

COUR D'APPEL
D'ABIDJAN

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union-Discipline-Travail

TRIBUNAL DU TRAVAIL
D'ABIDJAN

Au nom du peuple de Côte d'Ivoire

JUGEMENT SOCIAL
CONTRADICTOIRE
N°1211/CS1 du
25/07/2019

Le Tribunal du Travail d'Abidjan, statuant en matière sociale, en son audience publique ordinaire du Jeudi 25 Juillet deux mille dix-neuf, tenue au Palais de Justice de ladite ville, à laquelle siégeaient, conformément aux dispositions des articles 81-12 et suivants du code du travail :

RG N° 569/19

Monsieur CISSOKO AMOUROULAYE IBRAHIM Président;

Monsieur KOUDOU DALIGOU JEAN Assesseur employeur;

AFFAIRE :

Monsieur SORO ZETIN Assesseur travailleur;

Madame YAO née KONAN
ADJOUA GERMAINE

Avec l'assistance de maître COMOE VALENTIN, Greffier dudit tribunal ;

c/

La Société ORANGE
COTE D'IVOIRE

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

PARTIES

Madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE, né le 12 Janvier 1971 à Tiebissou, de nationalité Ivoirienne, domiciliée à Abidjan, 30 BP 106 Abidjan 30, téléphone 07 67 50 41, ex Manager Recrutement et Mobilité à la Société ORANGE COTE D'IVOIRE demanderesse concluant en personne ;

Contre

La Société COTE D'IVOIRE TELECOM devenue ORANGE COTE D'IVOIRE S.A, Société à Participation financière Publique avec Conseil d'Administration, au capital de 5.996.000.000 F CFA, dont le siège social est à Abidjan-Marcory, téléphone 20 12 3420, représentée par monsieur BAMBA MAMADOU, son Directeur Général, défenderesse ayant pour Avocat la SCPA DOGUE-ABBE YAO et Associés;

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier aux droits et intérêts respectifs des parties en cause, mais au contraire sous toutes réserves de droit et de fait ;

LE TRIBUNAL

Vu les pièces du dossier ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation;

Où les parties en leurs conclusions ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Exposé du litige

Par requête enregistrée au greffe du Tribunal du Travail d'Abidjan, le 04 Avril 2019, madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE a fait citer la société ORANGE COTE D'IVOIRE par-devant ladite juridiction pour obtenir, à défaut de conciliation, la condamnation de celle-ci à lui payer :

- 20.182.764 F au titre du salaire de présence du 1^{er} Août 2018 au 30 janvier 2019 ;
- 912.213,13 F au titre du reliquat de la gratification ;
- 6.255.176 F au titre du reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 12.525.879.05 F au titre du reliquat de l'indemnité de licenciement ;
- 53.820.704 F au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 121.096.584 F au titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral;


Elle a sollicité, en outre, l'exécution provisoire de la décision à intervenir à hauteur du reliquat des droits de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Au soutien de son action, madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE expose que stagiaire au sein de la Société COTE D'IVOIRE TELECOM du 16 Octobre 2000 au 17 juillet 2001, puis de chargée d'Etude, Ingénierie/autres domaines, à partir du 22 Avril 2002, elle a finalement été embauchée suivant contrat à durée indéterminée le 26 Novembre 2003 au même poste avec une rémunération mensuelle de 544.000 F ;

Poursuivant, elle indique que grâce à ses compétences professionnelles, elle a bénéficié de plusieurs augmentations sur son salaire ;

De même, suite à son ascension au poste de Manager, il lui a été accordé des avantages en nature notamment une carte carburant de 250.000 F mois ainsi qu'un véhicule de type car-plan ;

A ce titre, elle a bénéficié de son premier véhicule (KIA SPORTAGE) en 2012 dont la propriété lui a été transférée en Novembre 2016, conformément à l'accord des parties ;



Puis, en Novembre 2016, un autre véhicule de marque PEUGEOT TYPE'S BUAFYT dont la propriété devait lui être acquise dans les mêmes conditions en Novembre 2020

Elle ajoute qu'en relation avec le transfert de propriété, un prélèvement mensuel de 133.333 F CFA était opéré par son employeur sur son traitement;

Relativement à son licenciement, elle soutient qu'il est abusif parce que :

1° Le licenciement est entaché de nullité ;

2° Le motif invoqué par Orange COTE D'IVOIRE est inexistant ;

