

AS I

RG N° 342/18

JUGEMENT SOCIAL  
CONTRADICTOIRE  
N° ~~4/18~~ CS1  
DU 21/03/19

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)

**DAME ADOU née EMBINGA  
NKAKI CHIMELLE**

(SCPA BOUAFFON-GOGO ET  
ASSOCIES)

C/

**LA SOCIETE NESTLE CI**

(CABINET VIRTUS)

Tenue le jeudi vingt et un mars deux mille dix-neuf, au Palais  
de Justice de cette ville où siégeaient :

**CISSOKO Amouroulaye Ibrahim**, Président ;

Assesseurs :

1- **KOUDOU Daligou Jean**, assesseur employeur ;

2- ~~SOLO Zéin Félix~~, assesseur travailleur ;

~~DEMISELE SINDI~~

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

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

#### **PARTIES**

**Dame ADOU née EMBINGA NKAKI CHIMELLE**, majeure  
de nationalité gabonaise, domiciliée à Abidjan Cocody Riviera  
Palmeraie ;

Ayant pour conseil, la SCPA BOUAFFON-GOGO et associes,  
avocat près la Cour d'Appel d'Abidjan ;

**Demanderesse**

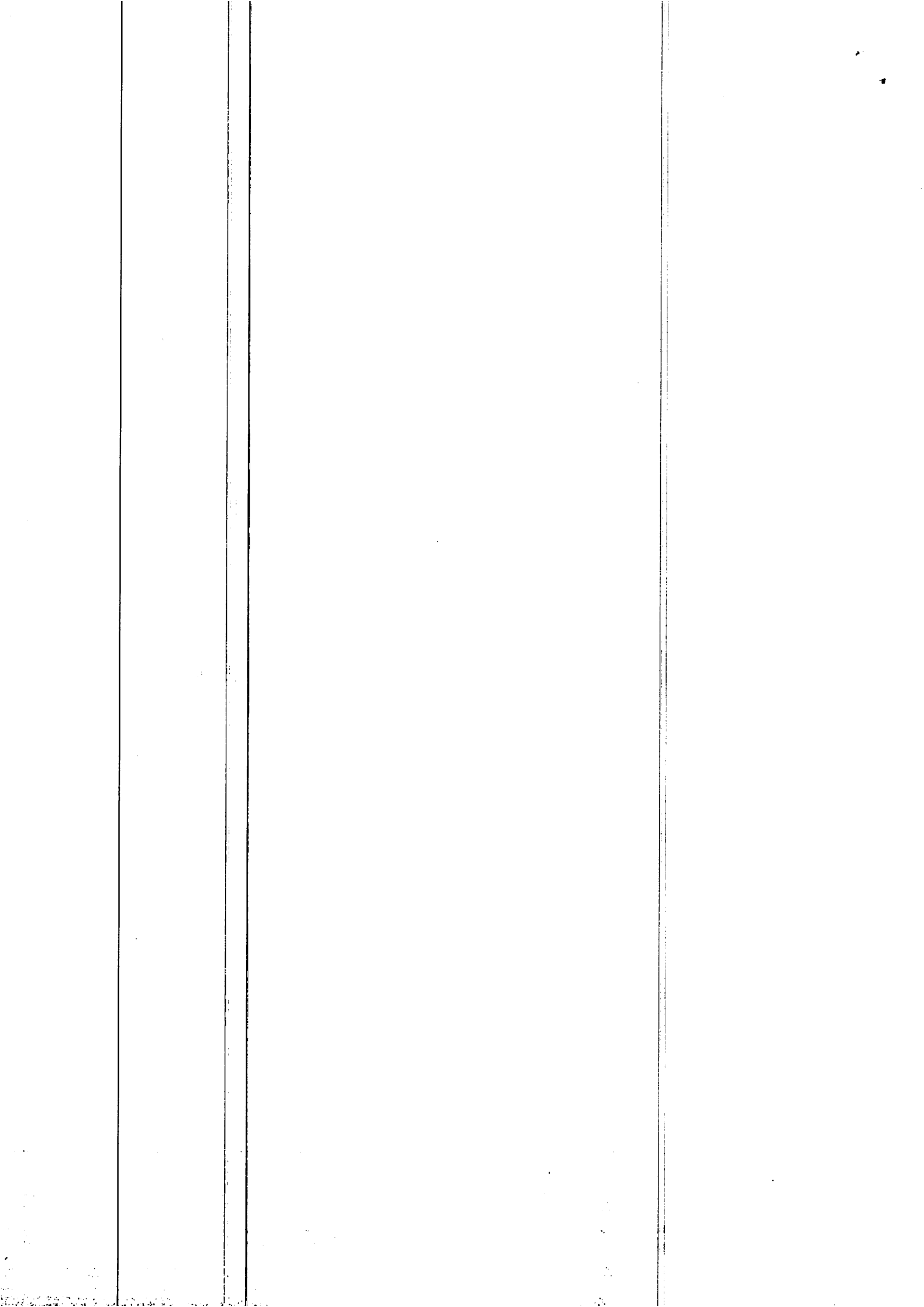
**D'une part ;**

**LA SOCIETE NESTLE CI**, dont le siège est sis à Abidjan  
Cocody rue du lycée technique, 01 BP 1810 Abidjan 01 ;

Ayant pour conseil, le cabinet VIRTUS, avocat près la Cour  
d'Appel d'Abidjan ;

**Défenderesse**

**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 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 21 décembre 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 12 mars 2018 enregistrée le même jour au secrétariat de la présente juridiction, sous le numéro 326, dame ADOU née EMBINGA NKAKI CHIMELLE a fait citer la Société NESTLE CI par-devant ladite juridiction, à l'effet de voir condamner celle-ci, à lui payer, à défaut de conciliation, ses droits légaux de rupture, ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Elle a précisé par la suite, lesdits droits légaux et dommages et intérêts, en indiquant qu'elle réclame le paiement des sommes suivantes :

