

KL

N° 714
Du 13/12/18

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

TROISIEME CHAMBRE SOCIALE

**ARRET SOCIAL
CONTRADICTOIRE**
3^{ème} CHAMBRE
SOCIALE

AUDIENCE DU JEUDI 13 DECEMBRE 2018

AFFAIRE :

La Cour d'Appel d'Abidjan, 3^{ème} chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du treize décembre deux mil dix-huit à laquelle siégeaient :

LA SOCIETE DE
DISTRIBUTION DE
PRODUITS
ALIMENTAIRES dite
SODIPAL, SARL

Madame KOUASSY MARIE-LAURE, Président de
chambre, Président ;

C/

Monsieur KACOU TANOH - madame ATTE KOKO
ANGELINE épouse OGNI-SEKA, conseillers à la Cour,
Membres ;

M. KOFFI AMANI
MAURICE

Avec l'assistance de Maître KONE LYNDIA, Greffier ;

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

ENTRE :

LA SOCIETE DE DISTRIBUTION DE PRODUITS
ALIMENTAIRES dite SODIPAL, SARL

APPELANTE

Représentée et concluant par maîtres COULIBALY
TIEMOGO & TOURE MARAME;

D'UNE PART

Monsieur KOFFI AMANI MAURICE ;

INTIME

1ère GROSSE DELIVREE le 22 Janvier
2019 à Maître BLEOUE AKA BLAISE
Avocat à la Cour et remise à son
collaborateur M. TRAORE BRAMANE

Représenté et concluant par maître BLEOUE AKA
BLAISE ;

D'AUTRE PART

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier 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°1265/CS6 en date du 04 décembre 2018 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Déclare recevable l'action de KOFFI Amani Maurice ;

L'y dit bien fondé ;

Dit que le licenciement intervenu est abusif;

En conséquence, condamne la SODIPAL SARL à lui payer la somme de trois millions sept cent soixante-seize milles quatre cent quatre-vingt-sept francs (3.776.487 F) à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif » ;

Par acte n° 083 et 108/2018 en date des 13 et 21 février 2018, la SOCIETE DE DOSTRIBUTION DE PRODUITS ALIMENTAIRES dite SODIPAL par le biais de ses conseils maîtres COULIBALY Tiemogo et TOURE Marame, 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°191 de l'année 2018 et appelée à l'audience du jeudi 26 Avril 2018 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 17 mai 2018 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 08 novembre 2018 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à

l'audience du jeudi 13 décembre 2018 à cette date, le délibéré a été vidé à la date de ce jour ;

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 jeudi 13 décembre 2018 le délibéré a été vidé ;

La Cour, vidant son délibéré conformément à la loi, a rendu l'arrêt ci-après qui a été prononcé par Madame le Président ;

LA COUR

Vu les pièces du dossier;

Ensemble, l'exposé des faits procédure, prétentions des parties et motif ci-après;

Après en avoir délibéré conformément à la loi;

EXPOSE DU LITIGE

Par actes N°083 et 108/2018 en date des 13 et 21 Février 2018, la SOCIETE DE DISTRIBUTION DE PRODUITS ALIMENTAIRES dite SODIPAL SARL par le biais de ses conseils maîtres Coulibaly Tiemogo et Touré Marame, a relevé appel du jugement de contradictoire N°1265/CS6/2018 rendu le 04/12/2018 par la sixième chambre sociale du Tribunal du Travail d'Abidjan, signifié le 08 Février 2018 dont le dispositif est le suivant :

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

Déclare recevable l'action de Amani Maurice ;

L'y dit bien fondé ;

Dit que le licenciement intervenu est abusif;

En conséquence, condamne la SODIPAL SARL à lui payer la somme de trois millions sept cent soixante-seize milles quatre cent quatre- vingt-sept francs (3.776.487 F) à titre de dommages-

intérêts pour licenciement abusif » ;

Au soutien de son appel, la SODIPAL SARL fait remarquer en la forme que n'ayant pas été informé de l'existence de l'appel relevé le 13 Février 2018 du jugement sus cité par le conseil qui a assuré sa défense en première Instance, elle a de nouveau interjeté appel le 21 Février de la même décision ; selon elle, les deux appels étant relatifs à la même décision, la cour de céans les déclarera recevables et ordonnera la jonction des deux procédures pour une bonne administration de la justice ;

Au fond, elle expose que le 05 Décembre 2014, elle a embauché par contrat à durée indéterminée monsieur KOFFI AMANI MAURICE en qualité de Responsable Commercial et Marketing avec pour objectif clair et net à atteindre de booster le chiffre d'affaire de la société c'est-à-dire mettre en place une stratégie commerciale en vue de réaliser un chiffre d'affaire, de prendre des parts de marché existant dans le domaine et rentabiliser les investissements de la société ;

Cependant poursuit elle, après six mois passés au sein de l'entreprise, ce dernier n'a pas pu atteindre l'objectif à lui fixé de sorte que cela se faisait ressentir sur ses activités dans la mesure ou le chiffre d'affaire baissait considérablement ;

Elle indique que soucieuse de mettre fin à cette hémorragie financière qui risquait de l'emporter, elle a jugé utile de mettre fin au contrat pour insuffisance de résultat ;

Or dit elle, il est de jurisprudence constante que l'insuffisance de résultats obtenus constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement, l'échec de la politique commerciale mise en œuvre par un responsable commercial qui ne s'est pas montré suffisamment circonspect dans l'évaluation des objectifs qui n'ont pas été réalisés à plus de 50°/° constitue une cause de licenciement légitime comme c'est le cas en l'espèce;