3° Les faits invoqués par son employeur ont déjà fait l'objet d'une sanction d'où il suit que le licenciement actuel constitue une double sanction ;

Sur le premier point, madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE rappelle que la société ORANGE COTE D'IVOIRE étant une Société commerciale, les sanctions disciplinaires ne peuvent être, au regard des dispositions de l'article 22 de la convention collective interprofessionnelle et 487 de l'acte Uniforme OHADA relatif aux Sociétés commerciales et au groupement d'intérêt économique, être prises que par le chef d'entreprise, seule personne habilité à assurer la Direction générale de l'entreprise et la représenter dans ses rapports avec les tiers ;

Que nul autre ne peut agir en ses lieu et place s'il justifie d'un pouvoir spécial ;

Pour elle donc, seul monsieur BAMBA MAMADOU, Directeur Général de ORANGE COTE D'IVOIRE pouvait signer sa lettre de licenciement et non monsieur KOKO CHRISTIAN, qui n'a reçu aucune habilitation à le faire, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines de ladite société ;

Elle estime donc que la lettre de licenciement signée par celui-ci et mise à sa disposition n'a aucune valeur juridique de sorte qu'elle doit être regardée comme nul et de nul effet ;

Partant, elle considère que n'ayant reçue aucune autre lettre de licenciement, son contrat de travail s'est poursuivi jusqu'au 30 janvier 2019, date à laquelle son employeur a matérialisé la rupture définitive dudit contrat, suite à son refus de la réintégrer dans l'effectif de la société;

Sur le second point tiré des motifs du licenciement, la demanderesse conteste les griefs de propos xénophobes qui lui sont mis à sa charge ;

Qu'elle affirme n'avoir tenu de tels propos à l'endroit d'un autre employé mis pis, son employeur a tenu pour vraies les seules déclarations de cet employé sans une enquête contradictoire et sérieuse laquelle aurait d'asseoir sa conviction ;

Qu'en réalité, ces propos qui ne sont que de pures allégations "mise à sa charge n'étaient pas établis de sorte que son licenciement est abusif car dépourvu de motif sérieux;

Sur le troisième point, elle fait remarquer que conformément aux dispositions de l'article 17.1 du code du travail, il est interdit à tout employeur d'infliger à son travailleur une double sanction pour la même faute ;

Or, explique-t-elle, les motifs contenues dans la lettre de licenciement brandie par son employeur avaient été déjà sanctionnés par une mise à pied ; Ce qui constitue une violation du texte précité ; d'où le caractère abusif de son licenciement, opéré sur la base de ce motif;

Relativement à ses prétentions pécuniaires, elle soutient qu'outre les dommages-intérêts pour licenciement abusif, son ex employeur lui reste devoir le salaire de présence sur la période allant du 1^{er} Août 2018 au 30 janvier 2019, le reliquat des droits acquis et des dommages- intérêts pour harcèlement moral;

Sur le reliquat des droits énumérés plus haut, elle a fait savoir que lesdits droits ont été calculés sur la base d'un salaire moyen mensuel erroné ;


En lieu et place du montant de 3.229.215 F CFA, son ex employeur s'est contenté de calculer ses droits sur la base de 1.800.000 F CFA ;

A ce propos, elle souligne que celui-ci n'avait pas intégré dans ledit salaire moyen mensuel ses avantages en nature qui lui été octroyé directement ou indirectement à savoir :

- 225.000 F CFA de recharge d'unités de communication ;
- 50.000 F CFA de bon de recharge de communication ;
- 399.999 F CFA pour la contribution de l'employeur au titre du car plan;
- 250.000 F CFA pour l'achat du carburant de par mois ;
- 71.236 F pour l'assurance retraite complémentaire;

S'agissant du harcèlement moral, elle a fait savoir que de 2012, date de prise de fonction de monsieur KOKO CHRISTIAN au poste de Directeur des Ressources Humaines de ORANGE COTE D'IVOIRE jusqu'au 30 juillet 2018, date de son licenciement, elle a vécu un enfer au sein de la Direction des Ressources Humaines ;

Que cette torture psychologique dont l'auteur n'est autre que ce dernier est faite de réductions arbitraires d'attributions, d'imputations d'allégations non fondés suivies de demandes d'explications et d'avertissement, d'humiliations récurrentes devant ses collègues ;



