de Monsieur TRAORE Moustapha a relevé appel dudit jugement ;

Le dossier de la procédure ayant été transmis à la Cour d'Appel de ce siège, la cause a été inscrite au Rôle Général du Greffe de la Cour sous le N° 775 de l'année 2017 et appelée à l'audience du vendredi 08 Décembre 2017 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 22 Juin 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 22 Mars 2019 sur les conclusions des parties ;

Le Ministère Public a requis qu'il plaise à la Cour infirmer partiellement la décision entreprise ; Statuer à nouveau ; Déclarer le licenciement abusif ; Condamner la CITIBANK CI à payer divers dommages-intérêts à monsieur TRAORE MOUSTAPHA ; Le débouter de sa demande de paiement de dommages et intérêts pour non indication du numéro de son affiliation à la CNPS ; Statuer ce que de droit sur les dépens ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du 21 Juin 2019 ;

DROIT : En cet état, la cause présentait à juger les points de droit résultant des pièces, des conclusions écrites et orales des parties ;

Advenue l'audience de ce jour vendredi 21 Juin 2019, la Cour vidant son délibéré conformément à la loi, a rendu l'arrêt ci-après, qui a été prononcé par Monsieur le Premier Président ;

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 de première instance d'Abidjan le 20 juillet 2017 sous le numéro 398/2017, Me Bérénice N'Guessan, conseil de Traoré Moustapha a relevé appel du jugement numéro 926/CS 1/2017 rendu le 06 juillet 2017 qui a débouté celui-ci de son action en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif contre la société City Bank ;

Au soutien de son appel, Traoré Moustapha expose qu'il a été embauché par City Bank le 1^{er} septembre 2005 en qualité de responsable de la sécurité des données et du contrôle interne et qu'au regard de ses performances professionnelles, il a été promu directeur adjoint des opérations en 2009, puis directeur des opérations et de la technologie par intérim en mars 2012, avant d'être confirmé à ce poste en juillet 2012 avec le grade de vice-président ;

Il précise qu'en sa qualité de directeur des opérations et de la technologie, il était membre du comité de direction et des organes de la banque ; il ajoute que cette même qualité le plaçait directement sous la responsabilité du directeur général et de manière fonctionnelle, de celle du directeur des opérations et de la technologie pour l'Afrique centrale et de l'ouest ;

Il déclare qu'après plusieurs années de travail acharné qui lui ont permis d'acquérir une grande expérience et en dépit de ses performances au travail non contestées, il a subi plusieurs rétrogradations en violation des dispositions impératives du code du travail ;

Il affirme qu'en 2014, il a été rétrogradé de N-1 à N-2 du directeur régional des opérations et de la technologie pour l'Afrique centrale et de l'ouest sans qu'aucun changement n'intervienne dans la structure organisationnelle des pays ; il fait savoir qu'en avril 2015, il a été contraint de céder son poste de directeur des opérations pour la Côte d'Ivoire au directeur régional des opérations pour l'Afrique centrale et de l'ouest qui cumulait désormais, toutes ces attributions ;

Il avoue qu'un autre poste au moins équivalent lui ayant été promis, il a accepté cette situation jusqu'en octobre de la même année où plusieurs propositions de poste toutes inférieures lui ont été faites, ce qu'il a bien évidemment refusé ;

Il conclut qu'alors qu'il était en attente de proposition conformes à son grade, City Bank lui a plutôt servi une lettre de licenciement pour refus d'affectation ; estimant ce licenciement abusif, il a saisi le tribunal du travail qui a rendu le jugement en cause ;

Il fait valoir que son licenciement est d'autant plus abusif que les différents postes qui lui ont été proposés, sont en réalité, une modification substantielle de son contrat de travail opérée sans son consentement puisque ces postes lui font perdre des avantages qu'il avait acquis des premiers qu'il avait occupés ; à titre d'exemple, il fait remarquer qu'en qualité de directeur des opérations et de la



technologie, il était membre du comité de direction et des instances dirigeantes de la banque, avait sous sa responsabilité, 50% des effectifs de la société et était responsable de plusieurs centres de coûts ; or, les nouveaux postes qui lui étaient offerts ne lui garantissaient plus ces prérogatives ;

Il indique que le tribunal aurait dû prendre cet aspect du conflit en compte et déclarer son licenciement abusif et lui accorder les dommages-intérêts réclamés ; il demande à la Cour, d'infirmier le jugement attaqué puis statuant à nouveau, de condamner son ex-employeur à lui payer les sommes réclamées ;

Pour sa part, City Bank, l'intimée, explique que son ex-employé Traoré Moustapha l'a attirée devant le tribunal du travail d'Abidjan pour la voir, à défaut de conciliation, être condamnée à lui payer les sommes d'argent suivantes :

