

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°725/CS1 du 09/05/2019

Le Tribunal du Travail d'Abidjan, statuant en matière sociale, en son audience publique ordinaire du Jeudi trente et un Janvier 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° 723/18

Monsieur CISSOKO AMOUROULAYE IBRAHIM Président;

AFFAIRE :

Monsieur KOUDOU DALIGOU JEAN Assesseur employeur;

BAYERO OUMAR
CHARLES

Monsieur SORO ZETIN FELIX Assesseur travailleur;

c/

Avec l'assistance de maître COULIBALY ALAMADOGO, Greffier dudit tribunal ;

La Société BOUYGUES
E&S COTE D'IVOIRE

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

Entre

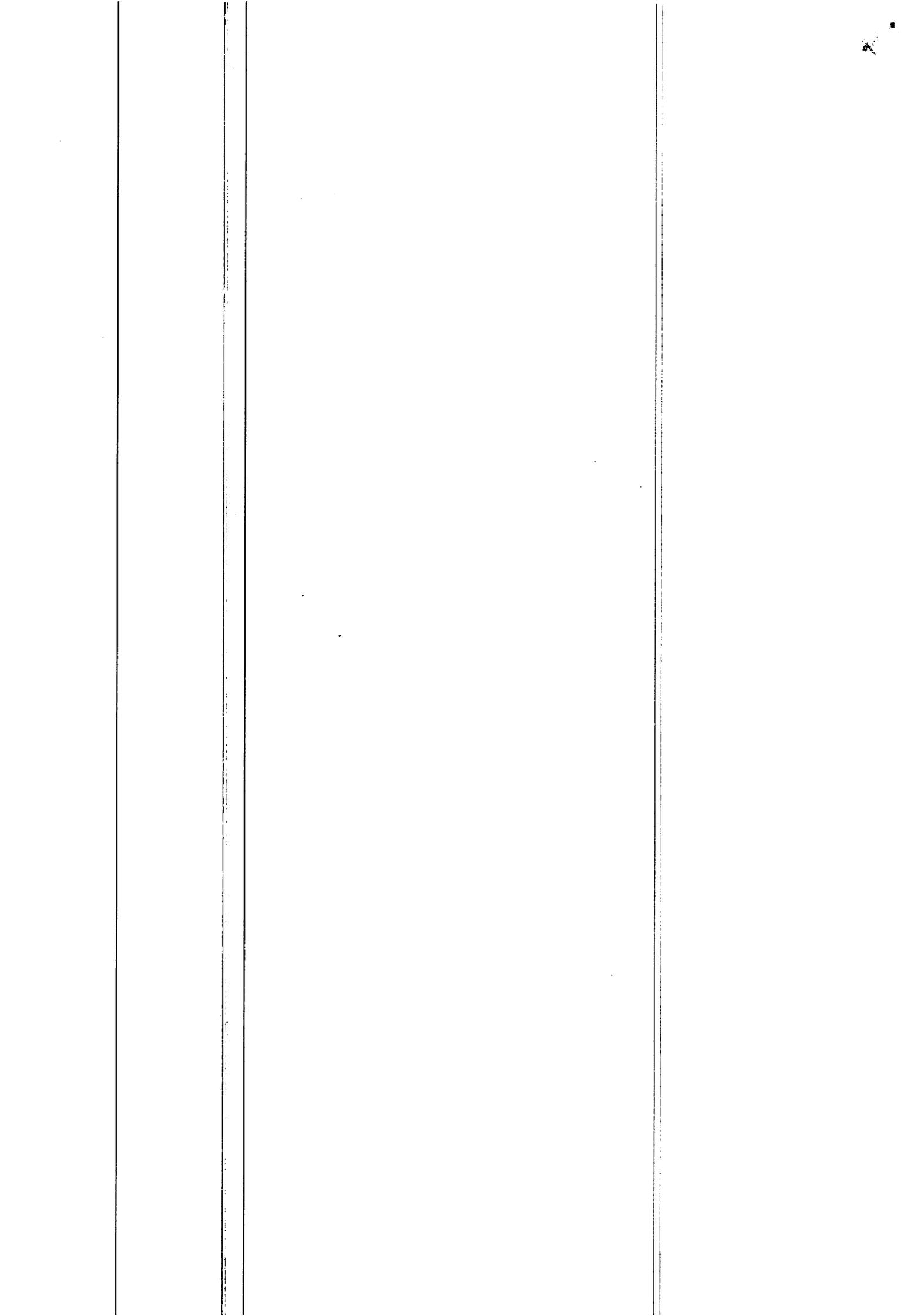
Monsieur BAYERO OUMAR CHARLES né le 27 décembre 1972 à Abidjan, Treichville, de nationalité ivoirienne, Ingénieur, domicilié à Abidjan, Cocody;