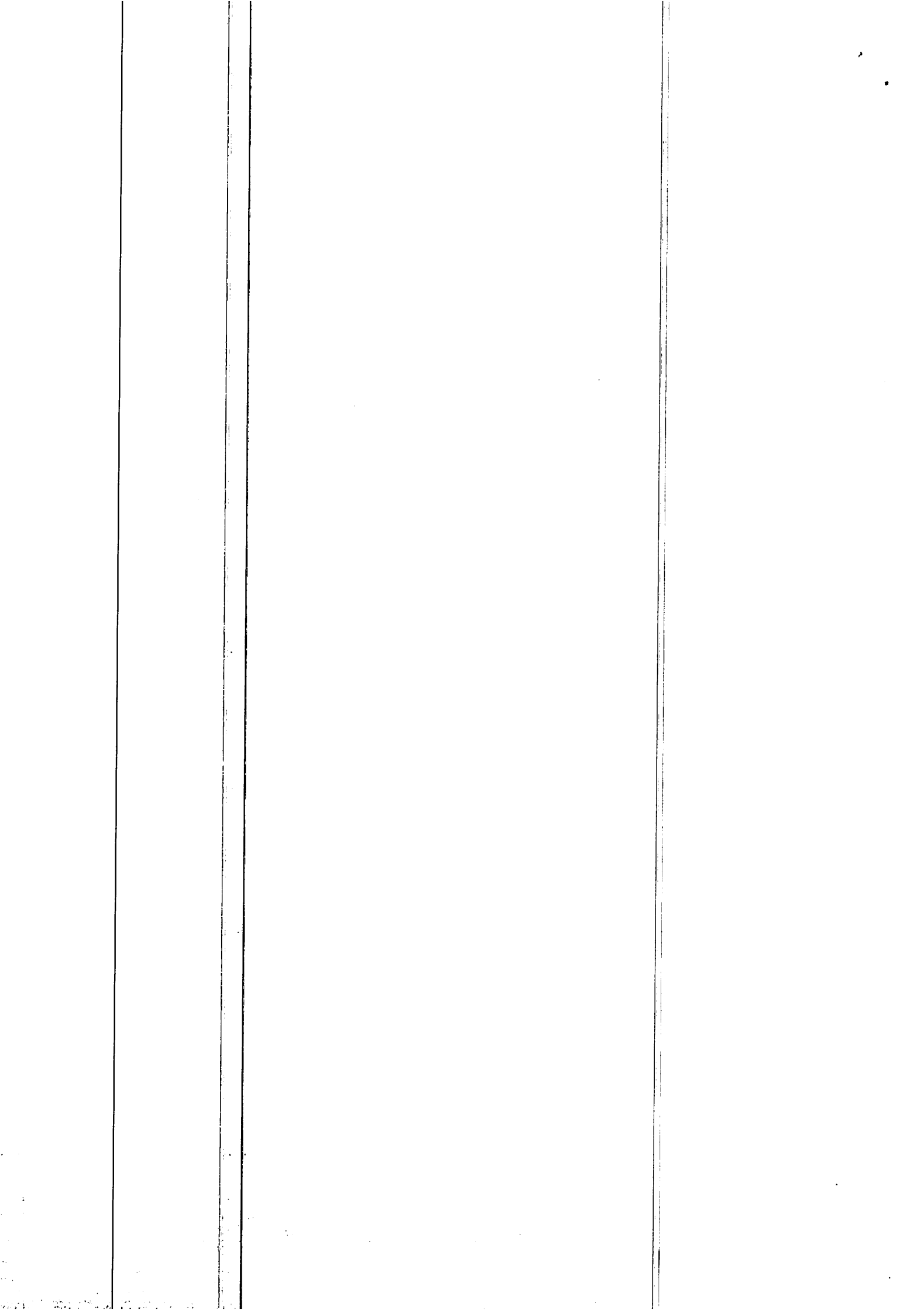
- 8.012.394 francs à titre d'indemnité de licenciement ;
- 27.600.741 francs à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 579.807 francs à titre de gratification sur préavis ;
- 3.857.819 francs à titre d'indemnité compensatrice de congés payés acquis;
- 23.740.426 francs à titre d'indemnité compensatrice de congé restant à courir sur 31 mois ;
- 275.982.460 francs à titre de salaire restant dû sur 31 mois ;

Soit au total, la somme de 339.773.620 francs ;

Au soutien de son action, elle expose qu'elle a été embauchée par la société NESTLE GABON, en qualité d'assistant responsable boissons, puis assistant Nestlé Professional Manager, en septembre 2008 ;

Elle affirme avoir connu plusieurs promotions au Gabon, la dernière étant la fonction de directrice du Tropical Cluster, ayant en charge les pays de l'Afrique centrale ;

Pour ce dernier poste, elle dit avoir été expatriée au Cameroun ;



Le 24 novembre 2016, elle indique qu'elle a été mutée à NESTLE COTE D'IVOIRE en qualité d'expatriée, suivant une lettre de mutation engagement signée en Côte d'Ivoire, qui précisait que sa mission devait durer trois ans au minimum et cinq ans au maximum ;

Dame ADOU née EMBINGA Chimelle relève que contre toute attente, le 10 juillet 2017, le responsable des ressources humaines lui a annoncé la fin de son expatriation et son retour au Gabon pour occuper le poste de Traditional manager ;

Elle poursuit pour dire qu'elle a refusé cette proposition, en raison de ce que le nouveau poste qui lui était proposé s'analysait en une rétrogradation ;

Selon elle, prenant acte de son refus d'occuper un poste inférieur au Gabon, la société NESTLE a mis fin à son contrat de travail ;

La demanderesse soutient qu'une telle rupture, intervenu avant le terme convenu est abusive en ce qu'elle ne repose sur aucun motif légitime ;

C'est la raison pour laquelle, elle sollicite la condamnation de la société NESTLE COTE D'IVOIRE à lui payer les sommes d'argent ci-dessus mentionnées ;

En réplique, la société NESTLE COTE D'IVOIRE soulève in limine litis, d'une part, l'incompétence de la présente juridiction, au motif que la rupture du contrat de travail en cause est intervenue au Gabon, entre une employée gabonaise et une société de droit gabonais, de sorte que le code du travail ivoirien ne peut valablement trouver application en l'espèce ;

