

A.S.J

RG N° 1076/17

JUGEMENT SOCIAL  
CONTRADICTOIRE

1340 .../CS1  
DU 29/11/18

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

UNION-DISCIPLINE-TRAVAIL  
Au nom du peuple de Côte d'Ivoire

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE D'ABIDJAN  
AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE  
(FORMATION PRESIDENTIELLE)

**KOUASSI BEUGRE  
HUGUES**

(Me ALAIN CLAUDE KAKOU)

C/

**LA SOCIETE DHL GLOBAL  
FORWARDING COTE  
D'IVOIRE**

(Me DAGO ROGER)

Tenue le jeudi vingt-neuf novembre deux mille dix-huit, au  
Palais de Justice de cette ville où siégeaient :

**CISSOKO Amouroulaye Ibrahim, Président ;**

Assesseurs :

- 1- **KOUDOU Daligou Jean, assesseur employeur ;**
- 2- **SORO Zétin Félix, assesseur travailleur ;**

Avec l'assistance de **COMOE N'GUESSAN Valentin,**  
Greffier dudit tribunal ;

A rendu le jugement dont la teneur suit dans la cause entre :

**PARTIES**

**KOUASSI BEUGRE HUGUES, né le 29 octobre 1970 à  
Cocody, de nationalité ivoirienne, domicilié à Abidjan  
Koumassi SOPIM ;**

Ayant pour conseil, maître Alain Claude Kakou, avocat près la  
Cour d'Appel d'Abidjan ;

**Demandeur**

**D'une part ;**

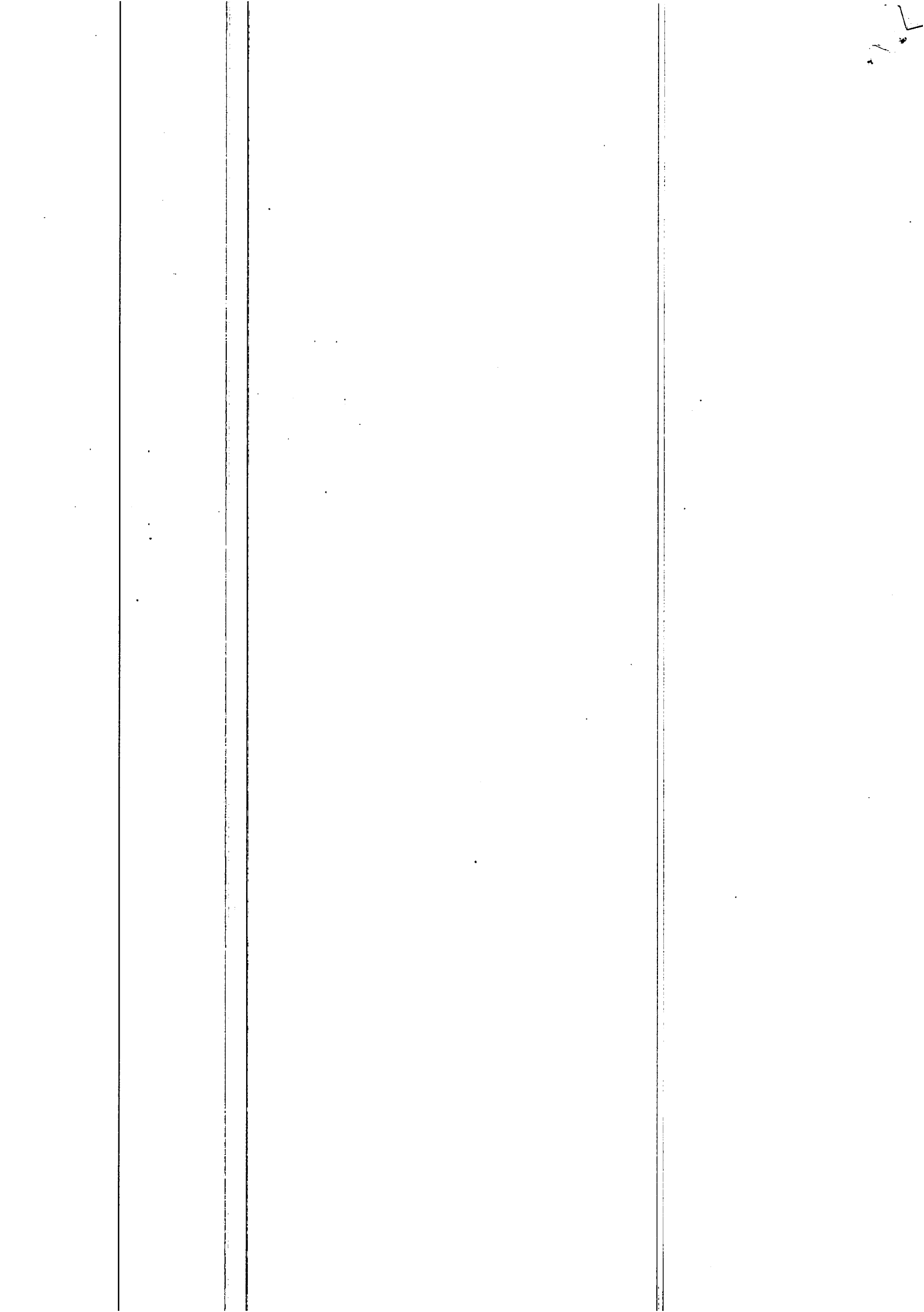
**LA SOCIETE DHL GLOBAL FORWARDING COTE  
D'IVOIRE dite DGFCEI, société anonyme dont le siège social  
est sis à Abidjan Zone 4, 01 BP 2069 Abidjan 01 ;**