- 109.919.660 F CFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 54.959.830 F CFA à titre de dommages-intérêts pour non délivrance de relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale ;
- 54.959.830 F CFA à titre de dommages-intérêts pour défaut d'indication du numéro d'immatriculation à la CNPS sur la lettre de licenciement ;
- 10.000.000 F CFA à titre de dommages-intérêts pour délivrance d'un certificat de travail non conforme ;

Elle ajoute que le tribunal l'ayant débouté de toutes ses demandes au motif que le licenciement en cause est légitime, Traoré Moustapha a interjeté appel contre le jugement ;

In limine litis, City Bank plaide l'irrecevabilité des demandes présentées au tribunal par son ex-employé et que selon elle, n'ont pas fait l'objet de conciliation devant l'inspecteur du travail et des lois sociales ; elle soutient que c'est à tort que le premier juge les a examinées bien qu'il les ait rejetées car pour elle, ces chefs de

demandes n'auraient jamais dû faire l'objet d'un examen par le tribunal ; elle prie la Cour, de les déclarer irrecevables sur le fondement de l'article 81.2 du code du travail ;

Au fond, elle rappelle que Traoré Moustapha a été engagé le 1^{er} septembre 2005 par un contrat à durée indéterminée en qualité de responsable de la sécurité des données et du contrôle interne puis promu directeur des opérations et de la technologie pour la Côte d'Ivoire placé sous l'autorité hiérarchique du directeur général de la banque ;

Elle précise que l'organisation des fonctions à City Bank conduit les directeurs de fonctions au niveau des pays à rendre compte à des directeurs de fonctions sous régionaux ou régionaux au niveau du groupe selon un organigramme hiérarchisé qui s'adapte selon les besoins tactiques liés au développement de la banque ; elle fait remarquer que la division Afrique à laquelle tous les pays étaient rattachés a été restructurée en cinq sous-divisions pour tenir compte de la taille du marché, de la langue et de l'espace géographique ainsi qu'il suit :

- La sous-division Afrique du nord (Algérie, Tunisie et Maroc) ;
- La sous-division Nigeria comprenant le Nigeria ;
- La sous-division Afrique de l'ouest et du centre (Côte d'Ivoire, Sénégal, Congo, Cameroun et Gabon) ;
- La sous-division Afrique de l'est (Kenya, Uganda, Tanzanie et Zambie) ;
- La sous-division Afrique du sud (Afrique du sud) ;

Elle fait savoir que compte tenu de cette réorganisation, les directeurs de fonctions pays continuaient de reporter au directeur général de leur lieu d'affectation, mais également à leurs directeurs sous régionaux qui eux-mêmes reportaient à leurs directeurs régionaux ;

Elle indique qu'en ce qui concerne Traoré Moustapha en particulier, en tant que directeur des opérations et de la technologie, il en referait au directeur général en Côte d'Ivoire et au directeur



des opérations et de la technologie pour l'Afrique de l'ouest et du centre ;

Elle déclare qu'à partir de juin 2015, du fait de cette réorganisation, lorsque le nouveau directeur des opérations et de la technologie de la sous-division Afrique de l'ouest et du centre initialement basé au Cameroun s'est installé en Côte d'Ivoire, il devait cumuler ce poste avec celui occupé par le directeur local qui était l'appelant ; par conséquent, fait-elle valoir, un nouveau poste a été proposé à Traoré Moustapha qui l'a refusé au motif qu'il comportait une rétrogradation et une diminution d'avantages, ce qui n'est pas vrai puisqu'il conservait son grade et les avantages qui y étaient attachés, outre le fait qu'il avait désormais sous sa responsabilité, le personnel de la Côte d'Ivoire et ceux des pays formant la sous-division ; elle note qu'il a ainsi refusé tous les postes qui lui étaient offerts du fait de cette réorganisation avec les mêmes motifs ;

Elle affirme que ne pouvant pas créer de postes pour lui seul, elle a considéré que son attitude constitue en réalité, un refus d'affectation et l'a donc licencié pour ce motif ;

Elle argüe que le refus de l'appelant était d'autant incompréhensible qu'il avait lui-même, accepté le principe de la suppression de son poste et de sa réaffectation et que le nouveau poste ne comportait aucune rétrogradation, ni diminution d'avantages, ce qu'il reconnaît lui-même ;

Elle conclut que cette attitude n'est rien d'autre qu'une insubordination incompatible avec les disposition de l'article 2 du code du travail selon lequel « est considéré comme salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa personnalité, 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 » ;



