

KL

N° 22  
Du 11/01/2018

**ARRET SOCIAL  
CONTRADICT**  
3<sup>ème</sup> CHAMBRE SOCIALE

**AFFAIRE :**

DAME ASSAF HADDAD  
SYLVIE

Me COMA AMINATA

C/

LA SOCIETE FLASH  
INTERVENTION

Mes Théodore Hoegah &  
Michel ETTE

COUR D'APPEL D'ABIDJAN-CÔTE D'IVOIRE

-----  
TROISIEME CHAMBRE SOCIALE  
-----

AUDIENCE DU JEUDI 11 JANVIER 2018

La Cour d'Appel d'Abidjan, 3<sup>ème</sup> chambre Sociale séant au palais de justice de ladite ville, en son audience publique ordinaire du onze janvier deux mil dix-huit à laquelle siégeaient :

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

Madame KOUAME FETE VIVIANE épouse DJITE, &  
Madame OUATTARA ASSETOU conseillers, à la Cour,  
Membres ;

En présence de monsieur OUATA BABACAR Avocat  
Général ;

Avec l'assistance de Maître KONE LYNDA, Greffier ;

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

**ENTRE :**

DAME ASSAF HADDAD SYLVIE ;

**APPELANTE**

Représentée et concluant par maître COMA AMINATA ;

**D'UNE PART**

**ET :**

LA SOCIETE FLASH INTERVENTION ;

**INTIMEE**

*me GROSSE DELIVREE le 13/02/2018  
Me COMA Aminata, Avocat  
à la Cour;*

Représentée et concluant par maîtres Théodore Hoegah & Michel Etté ;

### **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-Plateau statuant en la cause en matière sociale, a rendu le jugement **N°333/CS2** en date du 14 mars 2017 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

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

Reçoit l'action de dame ASSAF HADDAD SYLVIE;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que son licenciement est légitime ;

Condamne cependant la société Flash Intervention à lui payer la somme de 1.735.770 F à titre de prime de rendement ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision ;

Déboute dame ASSAF HADDAD SYLVIE du surplus de ses demandes » ;

Par acte n° 124 du greffe en date du 15 mars 2017 maître COMA AMINATA conseil de madame HADDAD ASSAF Sylvie 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°347 de l'année 2017 et appelée à l'audience du jeudi 01 juin 2017 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été renvoyée au 15 juin 2017 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du 27 juillet 2017 sur les conclusions des parties ;

Le Ministère Public a requis qu'il plaise à la cour :

Infirmier la décision entreprise ;

Statuant à nouveau ;

Dire le licenciement abusif ;

Condamner l'intimée à payer à l'appelante les indemnités de préavis et de licenciement ainsi que les dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 04 janvier 2018 à cette date, le délibéré a été prorogé 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 11 janvier 2018 le délibéré a été vidé ;

La Cour, vidant son délibéré conformément à la loi, qui a été prononcé par Madame le Président ;

## **LA COUR**

Vu les pièces du dossier ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public en date du 07 novembre

2017 ;

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 acte N° 124/2017 en date du 15 mars 2017, madame ASSAF HADDAD SYLVIE par le biais de son conseil, maître COMA Aminata, a relevé appel du jugement N°333/CS2/2017 rendu le 14 mars 2017 par le Tribunal du Travail d'Abidjan dont le dispositif est le suivant :

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

Reçoit l'action de dame ASSAF HADDAD SYLVIE;

L'y dit partiellement fondée ;

Dit que son licenciement est légitime ;

Condamne cependant la société Flash Intervention à lui payer la somme de 1.735.770 F à titre de prime de rendement ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision ;

Déboute dame ASSAF HADDAD SYLVIE du surplus de ses demandes » ;

Au soutien de son appel, madame ASSAF HADDAD SYLVIE expose qu'alors qu'elle avait été embauchée par la société FLASH INTERVENTION depuis le 30 Septembre 2006 après un premier contrat ayant pris effet le 21 Février 2005, cette société lui a proposé curieusement la signature d'un nouveau contrat de travail le 30 Avril 2012 ; elle soutient que face à son refus de signer ce contrat, le Directeur Général lui a fait subir un harcèlement moral, matérialisé par des injures, insultes devant ses collègues et autres traitements indécents et désobligeants ;

Poursuivant, elle fait valoir à cet effet que le 18 Janvier 2016, elle a reçu simultanément deux demandes d'explications et une décision lui notifiant sa mise immédiate à la disposition de la Direction des