Ayant pour conseil, maître DAGO ROGER, avocat près la Cour  
d'Appel d'Abidjan ;

**Défenderesse**

**D'autre part**

emp. de. 2018/11/29



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 sous les plus expresses réserves de fait et de droit;

### **LE TRIBUNAL**

Vu la loi N° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail ;

Vu les pièces du dossier ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public du 19 mars 2018 ;

Où les parties en leurs demandes, fins et conclusions ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### **DE L'EXPOSE DU LITIGE**

Par requête du 03 octobre 2017 enregistrée le 05 octobre 2017 au secrétariat de la présente juridiction, sous le numéro 1086, KOUASSI BEUGRE HUGUES a fait citer la société DHL GLOBAL FORWARDING COTE D'IVOIRE dite DGFCI par-devant ladite juridiction, à l'effet de voir condamner celle-ci, à lui payer, à défaut de conciliation, les sommes suivantes :

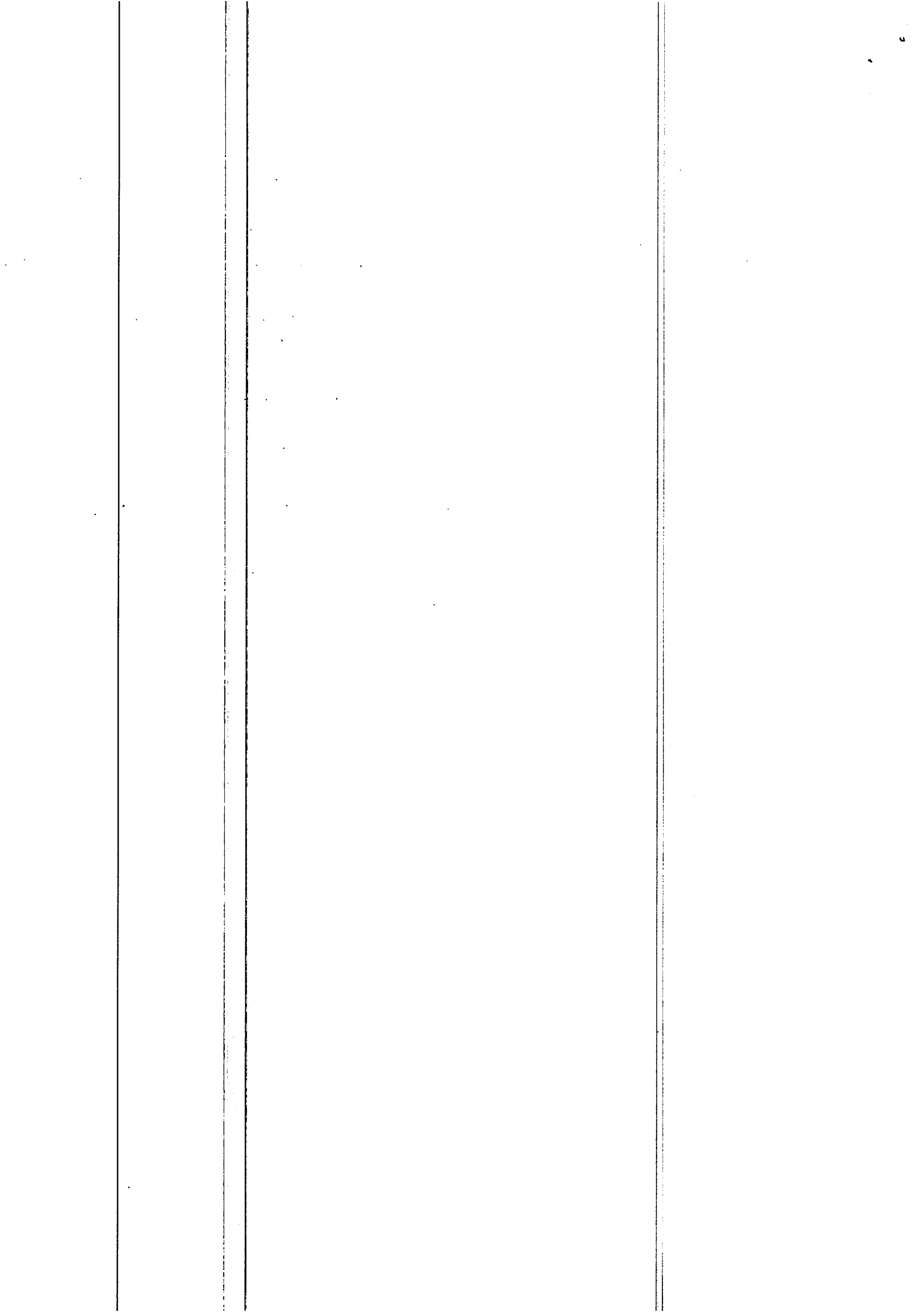
- 53.828.440 francs à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 53.828.440 francs à titre de dommages et intérêts pour non remise du certificat de travail ;
- 53.828.440 francs à titre de dommages et intérêts pour non remise du relevé nominatif de salaire ;
- 90.000.000 de francs à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral lié au harcèlement ;
- 3.390.816 francs à titre de bonus de l'année 2016 ;

Il a sollicité en outre, l'exécution provisoire de la présente décision ;

Au soutien de son action, il expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 1<sup>er</sup> octobre 2013, il est entré en relation contractuelle avec la société DGFCI ;