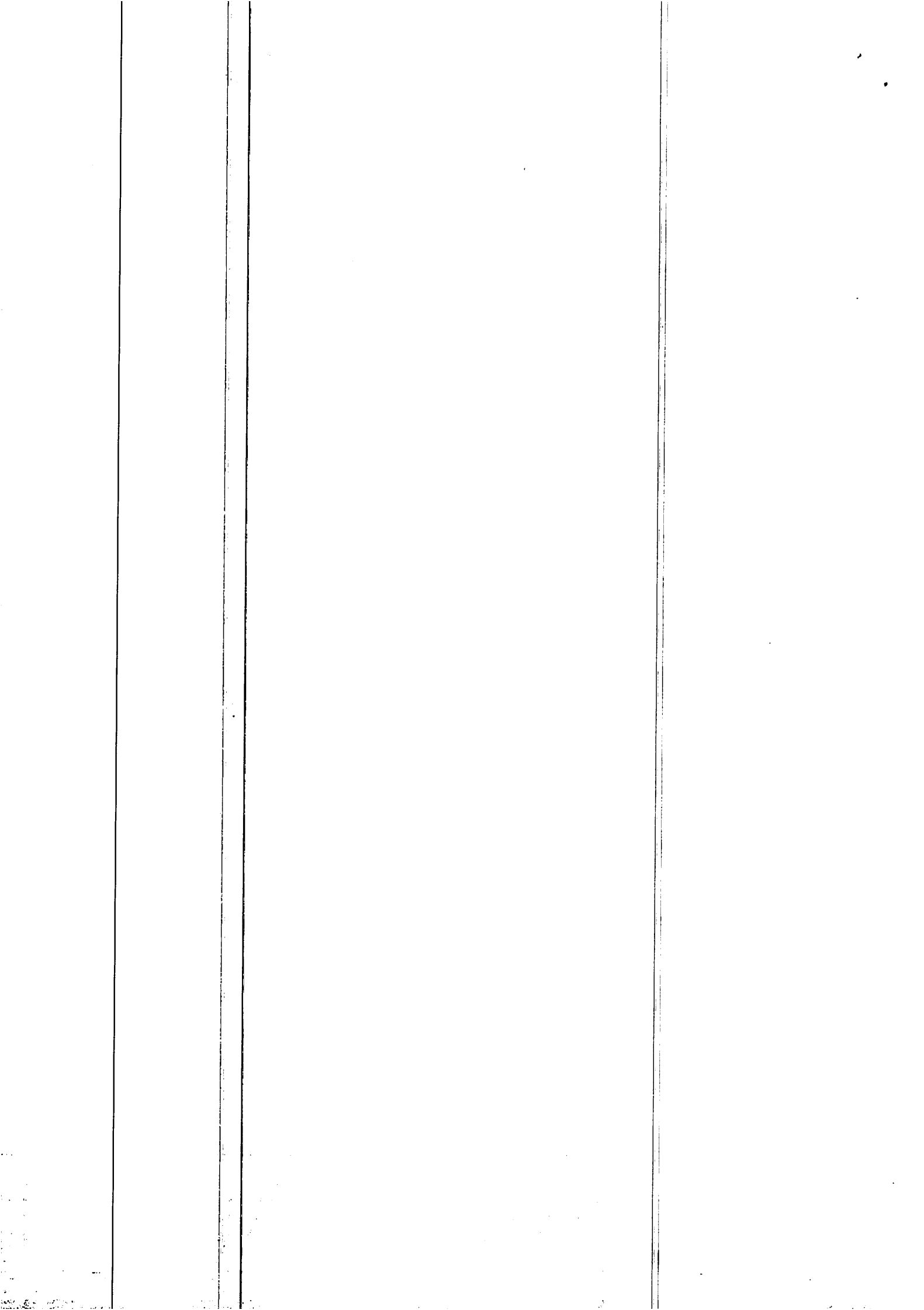
D'autre part, elle entend voir déclarer les demandes en paiement de dame ADOU née EMBINGA irrecevables, pour défaut de conciliation préalable devant l'inspection du travail ;

Subsidiairement au fond, la société NESTLE COTE D'IVOIRE plaide sa mise hors de cause, au motif qu'elle est étrangère à la rupture du contrat de travail de dame ADOU née EMBINGA ;

La société défenderesse explique que dame ADOU n'a bénéficié auprès d'elle que d'un contrat de mutation, n'opérant qu'une simple mise à disposition du travailleur, sans rupture de son contrat initial ;

C'est ce qui explique, selon elle, que dame ADOU a été réintégrée à la fin de sa mission, au sein de NESTLE Gabon, qui est une entité juridique et opérationnelle distincte, et qui a procédé au licenciement de la demanderesse, suite à son refus du nouveau poste qui lui avait été proposé ;

En outre, selon la société NESTLE COTE D'IVOIRE, dame ADOU née EMBINGA ne pouvait ignorer les termes de la politique d'expatriation régionale et de la politique d'expatriation entreprise, stipulant que l'expatriation du travailleur pouvait prendre fin à tout moment ;



Elle note donc que c'est en vain, que dame ADOU excipe d'une durée minimum de mission de trois ans et maximum de cinq ans ;

Elle ajoute également que c'est à tort que dame ADOU se prévaut d'un contrat de travail à durée déterminée en indiquant que la durée minimale de son expatriation constitue une garantie supérieure, comparativement à un contrat de travail à durée déterminée de deux ans, dès lors que les contrats à terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans ;

Elle achève ses propos en indiquant qu'elle n'est à ce jour redevable d'aucune somme d'argent à la demanderesse, celle-ci ayant perçu l'intégralité de son solde de tout compte à la fin de son expatriation ;

Réagissant à ces arguments, dame ADOU née EMBINGA fait observer que son contrat de travail s'est exécuté en Côte d'Ivoire, conformément aux dispositions du code du travail ivoirien ;

Elle note en outre, qu'elle était une employée de NESTLE COTE D'IVOIRE, laquelle lui délivrait des bulletins de paie, et l'a licenciée, au travers d'une lettre de fin d'expatriation ;