En somme, monsieur KOKO CHRISTIAN n'a jamais apprécié son travail et ne manquait aucune occasion pour la dévaloriser ou la menacer de licenciement ;

Elle soutient que tous ces actes vexatoires et ces prétendues incapacités professionnelles qui lui étaient régulièrement reprochés ont inexorablement dégradé son équilibre psychologique ;

Mettant donc en cause son employeur pour avoir manqué à son obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité de son travailleur, elle affirme que celui-ci doit être condamné à lui payer des dommages-intérêts à ce titre ;

En réplique, la société ORANGE COTE D'IVOIRE a d'abord soulevé l'incompétence du Tribunal du travail relativement aux dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Pour elle, la présente juridiction ne peut connaître d'une telle demande pour la simple raison que les dispositions de articles 5 et 6 code du travail qui traitent du harcèlement n'ont pas prévu d'allocation de dommages-intérêts ;

Ce qui sous-entend que cette demande ne peut qu'être portée devant le Tribunal Civil qui a une compétence de droit commun en la matière ;

En tout état de cause, elle soutient les accusations de harcèlement moral contre elle portées par la demanderesse sont injustifiées ;

En effet, poursuit-elle, en la matière, il appartient à celle-ci de prouver par tous moyens notamment, par des écrits, et autres pièces qu'elle a été victimes de ces faits ;

Pour elle, les sanctions infligées à cette dernière n'ont pas été prises « ex nihilo » mais reposaient sur bien sur des éléments objectifs ;

Sur la demande en paiement de six mois de salaire de présence, la défenderesse affirme que son ex salarié est mal fondé ;

En effet, elle explique que n'étant pas un délégué du personnel, celui-ci ne peut demander sa réintégration pour une prétendue nullité de son licenciement et, à fortiori, des dommages-intérêts ;

En ce qui concerne le reliquat des droits de rupture, elle fait observer que les éléments ci-dessus énumérés par son ex salarié lesquels, selon lui, auraient dus être pris en compte dans le salaire moyen mensuel, sont en réalité des frais de remboursement et non des avantages ;

Or, avance-t-elle, aux termes de l'article 31.9 du code du travail, les frais de remboursement sont exclus du calcul des indemnités de préavis et de licenciement ;

Elle estime donc que c'est à juste que les droits de rupture de la demanderesse ont été calculé sur la base du montant de 1.800.000 F CFA ;

En réaction, madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE conclut au rejet de l'exception d'incompétence du Tribunal du Travail soulevée par la défenderesse au motif que le harcèlement moral dont elle a été victime s'est produit dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ;

S'agissant donc d'un conflit de travail, elle souligne que sa demande est du ressort exclusif de ladite juridiction ;

Sur les autres points, elle a repris l'essentiel des ses développements ;

DES MOTIFS

En la forme

- Sur le caractère de la décision

La société ORANGE COTE D'IVOIRE a conclu de sorte qu'il y a lieu de statuer par décision contradictoire;

- Sur le déclinatoire de compétence du Tribunal du Travail

Pour la société ORANGE COTE D'IVOIRE, le Tribunal du travail doit décliner sa compétence, relativement aux dommages-intérêts pour harcèlement moral, au profit du le Tribunal Civil car aucune disposition du code du travail n'a prévu de dommages-intérêts en cas de harcèlement ;

Il convient de rappeler que même s'il n'est expressément pas prévu du code du travail, un article fixant le quantum de la réparation en cas de harcèlement tel que prévu par l'article 5 du même code, il est admis que l'appréciation de celui-ci est faite sur le fondement de l'article 1382 du code civil, disposition applicable en matière sociale ;

Partant, étant acquis aux débats que les faits de harcèlement moral dont madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE s'estime victime se sont s dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, il s'agit manifestement d'un conflit de travail ;

Or, selon l'article 81.8 du code du travail, un tel différend opposant un employeur à son travail relève des Tribunal du travail ;

Ce n'est donc pas à bon droit que la société ORANGE COTE D'IVOIRE a entendu soulever l'exception ci-dessus ;

Il convient donc de la rejeter ;

[Faint, illegible text visible in the first two columns of the table]

- Sur la recevabilité de l'action

Madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE a introduit son action dans les formes légales :

Il sied donc de la déclarer recevable;

Au fond

- Sur le caractère abusif du licenciement tiré de la nullité de la lettre de licenciement