Il affirme que les stipulations essentielles de son contrat prévoyait en son article 5 qu'il conservera son ancienneté acquise au service de DHL EXPRESS depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1997 et en son article 4, qu'il recevrait un salaire brut imposable de 2.710.857 francs, avec certains avantages en nature dont un bonus annuel calculé en fonction de sa rémunération en cas d'atteinte ou de dépassement des objectifs fixés ;

Il ajoute que ledit contrat ayant fait l'objet d'un avenant le 31 juillet 2014, a été rompu unilatéralement par la société DGFCI au moyen d'une lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle, à lui notifiée le 20 juillet 2017 ;



Le demandeur note toutefois que ledit licenciement revêt un caractère abusif ;

Selon lui, l'abus réside aussi bien dans les causes du licenciement, que dans les circonstances ayant entraîné ce licenciement ;

Il explique en effet, relativement aux causes du licenciement, que la société DGFCI ne rapporte nullement la preuve de son insuffisance professionnelle, au travers de faits précis, objectifs et vérifiables ;

Il ajoute que la société défenderesse n'indique pas en quoi il est un incompetent, inapte à occuper les fonctions de directeur commercial, alors même qu'il a eu à bénéficier de plusieurs bonus contractuels, dont le dernier est celui de 2016, non encore payé, qu'il a eu à assurer l'intérim de la direction générale, et à bénéficier de plusieurs récompenses au titre de son activité au sein de ladite société ;

Il conclut dès lors au fait que le motif invoqué par son ex-employeur pour procéder à son licenciement est un faux motif ;

S'agissant des circonstances du licenciement, KOUASSI BEUGRE Hughes fait observer que l'abus résulte des irrégularités contenues dans la procédure de licenciement ;

Il explique à ce sujet que les lettres de demandes d'explications et de licenciement ont été signées par des personnes ne relevant pas de la DGFCI, mais émanant plutôt du groupe DHL ;

Il ajoute également que ces irrégularités de la procédure s'observent dans le contenu de la lettre de licenciement, dès lors que ladite lettre n'a pas indiqué sa qualification professionnelle, et l'indication de l'information de l'inspecteur du travail ;

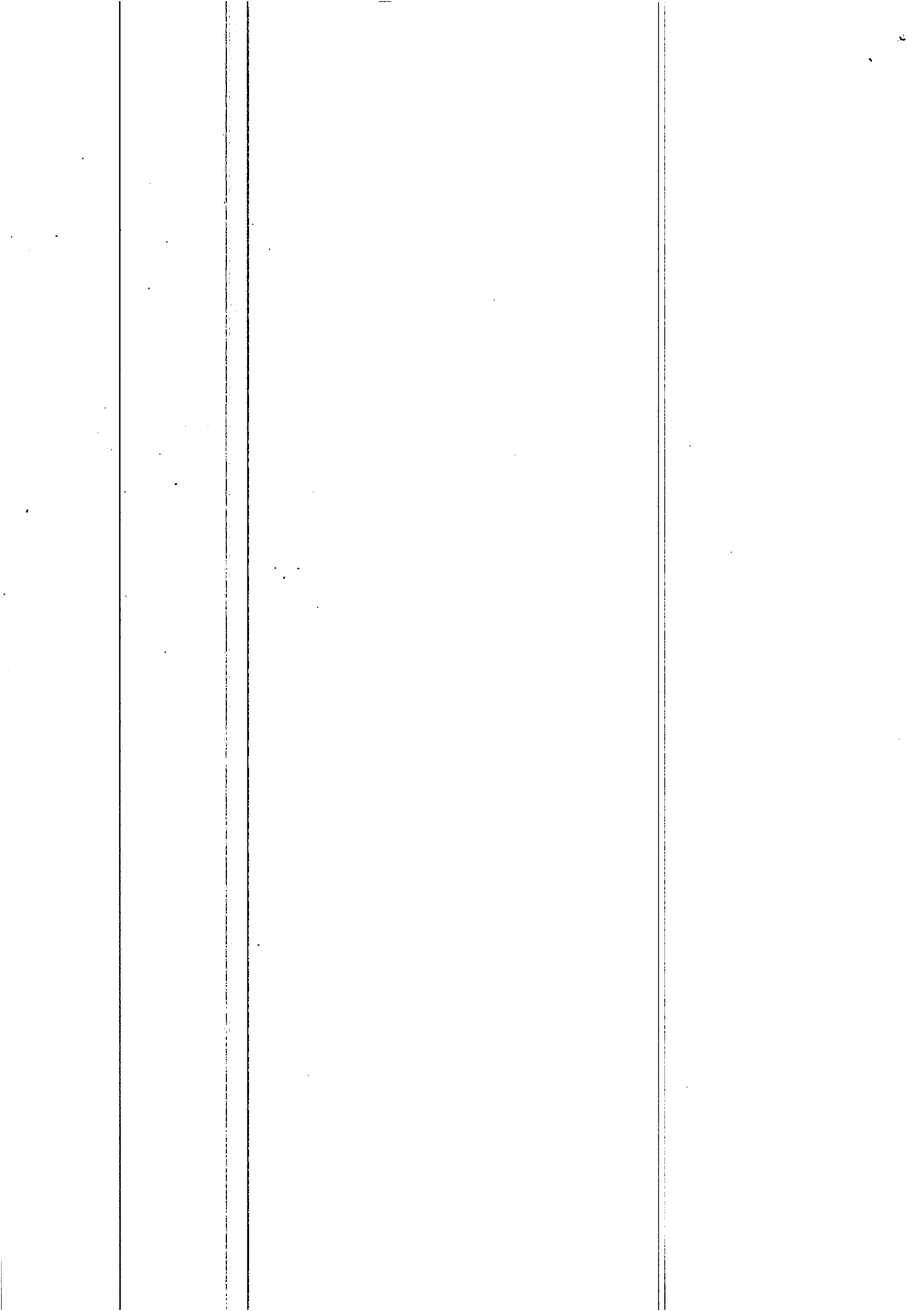
Le demandeur note enfin que l'abus dans les circonstances de la rupture du contrat de travail résulte du détournement de la procédure instituée à l'article 17 du code du travail à des fins de règlement de compte auquel il est étranger ;