Elle note de la sorte, que la présente juridiction est compétente ;

Elle indique par ailleurs, qu'il ressort du procès-verbal de non conciliation, que le différend portait sur le paiement des droits légaux de rupture, ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Elle conclut donc à la recevabilité de son action ;

Elle note par ailleurs, s'agissant de la nature de son contrat, que dès lors que la durée de deux ans n'avait pas été excédée, ledit contrat ne pouvait valablement se muer en un contrat à durée indéterminée ;

Elle a par ailleurs, sollicité l'exécution provisoire de la décision à intervenir, en raison selon elle, du caractère alimentaire de ses droits de rupture ;

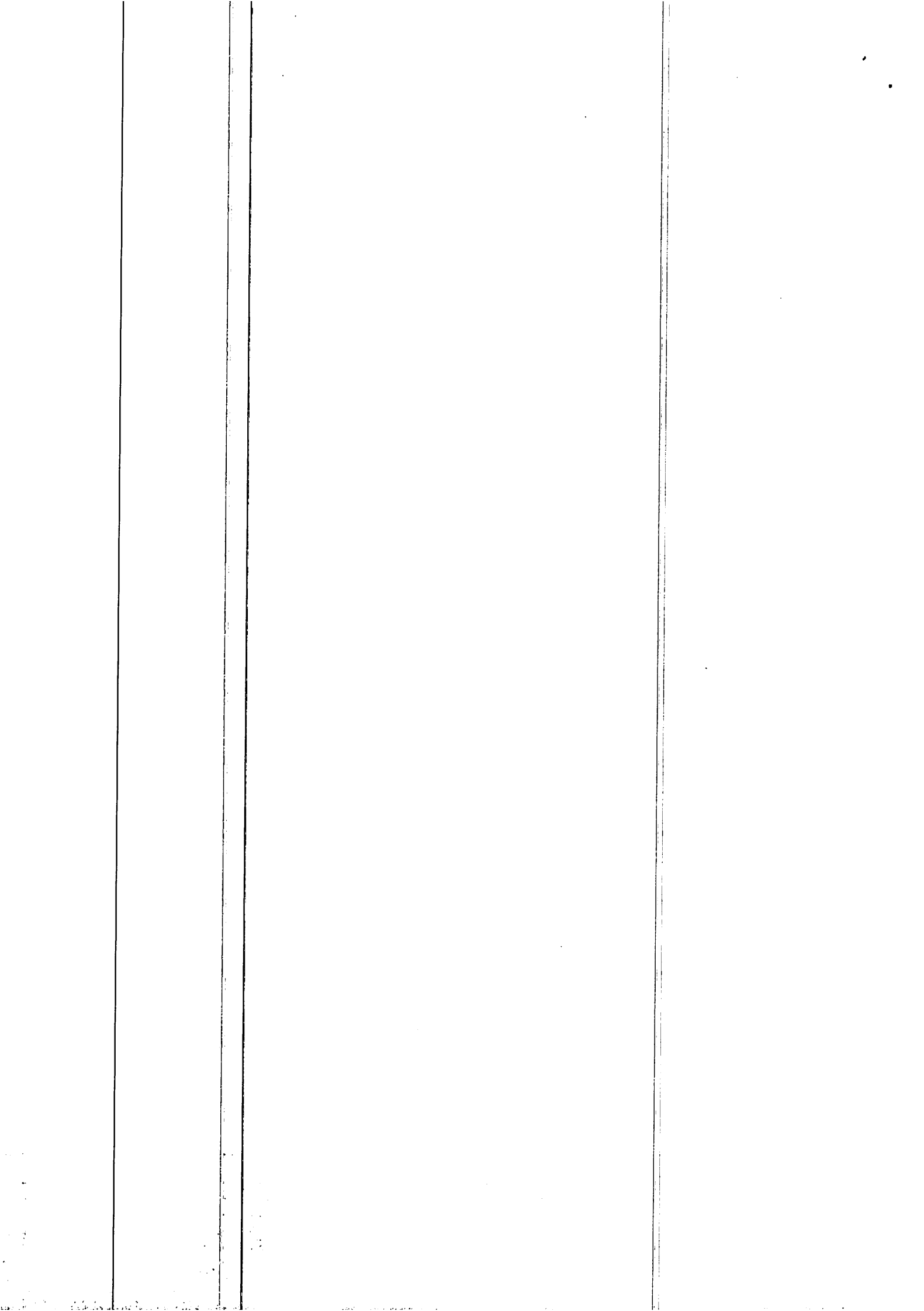
Le Ministère Public à qui la cause a été communiquée, s'en est remis à la sagesse de la présente juridiction ;

## **SUR CE**

## **EN LA FORME**

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

La société NESTLE CI ayant comparu, il convient de statuer contradictoirement ;





**Sur l'exception d'incompétence de la présente juridiction, tirée de la non-exécution du contrat de travail en Côte d'Ivoire**

Suivant les dispositions combinées des articles, 1<sup>er</sup> et 81.10 du code du travail, le tribunal du travail territorialement compétent pour connaître d'un litige relatif à un contrat de travail, lorsque ledit contrat s'exécute sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, est celui du lieu du travail

En l'espèce, il est constant comme résultant de la lettre de mutation/engagement du 24 novembre 2016, que dame ADOU née EMBINGA Chimelle a été mutée chez NESTLE Côte d'Ivoire, pour exercer à Abidjan, au siège social de ladite société, en qualité de gestionnaire professionnelle Atlantic Cluster NESTLE;

Il est également constant, qu'elle y a exercé du 15 janvier 2017 au 10 juillet 2017 ;

Ainsi, dès lors qu'un contrat de travail s'est exécuté à Abidjan, en Côte d'Ivoire, la présente juridiction ne peut décliner sa compétence ;

Il convient donc de rejeter l'exception d'incompétence soulevée, et de se déclarer en conséquence, compétent ;

**Sur le moyen d'irrecevabilité de l'action pour défaut de conciliation préalable devant l'inspection du travail**

Il résulte des dispositions de l'article 81.2 du code du travail, que tout différend individuel du travail est soumis, avant toute saisine du tribunal du travail, à l'inspection du travail, pour tentative de règlement amiable ;