Elle relève que cette disposition établit clairement un lien de subordination hiérarchique entre le salarié et son employeur, de sorte qu'une insubordination du premier rend le contrat de travail impossible ;

Elle affirme que le licenciement de Traoré Moustapha est légitime, qu'elle prie la Cour de le constater et de déclarer en conséquence l'appel de celui-ci mal fondé, de l'en débouter et de confirmer le jugement attaqué ;

Le ministère public a conclu à l'infirmité du jugement au motif que bien que City Bank ait informé son ex-employé de la réorganisation du service, elle n'apporte pas la preuve qu'elle a obtenu son accord pour lui confier un nouveau poste de travail qui est différent de l'ancien qu'il occupait ;

MOTIFS

En la forme

L'appel de Traoré Moustapha est recevable pour avoir été relevé conformément aux dispositions de l'article 81.29 du code du travail ; il convient de le déclarer recevable ;

Au fond

1) Sur l'exception d'irrecevabilité des demandes non soumises à l'inspecteur du travail et des lois sociales

Aux termes de l'article 81.2 du code du travail, « tout différend individuel du travail est soumis avant toute saisine du tribunal, à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour tentative de règlement amiable » ;

Il est constant, ainsi que cela résulte du procès-verbal de non conciliation établi par l'inspecteur du travail et des lois sociales le 31 mars 2016, que Traoré Moustapha a saisi cette autorité administrative du règlement de ses réclamations relatives aux avantages en nature qui n'avaient pas été pris en compte lors de la



liquidation de ses droits et un reliquat de 6.156.823 F CFA, les parties ne s'étant pas entendu sur le paiement des dommages-intérêts ;

Par conséquent, il ne pouvait soumettre au tribunal du travail, les chefs de demande étrangers à ceux portés devant l'inspecteur du travail et des lois sociales, notamment les réclamations portant sur des dommages-intérêts pour non délivrance du relevé nominatif de salaires, ceux relatifs au défaut d'indication du numéro d'immatriculation CNPS sur la lettre de licenciement, ainsi que des dommages-intérêts pour délivrance de certificat de travail non conforme ; aussi convient-il de dire et juger que c'est à tort que le tribunal a admis leur examen dans le présent procès ; il y a lieu d'infirmer le jugement attaqué sur ce point et de déclarer ces chefs de demande irrecevables ;

2) Sur le caractère du licenciement

Pour justifier le caractère abusif de son licenciement, Traoré Moustapha fait valoir que son contrat a subi un changement substantiel auquel il n'a pas consenti ; il stigmatise ce changement par le fait que le nouveau poste de travail qui lui a été proposé met moins de personnel sous sa responsabilité et qu'il ne fait plus partie des organes dirigeants de la société ;

Il résulte cependant de l'organigramme produit par City Bank, que les postes de travail proposé à Traoré Moustapha lui permettait d'exercer un pouvoir hiérarchique direct sur non seulement le personnel national, mais également, celui des pays membres de la division Afrique centrale et de l'ouest, ce qui est manifestement plus prestigieux et important que celui où son pouvoir hiérarchique se limite à l'espace national ;

En outre, il reconnaît lui-même que ni son grade, ni son salaire, ni les autres avantages en nature n'ont été modifiés puisque malgré le changement, il a continué de toucher le même salaire sinon plus et conserver le bénéfice de son grade ;

Il ne dément pas non plus que l'entreprise est en mutation, certains fonctions ayant été fondues avec d'autres de sorte que les postes auxquels il désirait être affectés n'existaient plus ; dans ces conditions, il ne pouvait plus exiger de son ex-employeur, qu'il lui attribue un poste qui n'existe plus dans le nouvel organigramme dès lors qu'un poste au moins équivalent lui a été offert et qu'il a refusé, l'employeur ayant la latitude de réorganiser ses services en fonctions de ses besoins et des objectifs assignés à la société ;

Il y a lieu de dire et juger que c'est à tort que Traoré Moustapha a cru devoir refuser les trois postes disponibles qui lui étaient proposés et qui n'affectaient ni son grade, ni son salaire ;

Il convient de déclarer son appel mal fondé, de le débouter de cet appel et de confirmer le jugement sur ce point en adoptant les motifs de la Cour ;

PAR CES MOTIFS

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

En la forme

Reçoit Traoré Moustapha en son appel principal ;

Déclare irrecevables les chefs de demande non soumis au préalable de la conciliation entreprise par l'inspecteur du travail et des lois sociales ;

Au fond

L'y dit mal fondé, l'en déboute ;

Confirme le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif par substitution de motifs ;

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

Et ont signé le Premier Président et le Greffier./.