Selon lui, la procédure de licenciement a été mise en œuvre pour en réalité lui imputer une responsabilité ne relevant ni de ses fonctions, ni de son domaine d'intervention ;

KOUASSI BEUGRE Hughes fait observer par ailleurs, que ses documents légaux ne lui ont pas été remis ;

Il indique en outre, le licenciement effectué par son employeur a porté atteinte à son honneur et à sa réputation professionnelle ;

Selon lui, en le traitant comme un incompetent ou en le présentant comme un cadre ayant des insuffisances professionnelles, la DGFCI a discrédité non seulement tout son cursus scolaire et universitaire, mais aussi vingt années d'activité au service d'un employeur qui n'avait jusque-là émis aucune critique sur ses compétences ;



Il achève ses propos en faisant remarquer que la société défenderesse est débitrice à son égard du bonus de l'année 2016 ;

C'est pour toutes ces raisons qu'il entend voir condamner la société DGFCI à lui payer les sommes d'argent ci-dessus mentionnées ;

En réplique, la société DGFCI conclut au mal fondé de l'action de KOUASSI BEUGRE Hugues, au motif que ce dernier a été légitimement licencié pour insuffisance professionnelle, entendu comme étant le manque de performance du salarié dans l'exécution de ses tâches professionnelles, son inaptitude à exercer de façon satisfaisante les fonctions à lui confiées ou les conditions insuffisantes de cet exercice marquant une absence d'efficacité ;

Elle explique qu'elle est spécialisée entre autres, dans l'exploitation du commerce et du transport maritime, aérien, routier de marchandises, dans la manutention, le transit, le fret, la représentation, la location, l'exploitation de toute entreprise de transport, l'exercice des activités de concessionnaire en douane, avec comme directeur des ventes et du marketing, KOUASSI BEUGRE Hugues ;

Elle note que lors d'un passage à Abidjan, le supérieur hiérarchique du demandeur a évoqué la question des performances de ce dernier, et par courrier électronique du 26 mai 2017, lui a rappelé ses objectifs, en lui indiquant notamment des pistes pour l'amélioration des ventes de la société ;

Ledit supérieur hiérarchique, selon la société défenderesse, avait par ailleurs demandé à l'ex employé d'améliorer sa quête de renseignements sur le marché, afin d'identifier de nouvelles cibles au niveau de la clientèle et accroître ainsi les parts de marché de la société, de même que son utilisation du réseau de la société, sans oublier la question de la motivation des agents commerciaux ;

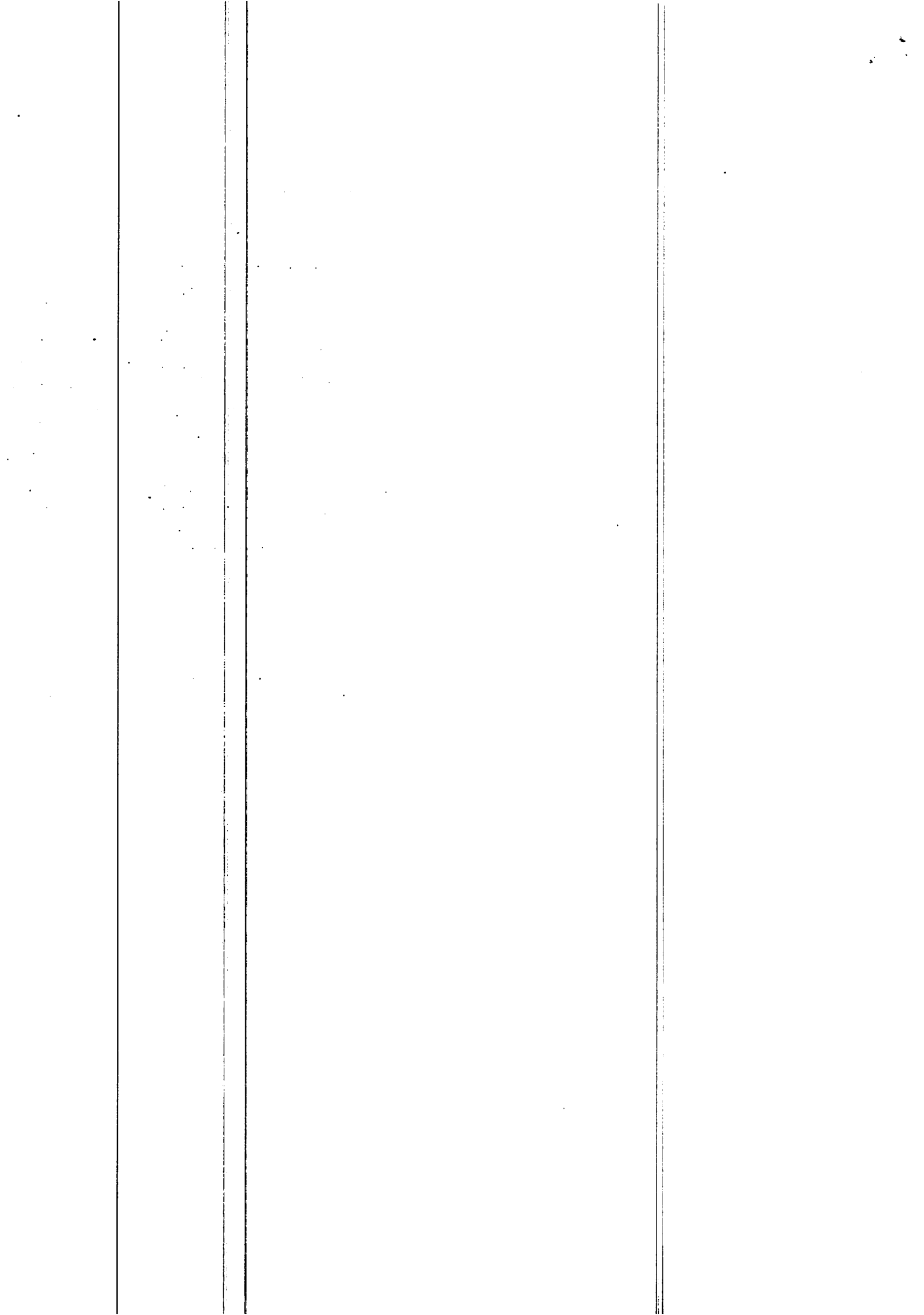
La défenderesse poursuit pour dire que ses points indiqués n'ayant pas été satisfaits, elle a eu à adresser une demande d'explication à KOUASSI BEUGRE Hugues, le 27 juin 2017, afin d'être éclairée sur les raisons de ses défaillances ;