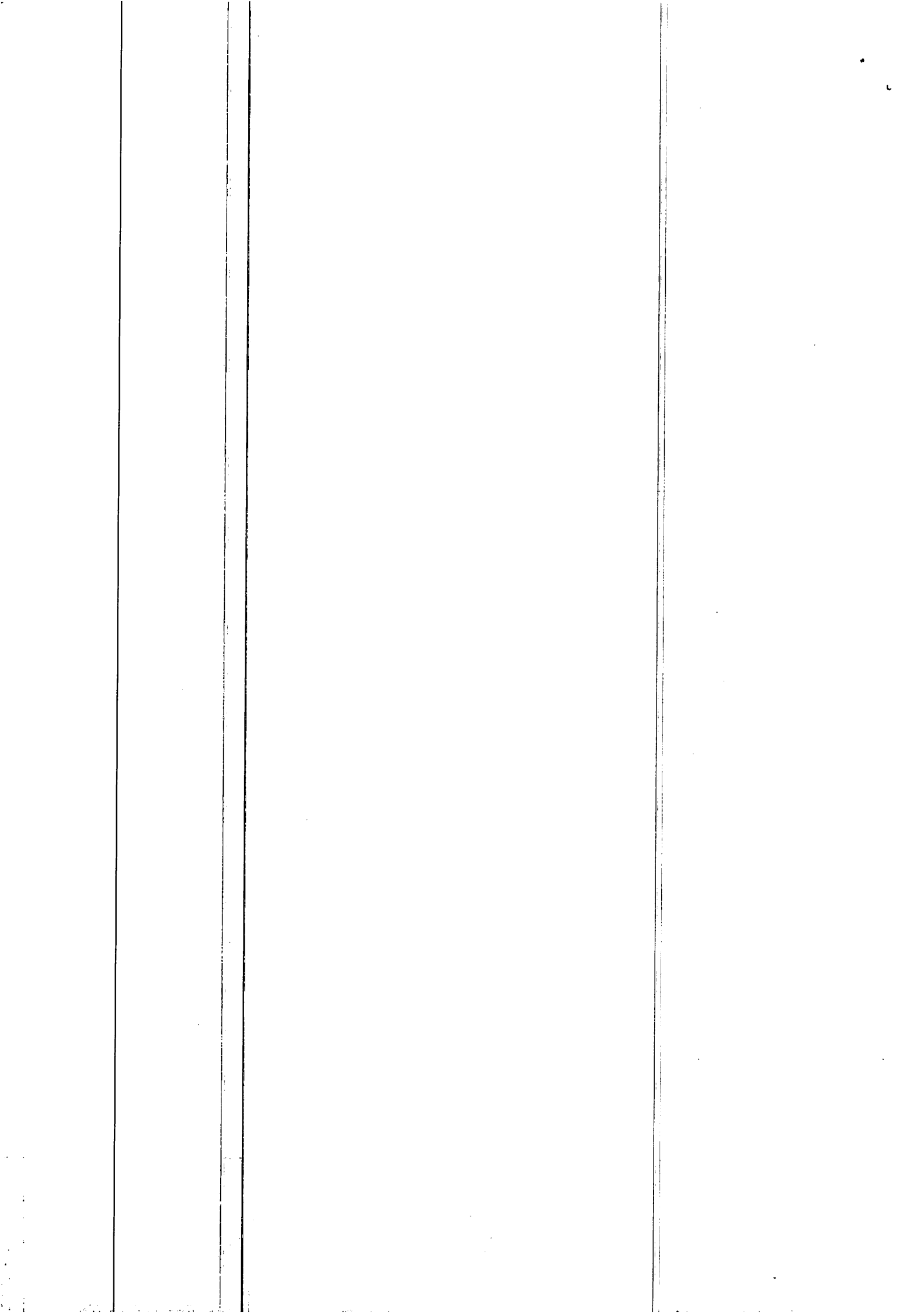
Par différend individuel du travail, il faut entendre, suivant les dispositions de l'article 81.1 du code précité, le litige qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un salarié à son employeur ;

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier, notamment du procès-verbal de mise en état, que dame ADOU née EMBINGA a attiré la société NESTLE Côte d'Ivoire par devant l'inspection du travail ;

En outre, il est indiqué dans ledit procès-verbal, que le présent litige porte sur le paiement des droits légaux, ainsi que des dommages et intérêts, même si leurs montants n'ont pas été indiqués;

C'est donc à tort que la société NESTLE Côte d'Ivoire entend voir déclarer irrecevables les demandes formulées par dame ADOU née EMBINGA Chimelle, en se prévalant d'un défaut de règlement amiable devant l'inspection du travail ;

Il convient dès lors, de rejeter le moyen d'irrecevabilité soulevée par la société NESTLE Côte d'Ivoire et de déclarer l'action de dame ADOU née EMBINGA Chimelle recevable ;



## AU FOND

### Sur la nature du contrat de travail

Suivant les dispositions de l'article 14.3 du code du travail, le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée ;

S'agissant de ce dernier type de contrat, l'article 15.10 du code du travail, précise que les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences légales sont réputés être à durée indéterminée ;

Au nombre de ces exigences, figurent celle prévue à l'article 15.4 dudit code, suivant laquelle les contrats à terme précis ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à deux ans ;

En l'espèce, il résulte de la lettre de mutation/engagement du 24 novembre 2016, valant contrat de travail, que dame ADOU née EMBINGA Chimelle a été engagée par la société NESTLE Côte d'Ivoire, pour une durée déterminée de trois à cinq ans ;

Une telle durée excède notablement la durée de deux ans, prévue par l'article 15.4 précité ;

Il s'ensuit que le contrat de travail existant entre dame ADOU née EMBINGA et la société NESTLE Côte d'Ivoire, soumis aux dispositions du code du travail ivoirien, dès lors qu'il s'exécute en Côte d'Ivoire, est réputé être à durée indéterminée ;