Pour madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE, son licenciement est abusif au motif que la lettre de licenciement est nulle car ayant été signé par le Directeur des Ressources humaines, personne ne disposant d'aucune pouvoir ou habilitation pour décider de son licenciement ;

S'il est admis en droit que seul le dirigeant de l'entreprise peut prendre des décisions engageant la vie de celle-ci, il n'en demeure pas moins qu'il peut déléguer, sans formalité particulière dans certains cas, des pouvoirs à certains de ses collaborateurs;

Ainsi, le Directeur des Ressources humaines peut, dans le cadre de ses fonctions, signer des lettres d'embauches et de rupture de contrat de travail;

En l'espèce, il n'est pas contesté que c'est d'ailleurs celui-ci qui avait signé des contrats de stage et divers autres documents au profit de la demanderesse;

Ayant, de ce fait, acquiescé audits actes qui ont engagé la vie de l'entreprise, elle ne peut contester la signature apposée par ce dernier sur un autre document, en l'occurrence, la lettre de licenciement ;

Il convient donc de rejeter ce moyen ;

- Sur le caractère abusif du licenciement tiré de la perte de confiance

Il résulte des dispositions de l'article 18.3 du code du travail que le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime;

Constitutif un motif légitime susceptible d'entraîner la rupture du lien contractuel, tout manquement du salarié à ses obligations contractuelles;

Aussi est-il admis en droit qu'en cas de licenciement, seule la lettre de licenciement, document qui limite les pouvoirs du juge dans l'appréciation des motifs du

licenciement, permet de vérifier la réalité matérielle des griefs retenus contre le salarié ;

De la lettre de licenciement datée du 30 juillet 2018 versée au dossier, il ressort que madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE a été licenciée, par la Société ORANGE COTE D'IVOIRE, pour perte de confiance résultant d'une part de propos de nature xénophobe qu'elle aurait tenu à l'endroit d'une autre employé et d'autre part, de faits ayant déjà fait l'objet d'une mise à pied de six (06) jours;

Selon la jurisprudence, « la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même, quand elle repose sur des éléments objectifs ; seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur » ;

Ces éléments doivent s'induire des faits objectifs matériellement vérifiables ;

Or, en l'espèce les faits reprochés à la demanderesse sont inexistantes ;

En effet, d'une part, ceux qui ont fait l'objet de la mise à pied de six (06) jours ne peuvent, à nouveau, être retenus comme un motif de licenciement étant entendu la double sanction pour la même faute est interdite (article 17.1 du code du travail) ;

D'autre part, l'employeur s'est contenté d'affirmer d'imputer à la demanderesse des propos de nature xénophobe sans en rapporter la moindre preuve ;

Il s'ensuit donc qu'en l'absence d'élément attestant que le salarié a commis les faits visés dans la lettre de licenciement, c'est à tort qu'elle a été licenciée pour perte de confiance ;