Elle ajoute que la réponse adressée par le demandeur à cette demande, n'ayant pas été jugée satisfaisante, elle lui a adressé une seconde demande d'explication, le 3 juillet 2017 ;

Aussi, selon elle, face aux nombreux dysfonctionnements constatés, a-t-elle prononcé le licenciement de KOUASSI BEUGRE Hugues, pour insuffisance professionnelle ;

Un tel licenciement, selon elle, n'ouvre pas droit à des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

La société DGFCI affirme par ailleurs, avoir délivré un certificat de travail à KOUASSI BEUGRE Hugues et que ce dernier a omis de récupérer son relevé nominatif de salaires qu'elle tenait à sa disposition ;





Elle note en outre que la demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral ne repose sur aucun fondement légal, et que le demandeur ne rapporte aucun élément pouvant justifier le paiement à son profit de la somme de 3.390.816 francs au titre du bonus pour l'année 2016 ;

Elle conclut dès lors, au rejet de toutes les prétentions de KOUASSI BEUGRE Hugues ;

En réaction, ce dernier fait observer, que les insuffisances alléguées ont été constatées par des tiers, dans un contexte de crise entre la direction du groupe et la direction de la société DGFCI ;

En outre, selon lui, le délai entre les demandes d'explications et de la lettre de licenciement atteste de ce que l'amélioration qu'on exigeait de lui était impossible, toute chose rendant son licenciement intervenu pour insuffisance professionnelle, illégitime ;

S'agissant du bonus annuel réclamé, il fait remarquer qu'il avait été évalué pour ses performances situées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016, et qu'à l'issue de cette évaluation, il a obtenu un score de 66%, ce qui le rend éligible au titre du bonus de l'année 2016 ;

Selon lui, pour déterminer le montant du bonus contractuel, les parties ont ensemble retenu que ce montant serait égal à 16 % du salaire annuel, multiplié par le taux de performance ;

Le Ministère Public à qui la cause a été communiquée, s'en est remis à la sagesse de la présente juridiction ;

## **SUR CE**

### **EN LA FORME**

#### **Sur le caractère de la décision**

La société DHL GLOBAL FORWARDING COTE D'IVOIRE ayant comparu, il convient de statuer contradictoirement ;