Demandeur ayant pour Conseil la SCPA DOUMBIA-BAMBA, KODJO-AKA & ASSOCIES, Avocats à la Cour,

Et

La société BOUYGUES E&S COTE D'IVOIRE, Société par Action Simplifiée au capital de 396.000.000 FCFA, RCCM CI-ABJ-1962-B-983, dont le siège est sis à Abidjan, Treichville, Zone 3, 22 rue des Foreurs, 01 BP 843 Abidjan 01, tél 21 75 50 00 Côte d'Ivoire, représentée par monsieur David MORVANT, son Président, défenderesse, ayant pour Avocat la SCPA DOGUE-ABBE YAO & ASSOCIES, Avocats à la Cour

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 demandes et conclusions ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

DE L'EXPOSE DU LITIGE

Par requête enregistrée le 23 Mai 2019 au greffe du Tribunal du Travail, monsieur BAYERO OUMAR CHARLES a fait citer la société BOUYGUES E&S COTE D'IVOIRE par devant la juridiction de céans, pour la voir, à défaut de conciliation, condamner à lui payer la somme totale de 125.122.905 F détaillée comme suit :

- 4.241.454 F à titre d'indemnité d'aggravation du préavis;
- 40.293.817 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif;
- 40.293.817 F à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi en raison du non-paiement des cotisations CNPS pendant 05 ans ;
- 40.293.817 F à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral;

Au soutien de son action, le demandeur expose que salarié de la société BOUYGUES E&S COTE D'IVOIRE en qualité d'ingénieur d'affaires depuis le 02 Septembre 1998, il a été admis à prendre son congé annuel sur la période allant du 27 juin 2017 au 1^{er} Août 2017 ;

Il indique qu'à la demande expresse de son employeur, il a repris de manière anticipée le service, le 27 juillet 2017 ;

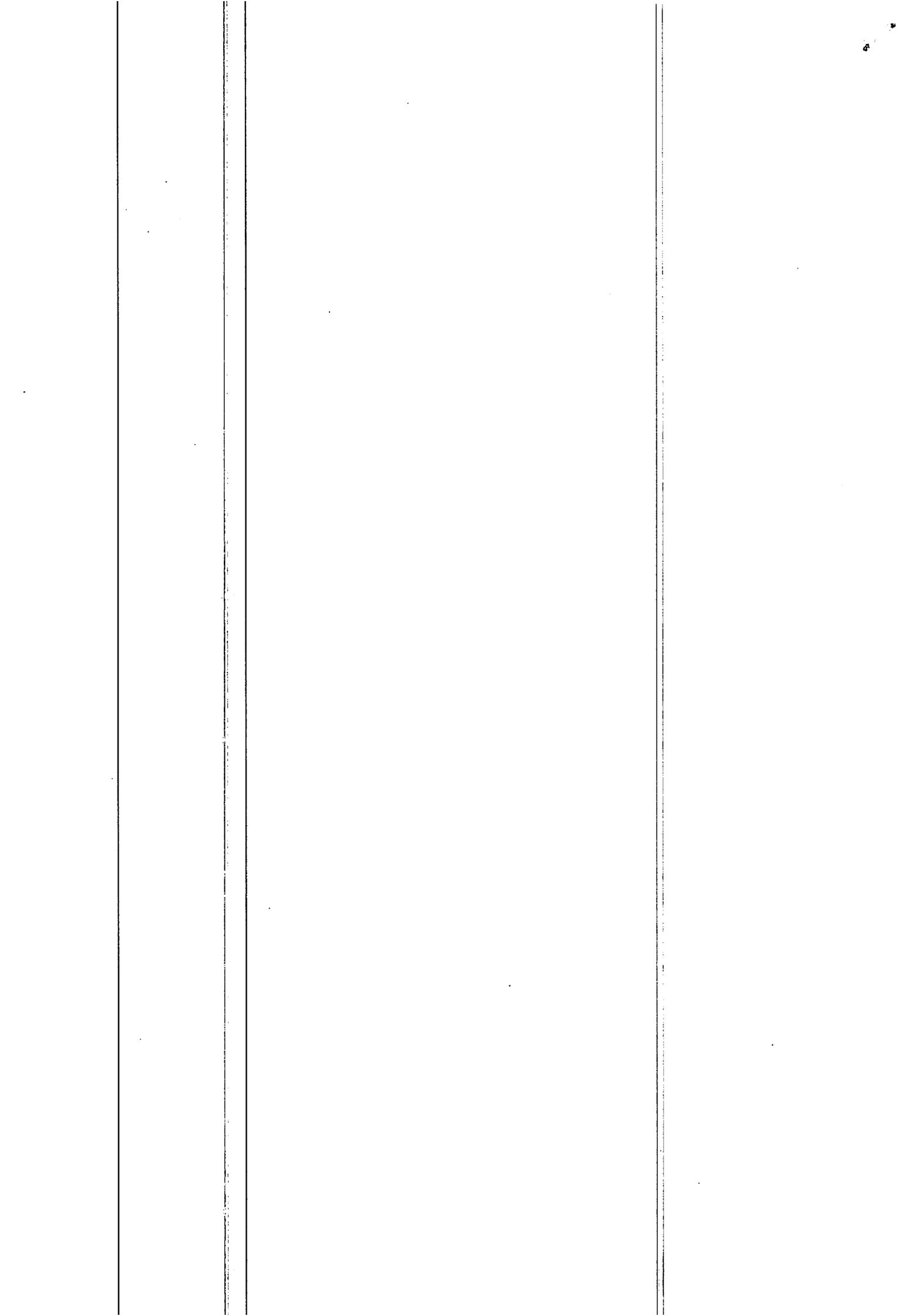
Il relève que dès la reprise du service, son employeur, par le canal du Directeur Général lui a adressé, le 28 juillet 2017, un courrier le suspendant de toutes ses fonctions commerciales, opérationnelles et de représentation ;