Ressources Humaines en attendant une procédure disciplinaire qui serait en cours à son encontre sans qu'elle en ait eu connaissance ; le 19 Janvier 2016 dit elle, elle a reçu à nouveau deux autres demandes d'explication de manière simultanée dans lesquelles il lui était reproché d'avoir rendu visite à un client en vue du recouvrement sans en aviser la direction et d'avoir raccroché un coup de fil du Directeur Général, faits qu'elle n'a du reste pas reconnu dans ses réponses à ces demandes;

Elle indique par ailleurs que le 21 Janvier 2016, elle est venu à l'heure à la Direction des Ressources Humaines pour occuper le bureau qui lui avait été affecté dans ce service ; cependant dit elle, l'assistante du directeur ne lui a pas permis d'émarger dans le cahier de présence comme il lui a été exigé en lui demandant en plus d'attendre dehors, l'arrivée du Directeur Général ; c'est ainsi poursuit elle qu'elle a requis les services d' un huissier de justice pour venir constater que l'accès du bureau lui a été interdit ; selon elle, après le départ de l'huissier et son installation, le Directeur Général est venu lui remettre une lettre datée du même 21 Janvier, l'informant de son licenciement pour faute lourde ;

Pour elle, un licenciement intervenu dans de telles circonstances est abusif ;

Elle souligne que pourtant, pour en décider autrement, le premier juge s'est fondé sur les propos « tu ne peux pas savoir à quel point je m'en fous de toi aujourd'hui » sortis de leur contexte, qui auraient été tenus en présence de deux employés, sans tenir compte de l'environnement de ces propos, ni de la provocation délibérée, méchante et gratuite de l'employeur qui l'aura poussé à bout afin de tenir de tels propos ;

En effet, fait t elle remarquer, comme expliquée dans sa réponse à la demande d'explication du 20 Janvier 2016, c'est parce qu'elle a été traitée d'idiote et d'imbécile par le Directeur Générale de FLASH INTERVENTION qu'elle a tenu ces propos qui lui sont reprochés et qui servent à légitimer à tort le licenciement ;

Elle ajoute que c'est une analyse parcellaire que de se limiter uniquement à la réaction de l'employée face à des injures et attaques

graves et gratuites proférées par son employeur contre elle pour juger que la rupture des liens contractuels est légitime car si on convient que les règles de subordination hiérarchiques interdisent qu'on profère des injures à l'adresse des chefs, c'est à conditions que ces derniers ne soient pas les premiers à agir ainsi vis-à-vis de leurs employés ;

Elle en conclut que c'est à bon droit que l'article 5 du code du travail interdit le licenciement d'un employé qui refuse de subir les agissements de harcèlement moral que sont les menaces, attaques, paroles, les agissements répétés à rencontre d'un salarié ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et, qui comme telles, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;

De plus, elle relève que contrairement aux termes du jugement, aucun travailleur n'était présent lors de cet échange de sorte que le fait de faire intervenir d'autres employés comme témoins de cette scène jette de sérieux doutes sur de tels témoignages complaisants, faits pour les besoins de la cause et plus spécifiquement motivés par la peur de perdre leurs emplois à leur tour ;

En conséquence, elle sollicite l'infirmité du jugement attaqué en ce que le licenciement a été qualifié de légitime et la Cour de céans statuant à nouveau, dire que le licenciement est illégitime car reposant sur un faux motif et lui octroyer dès lors la somme de 19.352.179 FCFA correspondant à 11 mois de salaires à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif en application des dispositions de l'article 18.15 du code sus visé ;

En outre, elle fait noter que le licenciement n'ayant pas été précédé de la période de préavis et ne lui étant pas imputable , elle sollicite, comme en dispose les articles 18.7 et 18.15 du même code, la condamnation de son ex employeur à lui payer les sommes de 5.277.780 FCFA et 4.360.700 FCFA à titre respectivement d'indemnités compensatrice de préavis et de licenciement ;

Au total, elle réclame la recevabilité de son appel pour avoir été relevé

dans les terme et délai légaux, l'infirmerie du jugement querellé sur les points sus spécifiés et la confirmation dudit jugement en ses dispositions relatives à la prime de rendement pour laquelle, le tribunal a fait droit à la demande ;

En répliques, la société FLASH INTERVENTION, représentée par ses conseils, maîtres Hoegah et Etté, plaide pour sa part la confirmation dudit jugement en ses points déboutant madame ASSAF HADDAD de ses demandes en paiement de droits de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement abusif et l'infirmerie ce cette décision en ses dispositions relatives à sa condamnation à payer la somme de 1.735.770 FCFA à titre de prime de rendement ;