#### **Sur la recevabilité de l'action**

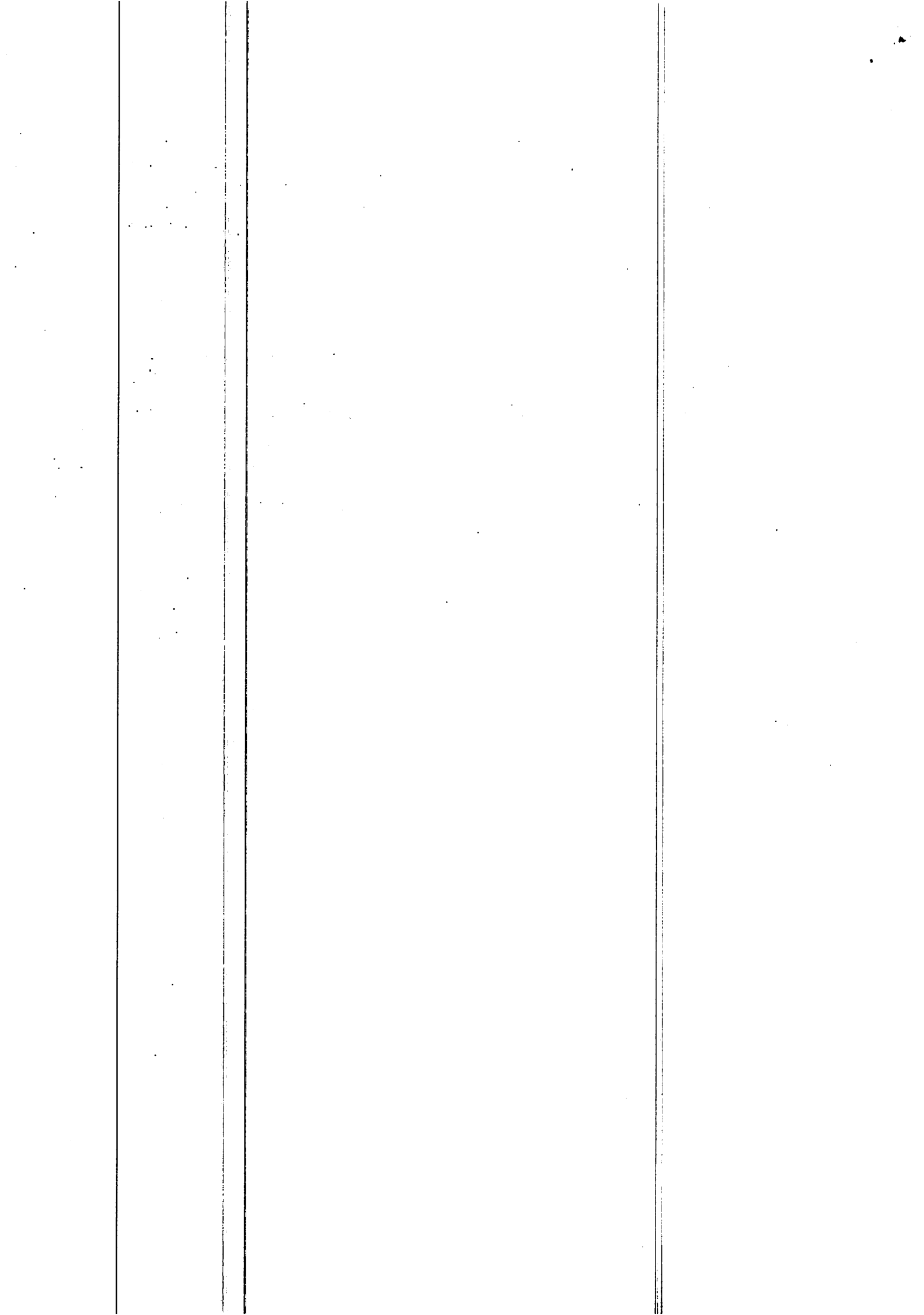
L'action de KOUASSI BEUGRE HUGUES a été introduite conformément aux prescriptions légales ;

Il convient dès lors, de la déclarer recevable ;

## **AU FOND**

### **Sur le caractère du licenciement et ses conséquences**

Suivants les dispositions de l'article 18.15 du code du travail, les licenciements effectués sans motifs légitimes sont abusifs et donnent lieu au paiement de dommages et intérêts ;



Constitue notamment un licenciement effectué sans motif légitime, celui dont le motif n'est pas établi ou fallacieux;

En l'espèce, il est constant, comme résultant de la lettre de licenciement du 20 juillet 2017, que KOUASSI BEUGRE Hugues a été licencié pour insuffisance professionnelle ;

Il lui était reproché un certain nombre de dysfonctionnements dans le service qu'il dirigeait et qui se résument en des rendements attendus qui n'auraient pas été atteints comme il se devait ;

Toutefois, en ayant retenu un tel motif de licenciement, la société DGFCI n'a pas laissé au salarié un temps suffisant pour pouvoir remédier à ce qu'elle considérait comme un manque de performance ;

En effet, entre le temps où des reproches ou recommandations lui ont été faites par le nommé Karim ALEM, à savoir le 26 mai 2017 et les demandes d'explications, jusqu'au licenciement effectué le 20 juillet 2017, il s'est écoulé moins de deux mois, soit exactement un mois et 24 jours ;

Un tel délai, ne peut raisonnablement permettre de vérifier des résultats attendus d'un employé et entraîner un licenciement pour insuffisance professionnelle;

En outre, aucun reproche sur ses performances n'avait été auparavant fait à KOUASSI BEUGRE Hugues ;

en tout état de cause, un tel motif de licenciement ne peut être valablement retenu à l'encontre d'un employé justifiant d'environ vingt ans d'ancienneté dans la même entreprise, dont quatre au poste de directeur commercial et marketing, en raison de ce que l'insuffisance professionnelle doit être apprécié en tout début des relations de travail ;

Dans ces conditions, il y a lieu de dire et juger que le licenciement effectué par la société DGFCI l'a été pour un motif fallacieux ou non établi ;