Elle soutient en conséquence qu'au regard de ce qui précède, il plaira à la Cour de céans de déclarer le licenciement légitime et partant infirmer le jugement déféré et statuant à nouveau, dire que le licenciement intervenu est légitime et condamner l'intimé aux entiers dépens de l'instance dont distraction au profit de maître Touré Marame avocate près la Cour aux offres de droit ;

En répliques, monsieur KOFFI AMANI MAURICE, représenté par son conseil, maître Bléoué Aka Blaise, explique pour sa part que le 05 Décembre 2014 alors en poste à la société EUROLAIT,

en qualité de chef de Vente National, il a été débauché par l'appelante ; il souligne que dès son arrivée dans l'entreprise, il s'est attelé à l'élaboration de toute la stratégie commerciale et marketing en vue du lancement du nouveau produit de la société sur le marché à savoir le bouillon de cuisson « bongou » ;

Il indique que grâce à son savoir faire, et à son expérience, la marque a réussi un taux de pénétration de 60°/° à Abidjan un mois après son lancement tel que cela ressort du rapport d'activité dressé en Juin 2015 ce, malgré l'environnement très concurrentiel des bouillons ;

Il souligne qu'au moment de mettre en œuvre la seconde phase de la stratégie commerciale qui est le volet communication, publicité, médias et hors médias, l'appelante lui notifiait brutalement le 20 Juillet 2015 une lettre de licenciement pour absence de résultat ;

Pourtant fait il valoir, il ne ressort pas des termes du contrat de travail du 05 Décembre 2014 qu'il était astreint à une obligation de résultat de sorte que la jurisprudence citée en l'espèce par cette dernière est inadaptée et inapplicable en la présente cause ;

Il souligne par ailleurs que la société SODIPAL ne rapporte nullement la preuve de cette absence de résultats notamment par la production des chiffres de vente réalisées ni ne démontre en quoi les résultats obtenus ont eu une répercutions sur l'ensemble de ses activités et mis en péril son existence ;

Dès lors pour lui les motifs avancés par l'appelante pour rompre le contrat ne reposent sur aucun commencement de preuve et le but étant de se débarrasser de lui ;

Il met en exergue le fait qu'après les résultats obtenus dans un court laps de temps comme ci-dessus indiqué, la SODIPAL est mal venue à invoquer l'absence de résultat au soutien de son licenciement moins d'un mois seulement après le lancement du bouillon ;

En conséquence selon lui, c'est à raison que le premier juge a qualifié le jugement d'abusif et a condamné son ex employeur à lui payer des dommages et intérêts :

Dans ces conditions, il sollicite la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

DES MOTIFS

Les parties ayant conclu, il y a lieu de statuer par décision contradictoire :

EN LA FORME

Les appels relevés relatifs au même jugement ayant été relevés selon les prescriptions de la loi, il sied de les déclarer recevables et de statuer par une seule et même décision ;

AU FOND

Aux termes des dispositions des articles 16.3 et 16.11 du code du travail, d'une part le contrat de travail a durée indéterminée peut être rompu par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime ; d'autre part, les licenciements effectués sans motifs légitimes ou pour faux motifs son abusifs ;

En l'espèce, il est constant que par lettre datée du 20 Juillet 2015, la SODIPAL a rompu le contrat de travail conclu entre les parties le 05 Décembre 2014 pour absence de résultat ; en effet disait cette dernière, l'objectif du poste étant de mettre en place une stratégie commerciale en vue de réaliser les objectifs de chiffres d'affaires, de part de marché et de rentabilité de la société, les ventes tardant à décoller et la société n'arrivant plus à faire face à ses engagements vis-à-vis de ses partenaires extérieurs, nous sommes donc contraint de vous notifier votre licenciement pour absence de résultat ;

Cependant, aucune pièce du dossier n'établit que les ventes tardaient effectivement à décoller surtout qu'il n'est pas contesté que le rapport mensuel d'activités agence de la période de Juin 2015 produite par l'intimé met en exergue le fait que le bouillon a eu 60°/° de pénétration sur le marché ;

Par ailleurs, aucune pièces du dossier ne vient établir des difficultés de l'entreprise à faire face à ses engagements extérieurs ni la part de responsabilité de l'intimé dans cette prétendue situation ;

En tout état de cause, les objectifs à atteindre ne sont pas clairement spécifiés dans le contrat encore moins les moyens de contrôles ni les preuves d'une quelconque défaillance dans l'exécution du travail rapportée ;

En conséquence, en l'absence de pièces probantes, il y a lieu de constaté que le licenciement de l'espèce ne repose que sur des

affirmations sans aucun fondement de sorte que les motifs invoqués ne sont nullement légitimes et que ledit licenciement s'est trouvé empreint d'abus ; le premier juge ayant statué dans ce sens il sied de confirmer la décision entreprise sur ce point ;

En outre, le licenciement étant abusif, il ouvre droit à dommages et intérêts ;

Dès lors, c'est à juste que le Tribunal a condamné la SODIPAL au paiement de la somme de 3.776.487 FCFA à titre de dommages et intérêts ;

Le jugement déféré mérite également confirmation sur ce point ;

Sur les dépens

La procédure sociale à ce stade étant caractérisée par la gratuité, la demande de ce chef est sans objet ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Déclare la SOCIETE DE DISTRIBUTION DE PRODUITS ALIMENTAIRES dite SODIPAL SARL recevable en ses appels relevés du jugement contradictoire N°1265/CS6/2018 rendu le 04/12/2018 par la sixième chambre sociale du Tribunal du Travail d'Abidjan ;

AU FOND

L'y dit cependant mal fondée ;

L'en déboute ;

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions

En foi de quoi, le présent arrêt a été prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan, les jours, mois, et an, que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier.