Pour ce faire, elle fait valoir sur le caractère du licenciement que, la décision du Tribunal est juste et fondée en droit car le licenciement repose sur un motif légitime tel qu'exposé dans la lettre de licenciement du 20 Janvier 2016 ;

Ainsi, précise t elle, les refus répétés de l'ex employée d'exécuter les instructions qui lui sont données et son insubordination caractérisée envers le Directeur Général de la société, lui ont valu deux demandes d'explication le 18 Janvier 2016 ; elle ajoute que cette dernière s'est rendue également coupable des propos aussi désobligeants que discourtois à l'endroit de ce dernier, ce qu'elle a reconnu dans la demande d'explication à elle dressée à cette occasion, propos tenus en présence de deux employés dont elle a recueilli le témoignage ;

Selon elle, sans contester ces dits faits, l'ex employée essaie vainement de se justifier sans convaincre d'autant plus qu'un tel comportement intolérable, rend impossible le maintien du lien contractuel ;

C'est pourquoi soutient elle, ne pouvant plus continuer sa relation de travail avec cette dernière du fait de son arrogance et de son insubordination affichée, elle prit la décision de rompre le contrat qui les liait ;

Elle indique en plus que les autres faits reprochés à l'appelante principale sont aussi constitutifs de fautes qui rendent légitime le licenciement ;

II s'agit relève t elle, d'une part du non respect par cette dernière de l'instruction donnée à l'un de ses collègues de se rendre à la société CIMAF pour une séance de travail, déplacement qu'elle a aussi effectué sans même prendre la peine d'en informer la hiérarchie, en prétendant ne pas avoir été informé de cette instruction ; d'autre part, d'avoir, au mépris de l'obligation de discrétion qui caractérise ses fonctions et en violation des stipulations de l'article 13 du contrat les liant, divulgué via internet, des informations confidentielles concernant la société, notamment en transférant les fiches des encours clients et d'encaissements sur son adresse personnel et celle d'une tierce personne dont les adresses sont les suivantes : plabdj@yahoo.fr;

Elle ajoute sur ce point qu'à l'examen de la boîte électronique de l'ex employée, il apparaît qu'elle envoyait régulièrement des données confidentielles de la société à trois adresses électroniques inconnues d'elle et que l'argument de celle-ci selon lequel les données auraient été transférées sur la boîte électronique de son compagnon ne sauraient nullement prospérer ;

Elle en déduit que tous ces faits, qui ne sont pas contestés par l'appelante mais qu'elle essaie de justifier, ont été de nature à troubler les relations contractuelles liant les parties et ont eu pour conséquence de légitimer le licenciement ;

Dès lors, poursuit elle, c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté ses demandes en paiement des dommages et intérêts pour licenciement abusif et des indemnités de licenciement et de préavis ;

En ce qui concerne sa condamnation au paiement de la prime de rendement pour laquelle elle réclame l'infirmité du jugement attaqué, elle affirme que cette prime, qui est liée à la bonne exécution du travail, vise l'obtention de certains résultats de sorte qu'elle n'est due que si ces résultats sont atteints ;

Or dit elle, pour trouver la somme de 1.735.770 FCFA, l'ex employée a

appliqué un taux choisi de 0.98<sup>o</sup>/<sub>o</sub> au montant total des sommes qu'elle aurait encaissé durant la période de Juillet 2015 à Janvier 2016 sans établir la preuve des encaissements effectués alors qu'il appartient à cette dernière d'en justifier le bien fondé dès lors qu'elle réclame cette prime, ce qu'elle ne fait pas ;

Elle plaide conséquemment le rejet de cette demande et l'infirmerie du jugement sur ce point ;

Le Ministère Public conclut en l'infirmerie du jugement entrepris et la Cour de céans, statuant de nouveau, condamner l'intimée au paiement des indemnités et dommages et intérêts sollicités après avoir déclaré le licenciement abusif;

### **DES MOTIFS**

Les parties ayant conclu, il sied de statuer contradictoirement ;

#### En la forme

Les appels principal et incident ayant été relevés selon les forme et délai de la loi, il convient de les déclarer recevables ;

#### Au fond

##### Sur l'appel principal

##### Sur le caractère du licenciement

Aux termes des dispositions des paragraphes 1ers des articles 18.3 et 18.15 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'un employeur qui dispose d'un motif légitime et les licenciements effectués sans motif légitime ou pour faux motif sont abusifs ;