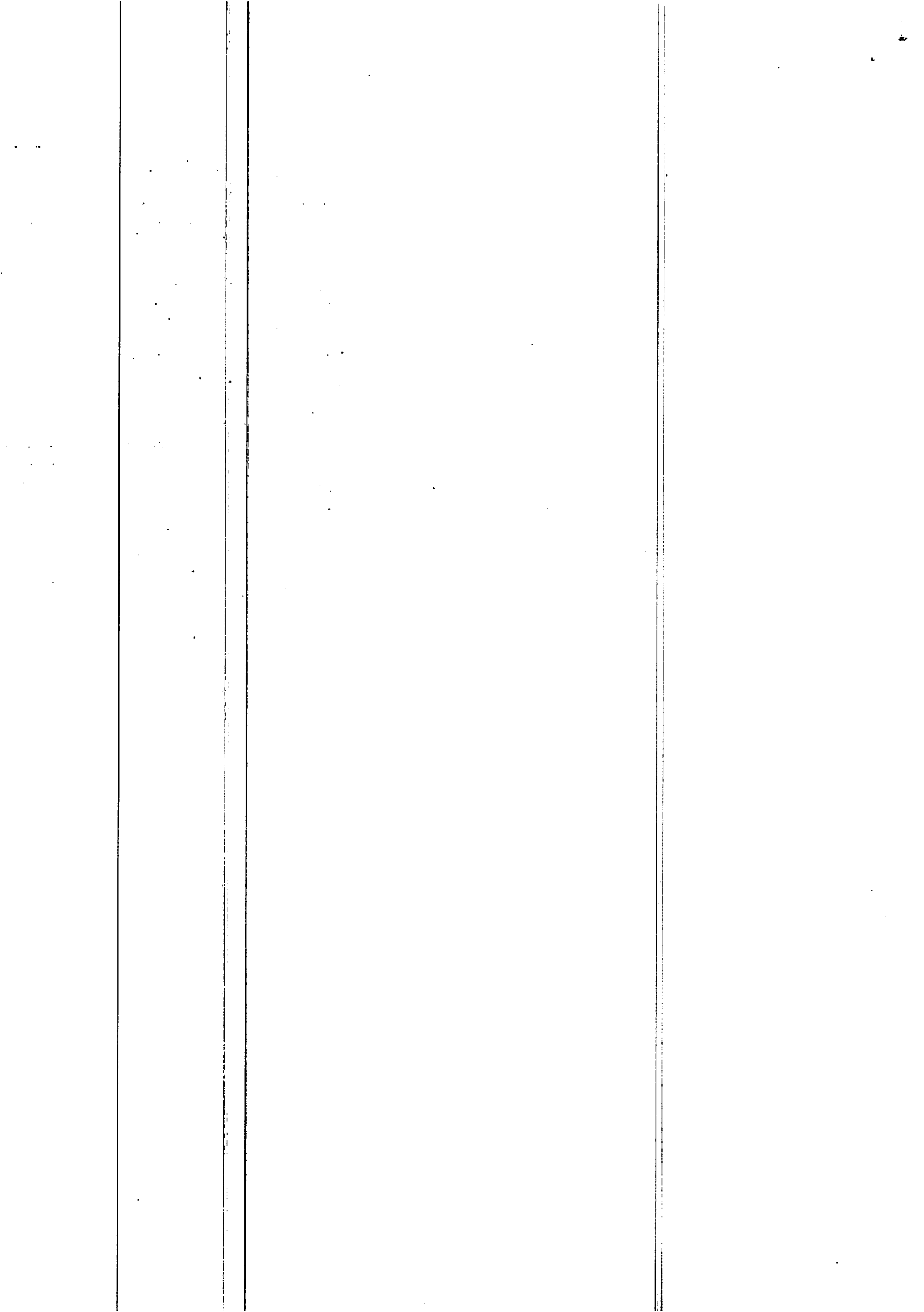
Un tel licenciement revêt donc un caractère abusif ;

Par conséquent, il convient de condamner la société DGFCI à payer à KOUASSI BEUGRE Hugues, 20 mois de salaires brut à titre de dommages et intérêts, soit la somme de 2.470.852 francs x20 = 49.417.040 francs ;

#### **Sur le bien- fondé des demandes en paiement**

- **Des dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire**

Il résulte des dispositions de l'article 18.18 du code du travail, qu'à l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail ainsi qu'un relevé nominatif de salaires de la CNPS ;



En l'espèce, aucun élément du dossier n'indique que la société DGFCI a satisfait à cette obligation légale, alors surtout qu'elle ne rapporte pas la preuve de la remise desdits documents à son ex-employeur ;

C'est donc en pure perte qu'elle affirme avoir délivré un certificat de travail à KOUASSI BEUGRE Hugues et que ce dernier a omis de récupérer son relevé nominatif de salaires qu'elle tenait à sa disposition ;

Il convient dans ces conditions de condamner la société DGFCI à payer à KOUASSI BEUGRE Hugues, un mois de salaire brut par document non remis, soit la somme de 2.470.852 francs pour chaque document non remis ;

- **Des dommages et intérêts pour préjudice moral**

La mise en œuvre de la responsabilité civile suppose une faute, un préjudice et un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;

En l'espèce KOUASSI BEUGRE Hugues sollicite la condamnation de la société DGFCI à lui payer des sommes d'argent à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, résultant de ce que son honneur ou sa réputation professionnelle a été bafouée et que son ex-employeur a discrédité son parcours scolaire et universitaire, ainsi que ses années d'activité, en le licenciant pour insuffisance professionnelle ;

Toutefois, aucune atteinte à l'honneur ou à la réputation professionnelle ne peut être retenue à l'encontre de la société DGFCI du fait du licenciement pour insuffisance professionnelle par elle effectué, dès lors que les faits qu'elle a retenus à l'appui de cette sanction ne visent pas toute la carrière professionnelle de l'ex-salarié ;

Il convient dès lors, de débouter KOUASSI BEUGRE Hugues de ce chef de demande comme mal fondé ;