Cette suspension sans motif, précise-t-il, est intervenue 15 jours après son retour de congé ;

Poursuivant, il souligne avoir accepté, pendant cette période, précisément le 15 Septembre 2017, une proposition de départ négociée qui lui a été transmise, la veille, par son employeur ;

Marquant également son accord, son employeur a adressé à l'Avocat du demandeur, un courrier l'informant qu'il le mettrait en contact avec l'Avocat de l'Entreprise pour terminer le contrat de départ négocié, conformément à sa volonté ;

Il fait remarquer que les parties étaient en négociation sur le montant de l'indemnité transactionnelle, lorsque par courrier daté du 11 octobre 2017, soit plus de 70 jours après la





suspension des fonctions, l'employeur débuta une procédure disciplinaire par une demande d'explications sur des pertes au niveau de la succursale du MALI, la justification des tarifs de la société STT MALI, transitaire, et du choix d'un sous-traitant, la société EGECOM

En réponse à cette demande d'explication, il a transmis sa réponse de manière exhaustive et précise en justifiant que la succursale du MALI n'avait pas fait de pertes et que les choix tant du transitaire, la société STT MALI, ainsi que du sous-traitant, EGECOM, avaient été fait par les services compétents, autres que le salarié, et en respectant toutes les procédures de validation requises.

Il ajoute que par courrier daté du 27 octobre 2017 remis le 31 octobre 2017, soit plus de 90 jours après la suspension des fonctions, la société BOWYGUES CI le licencia au motif qu'en «qualité de Directeur de Projet, il avait failli aux missions sur le suivi, la bonne marche et la réussite opérationnelle et financière de l'ensemble des contrats du MALI.»

Pour lui, ce licenciement est abusif en raison de la violation des articles 17.5 et 18.3 du code du travail ;

Relativement à la méprise de l'article 17.5 du code du travail, il avance que ce texte énonce, dans ses dispositions in fine que «Passé un délai de trois mois depuis la connaissance par l'employeur de son existence, aucun fait reproché au travailleur ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire.»

Or, relève-t-il, en le suspendant de ses fonctions de salarié, le 28 juillet 2017, son employeur avait bien connaissance de faits pouvant lui être reprochés :

Par conséquent, si sanction il y avait, celui-ci ne pouvait intervenir que dans un délai de 3 mois à compter de cette connaissance, soit au plus tard le 26 octobre 2017 ;