### Sur le caractère de la rupture et ses conséquences

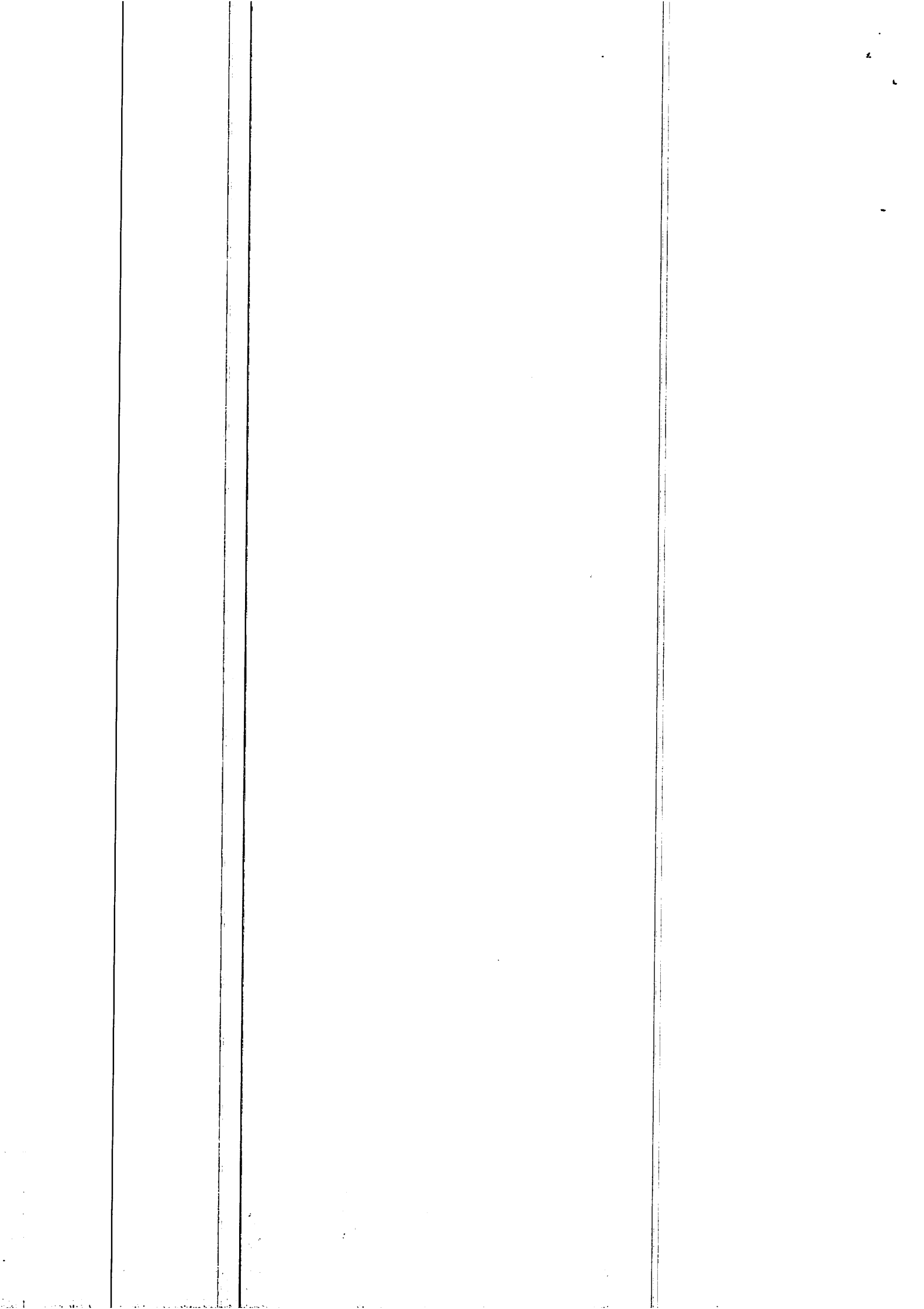
Suivant les dispositions de l'article 18.15 du code du travail, les licenciements effectués sans motifs légitimes sont abusifs et donnent lieu au paiement de dommages et intérêts ;

Constituent notamment un licenciement effectué sans motif légitime, la rupture d'un contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur et intervenant pour un motif tiré de l'arrivée d'un terme quelconque, dès lors que dans un tel contrat de travail, aucun terme n'est déterminée à l'avance ;

En l'espèce, il ressort de la lettre du 10 juillet 2017, que la société NESTLE Côte d'Ivoire a mis fin au contrat de travail la liant à dame ADOU née EMBINGA, motif tiré de la fin de son expatriation ;

En ayant retenu un tel motif, la société NESTLE Côte d'Ivoire s'est prévalu de l'arrivée d'un terme ;

Un tel motif, s'agissant d'un contrat de travail indéterminée, n'est pas un motif légitime de rupture ;



C'est à tort que la société NESTLE Côte d'Ivoire fait observer que la politique d'expatriation en vigueur en son sein, prévoyait que l'expatriation du travailleur pouvait prendre fin à tout moment, une telle politique interne à une société ne pouvant et ne devant déroger aux dispositions d'ordre public résultant du code du travail ;

Il s'ensuit que la rupture du contrat de travail de dame ADOU née EMBINGA Chimelle revêt un caractère abusif ;

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

- **De l'indemnité de licenciement,**

Il résulte des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°96-201 du 07 mars 1996, relatif à l'indemnité de licenciement, que cette indemnité n'est due qu'à un employé ayant accompli une durée de service effectif égal à un an et qui n'a pas commis de faute lourde ;

En l'espèce, il est constant, comme résultant du bulletin de paie NESTLE Côte d'Ivoire produit au dossier, que dame ADOU née EMBINGA Chimelle a débuté ses fonctions à NESTLE Côte d'Ivoire le 01 janvier 2017 ;

Il est également acquis au débat, que son contrat de travail a pris fin, s'agissant de la Côte d'Ivoire, par lettre du 10 juillet 2017 ;

La demanderesse n'a donc pas accompli une durée de service donnant droit à l'indemnité de licenciement ;

Il convient donc de la débouter de ce chef de demande, comme mal fondé ;