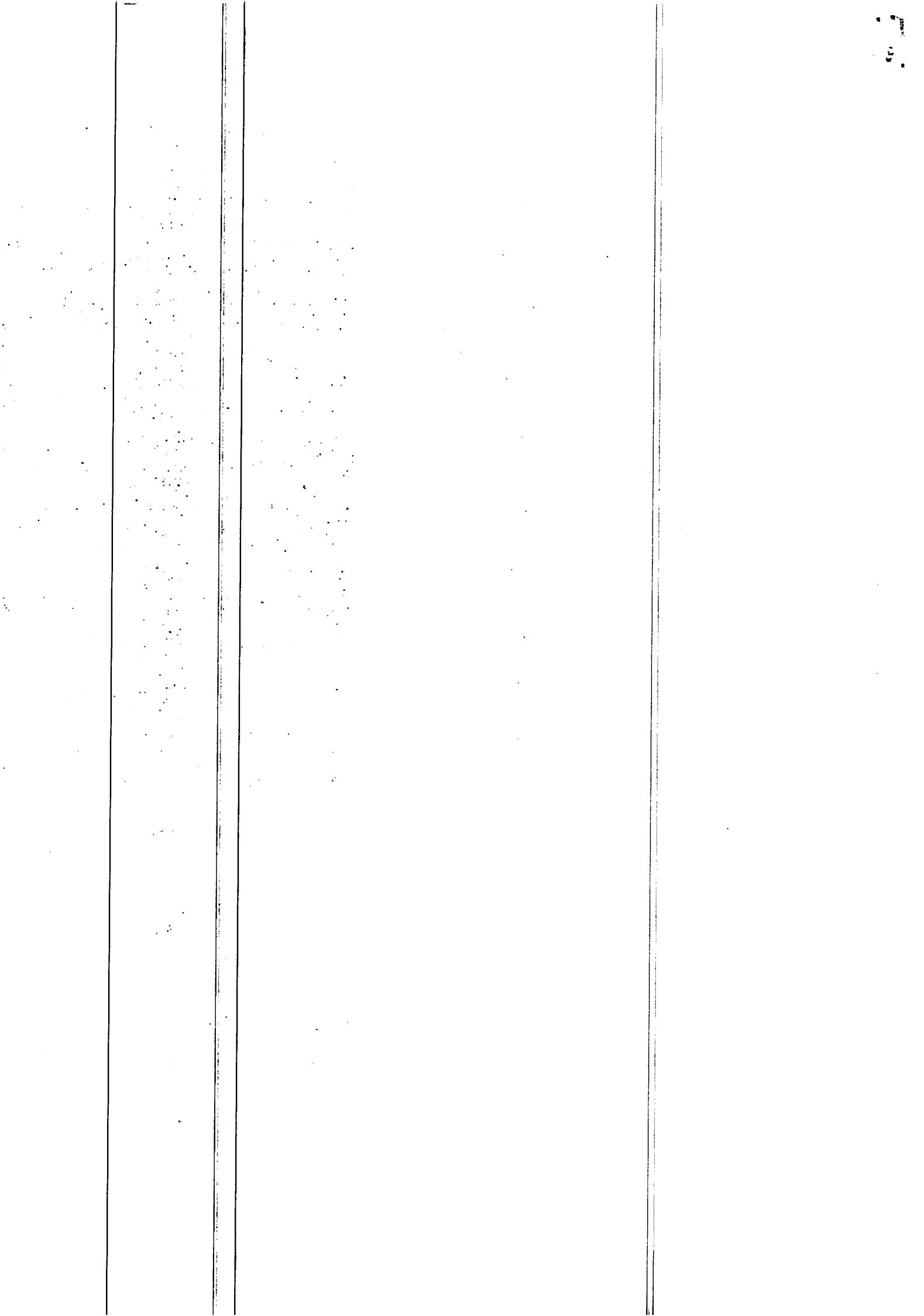
Il y a donc lieu de qualifier un tel licenciement d'abusif;

- Sur les conséquences pécuniaires de la rupture des liens de travail

- 1/ Sur les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Suivant les dispositions de l'article 18.15 du code du travail, les licenciements effectués sans motif légitime, sont abusifs et donnent lieu au paiement de dommages et intérêts au profit du travailleur ainsi licencié;

Il a été démontré dans les développements précédents que madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE a été licenciée abusivement par la Société ORANGE COTE D'IVOIRE ;



Conformément au texte précité, il sied de condamner celle-ci à lui payer 16 mois de salaire brut (1.888.316 F CFA) soit la somme de 30.242.784 F CFA ;

2/ Sur le reliquat des droits acquis

Madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE sollicite la condamnation de son ex employeur à lui payer un reliquat de droits acquis notamment la gratification, les indemnités compensatrice de préavis et de licenciement ;

Elle justifie cette demande par le fait les droits énumérés ci-dessus ont été calculés sur la base d'un salaire moyen mensuel erroné ;

Ainsi, en lieu et place du montant de 3.229.215 F CFA, son ex employeur s'est contenté du 1.800.000 F CFA lequel n'a pas pris en compte ses avantages en nature;

S'agissant de la gratification, il convient de rappeler qu'elle n'est pas pour base de calcul le salaire moyen mensuel mais plutôt le salaire catégoriel ou salaire de base ;

Selon l'article 53 de la convention collective interprofessionnelle, la gratification annuel à payer au travailleur est une allocation dont le montant ne peut être inférieur aux 3/4 de son salaire catégoriel;

Dans notre cas, la gratification à verser à la demanderesse devrait être au minimum de 787.500 F CFA ($1.800.000 \times 3/4 \times 7/12$).