Par ailleurs, l'article 5 paragraphe 1, 5 et in fine du code sus visé dispose « qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir refusé de subir les

agissements de harcèlement moral d'un employeur ou de son représentant qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié ;

Constituent un harcèlement moral, les comportements abusifs, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à rencontre d'un salarié ayant pour effet ou pour objet, la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnelle ;

Le harcèlement se prouve par tous moyens » ;

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement en date du 20 Janvier 2016 versé au dossier que, madame ASSAF HADDAD SYLVIE a été licenciée pour actes d'insubordination accompagnés de graves écart de langage envers la hiérarchie en présence de deux employés de l'entreprise, non respect des instructions données et de déloyauté résultant de la violation des règles de confidentialités auxquelles elle était astreinte ;

Cependant, en ce qui concerne les faits d'insubordination à elle reprochée, l'ex employée plaide le harcèlement moral ;

En effet, si elle ne nie pas avoir tenu les propos « tu ne peux pas savoir à quel point je m'en fous de toi aujourd'hui », elle les justifie par les injures proférés à son encontre par le Directeur Général et par le harcèlement dont elle a été l'objet tout en contestant les avoir tenu en présence de témoins ;

De fait alors que dès le 18 Janvier 2016, elle était mise à la disposition de la direction des ressources humaines jusqu'à l'aboutissement de la procédure disciplinaire en cours en son encontre après avoir reçu deux demandes d'explications pour de faits qu'elle n'a pas reconnu, il ressort du procès-verbal en date du 21 janvier 2016 versé au dossier que, venue à cette direction conformément à l'ordre de l'employeur, l'assistante a

refusé que l'intimée émarge comme d'habitude le cahier de présence et qu'elle attende dehors, ce qu'a reconnu le directeur avant de permettre, suite à l'interpellation de l'huissier instrumentaire à cette dernière de signer le cahier ;

En outre, il n'est nullement contesté comme cela résulte de la réponse à l'une des demandes d'explication datant du 19 Janvier mais reçu le 20 Janvier 2016 que l'employeur a traité l'employée d'« imbécile » et d'« idiote » après lui avoir déclaré « Sylvie, tu commences à m'emmerder sérieusement » et que c'est en réaction qu'elle a riposté en tenant les propos sus relevés ;

L'employeur prétend que ces propos ont été tenus en présence de deux employés, ce que conteste l'intimée ; il appartient dans ces conditions audit employeur de rapporter les preuves de ses allégations ; or les deux rapports qu'il produit à cet effet ne peuvent suffisamment faire foi ni servir de preuve car lesdits rapports ont été écrits de la main de deux employés exerçant au moment des faits pour son compte ;

Ainsi, il en résulte de tous ces faits, propos et humiliations, qui ont eu pour effet une brusque détérioration des conditions de travail en l'espace de quelques jours, justifient le harcèlement moral plaidé par l'intimé et les propos qu'elle a été emmené à tenir ;

Dès lors, en application de l'article 5 sus visé, le licenciement ne pouvait être fondé sur ces propos tenus à la suite de ce harcèlement moral dont a été l'objet l'employée et qui visait à lui faire commettre une faute en vue de justifier un éventuel licenciement ;

En plus, il est également reproché à cette dernière de s'être rendu chez le client CIMAF en dépit des recommandations de son ex employeur ;

Cependant, dans la réponse à la demande d'explication servie à cet effet, l'intimée indiquait ne pas avoir été informée de ce qu'elle ne devait pas se rendre chez ce client ; aucune pièce du dossier ne venant attester du contraire, il y a lieu d'accorder du crédit à cette version de l'intimée ;

Dans ces conditions, les faits d'insubordination allégués par la société FLASH INTERVENTION ne sont nullement établis ;

Par ailleurs, cette dernière se prévaut du refus répété de l'intimée d'exécuter les instructions données et, finalement de ne faire que comme bon lui semble ;

Toutefois, il résulte de l'économie générale du dossier que madame ASSAF HADDAD SYLVIE s'est toujours conformé aux instructions dont elle a eu connaissance ; en tout état de cause, l'appelante principale restant vague et imprécise en ce qui concerne de ce motif de licenciement, il sied de le déclarer également non établi ;

S'agissant des faits de déloyauté résultant de la violation des règles de confidentialités auxquelles étaient astreinte l'ex employée , cette dernière affirme dans la réponse à la demande d'explication à elle servie à cet effet, que les données transférées, notamment le nom de la personne physique ou de la société, le numéro de téléphone de la personne à contacter et le point des encaissements comportant seulement le montant, l'ont été sur sa boîte mail et celle qu'elle a en commun avec son compagnon ; elle ajoute que ces données n'ont jamais été considérées confidentielles et ne peuvent être considérées comme telles ;