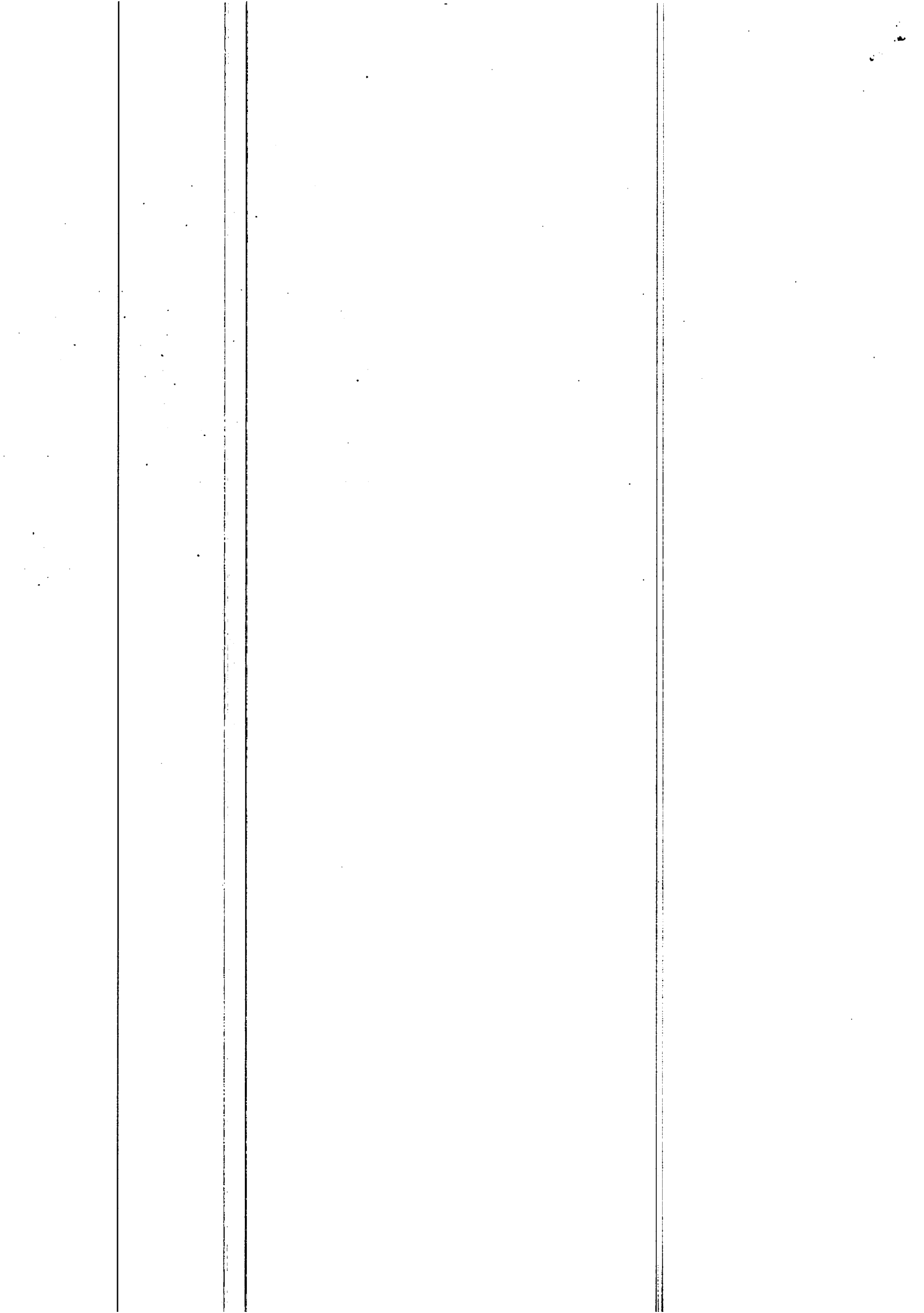
- **Du bonus de l'année 2016**

Il résulte des dispositions de l'article 1315 du code civil, applicable à la matière sociale, que celui qui sollicite l'exécution d'une obligation doit en rapporter la preuve ;

En l'espèce, en ayant sollicité la condamnation de la société DGFCI à lui payer la somme de 3.390.816 francs à titre de bonus de l'année 2016, KOUASSI BEUGRE Hugues ne rapporte aucun élément attestant que ladite somme lui est due au titre du bonus annuel ;

Il est certes vrai que ledit bonus est prévu à son contrat de travail, mais aucun élément du dossier n'indique, comme il le prétend, qu'il avait été évalué pour ses performances situées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016, et qu'à l'issue de cette évaluation, il a obtenu un score de 66%, ce qui le rend éligible au titre du bonus de l'année 2016 ;

Il convient dans ces conditions de le débouter de ce chef de demande, comme mal fondé ;



### Sur l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 81.27 du code du travail, l'exécution immédiate et par provision avec ou sans caution, nonobstant opposition ou appel peut être ordonnée;

En matière sociale, spécialement, le caractère alimentaire des sommes octroyées au titre des droits acquis, justifie l'exécution provisoire des décisions ;

Aucune somme d'argent n'ayant été allouée au demandeur au titre desdits droits, il y a lieu de dire n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

### PAR CES MOTIFS

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

### EN LA FORME

Déclare l'action de KOUASSI BEUGRE HUGUES recevable ;

### AU FOND

- L'y dit partiellement fondé ;
- Dit que la société DHL GLOBAL FORWARDING COTE D'IVOIRE dite DGFCI a abusivement licencié KOUASSI BEUGRE Hugues ;
- Condamne en conséquence, ladite société à lui payer les sommes suivantes :
  - 49.417.040 francs à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
  - 2.740.852 francs à titre de dommages et intérêts pour non remise de certificat de travail ;
  - 2.740.852 francs à titre de dommages et intérêts pour non remise du relevé nominatif de salaires ;
- Déboute toutefois, KOUASSI BEUGRE Hugues du surplus de ses demandes ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement, les, jour, mois et an que dessus ;

ET ONT SIGNE