Ayant donc déjà perçu la somme de 1.050.000 F CFA, madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE est mal fondée à réclamer un reliquat de gratification ;

Relativement aux indemnités compensatrice de préavis et de licenciement, il résulte de l'article 31.9 du code du travail que le montant à prendre en compte pour leur calcul est le salaire moyen mensuel du travailleur ;

Le salaire moyen mensuel étant constitué, selon l'article 29 de la convention collective interprofessionnelle de « ...toutes les prestations constituant la contrepartie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un frais de remboursement » ;

Ainsi, les avantages en nature fournis par l'employeur au salarié gratuitement au moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle ne sont pas des frais de remboursement et comme tels, doivent être pris en compte dans la détermination du salaire moyen mensuel ;

C'est donc à bon droit que madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE affirme que les montants de recharge d'unités de communication, de bon de recharge de communication, de contribution de l'employeur au titre du car plan et de l'assurance retraite complémentaire auraient être pris en compte dans ledit salaire moyen mensuel ;

Partant, le salaire moyen mensuel de la demanderesse est de 3.229.215 F CFA au lieu de 1.800.000 F CFA ;

Il s'ensuit donc que conformément à la loi, elle est fondée à réclamer à son ex employeur les sommes de ;

- 6.255.176 F au titre du reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 12.525.879.05 F au titre du reliquat de l'indemnité de licenciement ;
 - Sur le salaire de présence du 1^{er} Août 2018 au 30 janvier 2019 ;

Il est acquis aux débats que Madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE a quitté définitivement la société ORANGE COTE D'IVOIRE le 31 juillet 2018, date de son licenciement ;

Son licenciement n'étant point nul, elle ne peut réclamer des salaires postérieurs à celui-ci ;

Il convient donc de la débouter de ce chef de demande ;

- Sur les dommages-intérêts pour harcèlement moral

Madame YAO née KONAN ADJOUA GERMAINE sollicite, sur le fondement de l'article 5 du code du travail, la condamnation de la société ORANGE COTE D'IVOIRE à lui payer des dommages-intérêts pour harcèlement moral;

Pour la demanderesse, les faits de harcèlement moral résulte de la torture psychologique dont elle a été victime au sein de la Direction des Ressources Humaines durant une dizaine d'années;

Que ceux-ci étaient faits de réductions arbitraires de ses attributions, d'imputations d'allégations non fondés suivies de demandes d'explications et d'avertissements, d'humiliations récurrentes devant ses collègues;

S'agissant des faits de réduction arbitraires de ses attributions, d'humiliations ou d'attitudes vexatoires de l'employeur, la demanderesse a ressasser un chapelet de griefs sans en rapporter de preuves suffisantes surtout même que son ex employeur les conteste ;

Quant aux demandes d'explications et d'avertissements, il est acquis aux débats que ceux -ci ont été adressées au salarié sur des faits ayant un lien avec l'exécution normale de son contrat de travail ; Ce qui ne constitue pas des actes de harcèlement d'autant plus que l'appréciation du travail du salarié relève du pouvoir de direction de l'employeur ;

En définitive, les faits de harcèlement moral n'étant pas établis, il convient de rejeter le présent chef de demande ;

- Sur l'exécution provisoire de la décision

Il est admis en droit du travail qu'en cas de licenciement pour perte de confiance, les indemnités compensatrice de préavis et de licenciement sont dues au travailleur et revêtent un caractère alimentaire ;

C'est donc à juste titre que la société ORANGE COTE D'IVOIRE a payé à la demanderesse, au moment de la rupture des relations de travail, les sommes correspondant à ces droits ;

Or, comme démontré ci-dessus, ladite société est encore redevable de celle-ci de reliquats desdits droits ;

Il convient donc d'ordonner l'exécution provisoire de la décision à hauteur de ces reliquats qui s'élèvent à 18.781.055,05 F CFA ;

PAR CES MOTIFS

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

Rejette l'exception d'incompétence soulevée par la société ORANGE Côte D'Ivoire relativement aux dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Déclare madame YAO née KONAN ADJOUA Germaine recevable en son action;

L'y dit partiellement fondée;

Dit que son licenciement est abusif;

Condamne la Société ORANGE Côte D'Ivoire à lui payer:

- 6.255.176 F CFA à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de préavis
- 12.525.879,05 F CFA à titre de reliquat d'indemnité de licenciement ;
- 30.242.784 F CFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif;

Ordonne l'exécution provisoire de la décision à hauteur de la somme de 18.781.055,05 F CFA ;

Déboute madame YAO née KONAN ADJOUA Germaine du surplus de ses demandes.

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

ET ONT SIGNE LE PRESIDENT ET LE GREFFIER,