En effet, face aux dénégations de l'employée, il convenait de rapporter les preuves que les données en cause sont confidentielles ; or en l'état actuel de la procédure, de telles preuves ne sont pas rapportées de sorte qu'il convient de déclarer ce motif de licenciement mal fondé ;

Au total, le licenciement ayant été effectué sans motif légitime, c'est à tort que le premier en a décidé autrement ;

Il y a lieu en conséquence d'infirmier le jugement attaqué sur ce point et statuant à nouveau, dire que le licenciement opéré par la Société FLASH INTERVENTION dans ces conditions est abusif ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

Aux termes des dispositions de l'article 18.15 du code sus visé, toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à dommages et intérêts, lesquels équivalent à un mois de salaire brut par ancienneté dans l'entreprise ;

En l'espèce, il est constant que l'appelante principale a été abusivement licencié comme précédemment démontré;

En conséquence, c'est à bon droit que madame ASSAF HADDAD SYLVIE sollicite des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Ainsi, totalisant 10 ans 10 mois et 29 jours dans l'entreprise, avec un salaire moyen mensuel de 1.759.259 FCFA, il y a lieu de condamner l'ex employeur à lui payer la somme de 19.352.179 FCFA à ce titre ;

Le premier juge n'ayant pas statué dans ce sens, il y a lieu d'infirmer la décision attaquée sur ce point et de statuer à nouveau dans le sens sus indiqué

#### Sur les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement

II ressort des dispositions des articles 18.7 et 18.16 du même code que les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement sont dus au travailleur licencié sans préavis qui n'a pas commis de faute lourde et à qui la rupture des liens contractuels n'est pas imputable ;

En l'espèce, l'ex employée, qui n'a pas commis de faute lourde, ayant été licenciée sans que le délai de préavis n'ait été respecté et la rupture des liens contractuels étant imputable à la société FLASH INTERVENTION, C'est à tort que le premier juge a débouté celle-ci de ses demandes de ces chefs ;

Il y a lieu en conséquence d'infirmer la décision attaquée sur ces points et statuant à nouveau, condamner l'intimée à payer à cette dernière les sommes de 5.277.780 FCFA et de 4.360.700 FCFA à titre respectivement d'indemnité compensatrices de préavis et de licenciement ;

#### Sur l'appel incident

La société FLASH INTERVENTION plaide le débouté de l'appelante principale de sa demande en paiement de la prime de rendement en se prévalent du fait que cette dernière n'apporte aucune preuve des encaissements effectués sur la période de Juillet 2015 à Janvier 2016 alléguée ;

Cependant, il résulte des productions que l'ex employée avait déjà réclamée par courriers datées des 12 et 14 Janvier 2016 cette prime sans succès tant directement à l'ex employeur que par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ; ce qui laisse apparaître que des encaissements ont été effectués dans la période indiquée et sont effectivement due ;

Par ailleurs, la société FLASH INTERVENTION qui conteste l'existence, le montant et les modes de calcul de cette prime n'apporte aucun élément probant susceptible de contredire les déclarations de l'ex employée sur ces points ;

C'est dès lors à bon droit que le premier juge a fait droit à la demande sur ce point ;

Il y a lieu en conséquence de déclarer l'appelante incidente mal fondée en son appel, de l'en débouter et de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

### **PAR CES MOTIFS**

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

#### En la forme

Déclare madame ASSAF HADDAD SYLVIE et la Société FLASH INTERVENTION respectivement recevables en leurs appels principal et incident relevé du jugement N°333/CS2/2017 rendu le 14 Mars 2017 par le Tribunal du travail d'Abidjan ;

#### Au fond

Déclare la société FLASH INTERVENTION mal fondée en son appel incident ;

L'en déboute ;

Déclare par contre madame ASSAF HADDAD SYLVIE bien fondée en son appel principal ;

Réformant le jugement entrepris ;

Dit que le licenciement est abusif ;

Condamne en conséquence la société FLASH INTERVENTION à payer à madame ASSAF HADDAD SYLVIE les sommes suivantes :

-19.352.179 FCFA à titre de dommages et intérêts pour licenciement

abusif ; -5.577.780 FCFA à titre d'indemnités compensatrices de préavis ;

-4.360.700 FCFA à titre d'indemnité de licenciement ;

Confirme pour le surplus

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.