- **De l'indemnité de préavis**

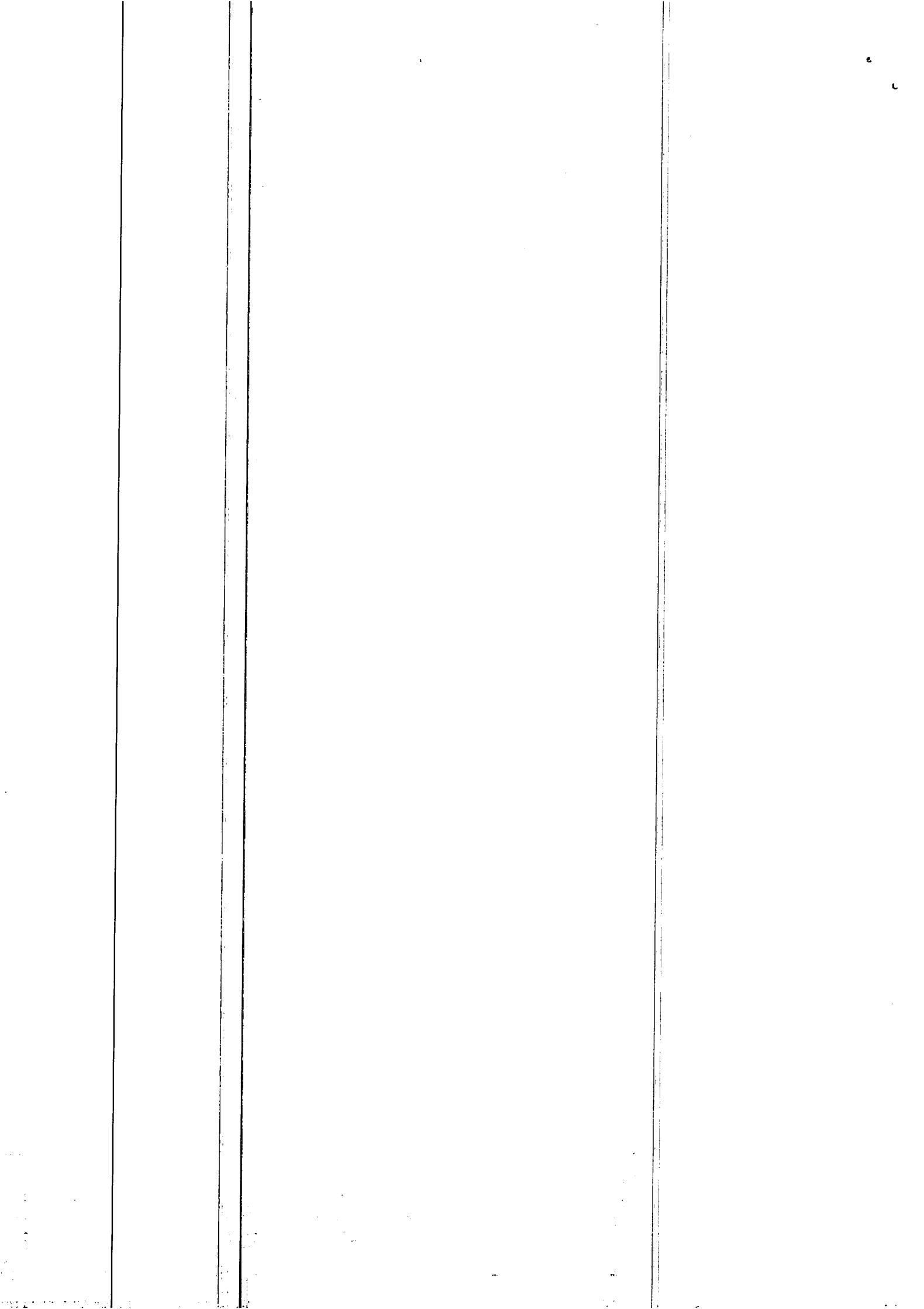
Suivant les dispositions de l'article 18.7 du code du travail, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis, ou sans que le délai de préavis ne soit respecté, emporte obligation pour la partie responsable, de payer à l'autre, une indemnité compensatrice de préavis ;

Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur, durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté ;

En l'espèce, il est constant comme résultant de la lettre de licenciement du 10 juillet 2017, que dame ADOU née EMBINGA Chimelle a été licenciée sans que le délai de préavis de trois mois, en ce qui la concerne, ne soit respecté ;

Celle-ci a donc droit à une indemnité compensatrice de préavis, correspondant à ses salaires et avantages de toute nature dont elle aurait bénéficié, pendant trois mois ;

Il est également constant, comme résultant du solde de tout compte produit au dossier, que celle-ci a perçu trois mois de salaires et autres avantages figurant sur son bulletin de paie, tel que la prime d'expatriation et la gratification ;



Toutefois, la société NESTLE Côte d'Ivoire ne conteste pas qu'elle a omis de lui payer des sommes d'argent correspondant aux autres avantages en nature telle que le loyer, l'indemnité de véhicule, le gardiennage, dont la demanderesse bénéficiait ;

Il convient dès lors, de condamner la société NESTLE Côte d'Ivoire à payer à son ex-salariée, la somme reliquataire de 15.213.078 francs au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

Celle-ci est calculée comme suit, sur la base du tableau produit par la demanderesse ;  
 $5.071.026 \text{ francs} \times 3 = 15.213.078 \text{ francs}$  ;

- **De l'indemnité compensatrice de congés payés acquis et de la gratification sur préavis**

Suivant les dispositions de l'article 1234 du code civil applicable à la matière sociale, les obligations s'éteignent notamment, par le paiement ;

En l'espèce, il résulte du solde de tout compte produit au dossier, que la somme de 4.067.910 francs, a été payée à dame ADOU née EMBINGA Chimelle, au titre de ses congés payés et celle de 579.807 francs, au titre de la gratification sur préavis ;

C'est donc à tort que celle-ci sollicite à ce jour, la somme de 3.857.819 francs à titre d'indemnité compensatrice de congés payés et la somme de 579.807 francs, au titre de la gratification sur préavis ;

Il convient dès lors, de la débouter de ces chefs de demande, comme mal fondés ;

- **De l'indemnité compensatrice de congé restant à courir sur 31 mois, et du salaire restant dû sur 31 mois ;**

Il est admis en droit social, que la seule hypothèse où un employeur pourrait être condamné à payer des salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat, est l'hypothèse de la rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée, dans le cas où cette rupture intervient en dehors d'une faute lourde, d'un accord commun ou d'un cas de force majeure ;

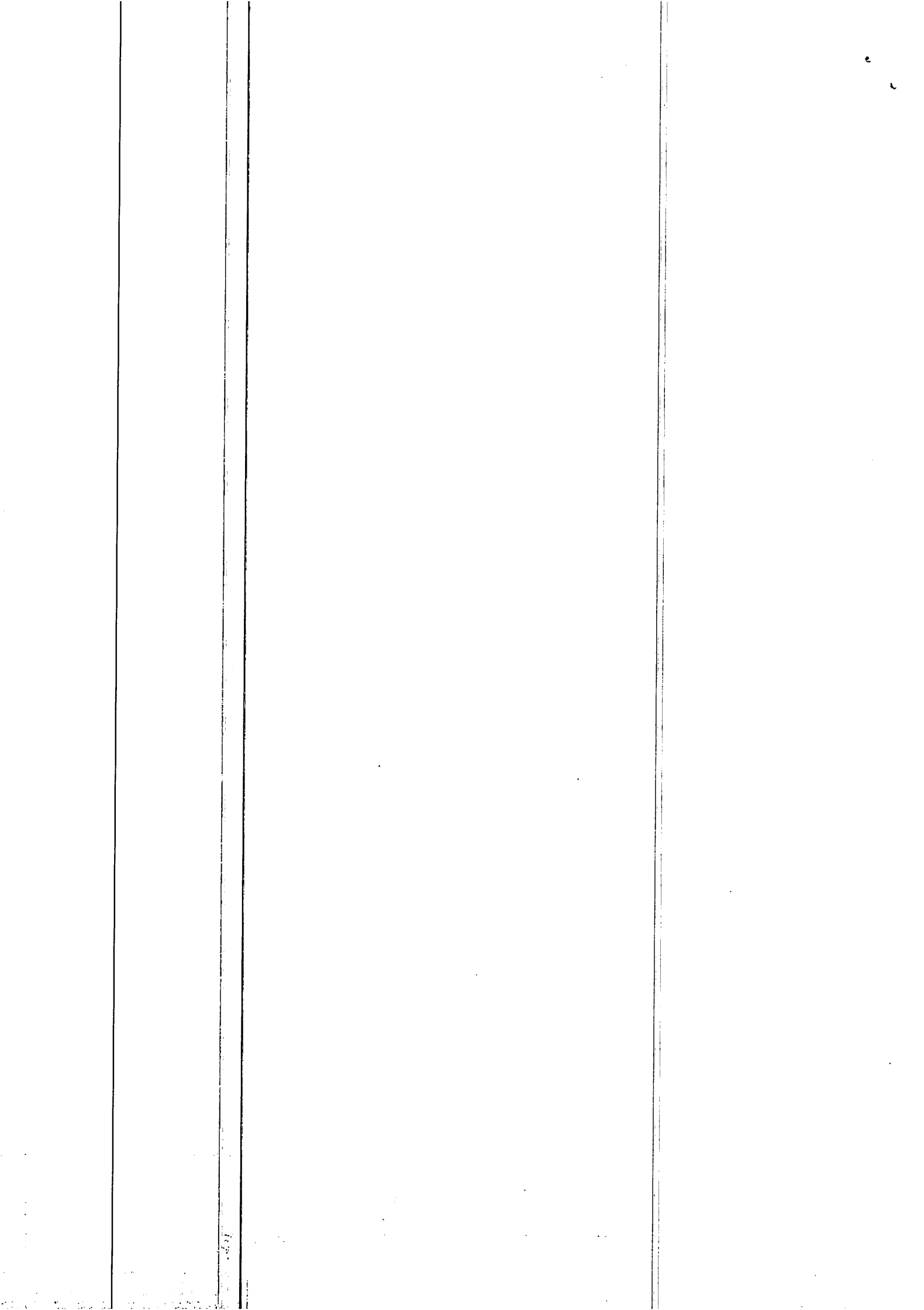
En l'espèce, il ressort des précédents développements que le contrat de travail ayant existé entre dame ADOU née EMBINGA et la société NESTLE Côte d'Ivoire est réputé être à durée indéterminée ;

La rupture d'un tel contrat ne peut valablement donner lieu au paiement de sommes d'argent, pour la période restant à courir jusqu'à un terme quelconque ;

Il convient dès lors, de débouter dame ADOU née EMBINGA de ces chefs de demande, comme mal fondés ;

### **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, tels que les salaires et les indemnités compensatrice de congés payés, justifie l'exécution provisoire des décisions ;

Aucune somme d'argent n'ayant été octroyée à la demanderesse au titre desdits droits, il convient de la débouter de ces chefs de demande, comme mal fondés ;

### PAR CES MOTIFS

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

### EN LA FORME

- Rejette l'exception d'incompétence soulevée par la société NESTLE Côte d'Ivoire ;
- Se déclare en conséquence, compétent ;
- Rejette le moyen d'irrecevabilité tiré du défaut de règlement amiable devant l'inspecteur du travail, soulevé par la société NESTLE Côte d'Ivoire ;
- Déclare l'action de dame ADOU née EMBINGA Chimelle recevable ;

### AU FOND

- L'y dit partiellement fondée ;
- Dit que le contrat de travail existant entre dame ADOU née EMBINGA et la société NESTLE Côte d'Ivoire, est réputé être à durée indéterminée ;
- Dit que la société NESTLE Côte d'Ivoire a licencié abusivement dame ADOU née EMBINGA Chimelle ;
- Condamne la société NESTLE Côte d'Ivoire à lui payer la somme de 15.213.078 francs à titre de reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- Déboute toutefois dame ADOU née EMBINGA Chimelle du surplus de ses demandes ;

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

ET ONT SIGNE

LE PRESIDENT



LE GREFFIER