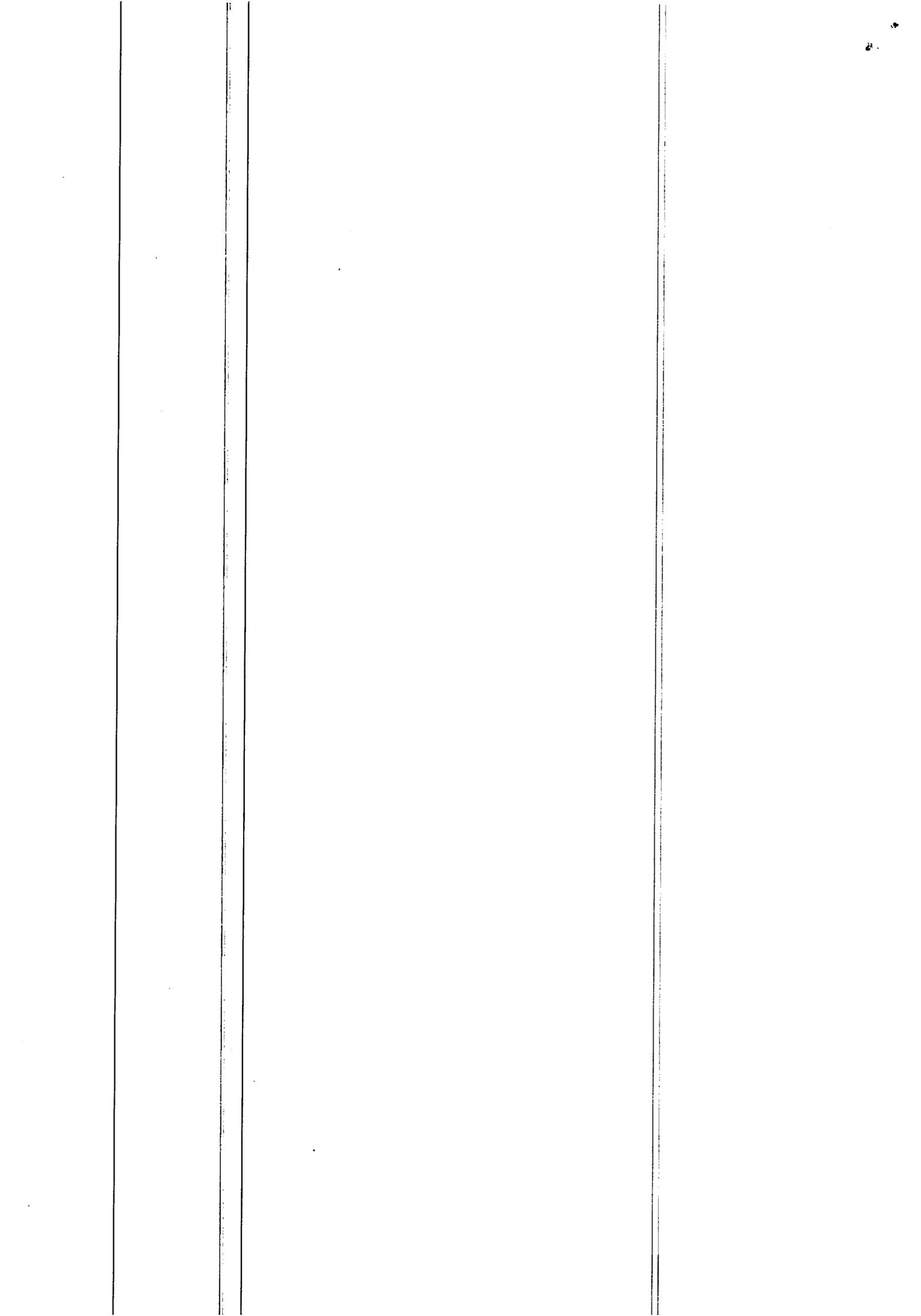
Qu'après cette date, comme c'est le cas en l'espèce, son employeur n'avait aucun fait fautif à lui reprocher de sorte que le licenciement qui est intervenu, plus de 3 mois après la suspension de fonctions, est manifestement abusif ;

S'agissant de la violation de l'article 18.3 du code du travail, monsieur BAYERO OUMAR CHARLES a fait savoir que son licenciement est intervenu sans aucun motif légitime :

En effet, il a expliqué n'avoir posé aucun acte de ses fonctions durant sa période de suspension et plus encore, qu'il était en négociation avec son employeur, sur proposition de celui-ci, pour une rupture négociée ;

Que d'ailleurs, il s'étonne que celui-ci lui impute de prétendus actes de mauvaise gestion, survenus au cours des exercices 2016 et 2017, et qui auraient entraîné des pertes pour la société alors même qu'il est incapable de qualifier lesdits actes de mauvaise gestion.

Il soutient que si ces faits étaient avérés, son employeur ne lui aurait pas proposé un départ négocié ;





Il conclut pour dire qu'en vérité, celui-ci ne disposait d'aucun motif sérieux lors de licenciement intervenu dans les 15 jours précédents son congé :

Outre les dommages-intérêts pour licenciement abusif et l'indemnité d'aggravation de préavis dont il a droit, il sollicite également la condamnation de son ex employeur à lui verser des dommages-intérêts pour harcèlement moral :

Cette demande tient à tous les comportements particulièrement outrageants et vexants dont il a été l'objet de la part de son employeur, durant sa période de suspension jusqu'à son licenciement :

En effet, il soutient que pendant cette période, il recevait non seulement des mails de menace mais était contraint de venir au sein de l'entreprise pour pointer chaque matin, et n'exécuter aucune activité :

Que cette parce que cette pression psychologique dont le but est de l'amener à démissionner n'a pas fonctionné que la défenderesse lui a proposé le départ négocié le 14 septembre 2017 :

Suite à l'échec de la tentative de conciliation devant le Tribunal, l'affaire a été renvoyée à l'audience Publique pour les échanges d'écritures :

En réplique, la société BOUYGUES E&S COTE D'IVOIRE a fait savoir que contrairement aux propos de monsieur BAYERO OUMAR CHARLES, il n'a nullement fait l'objet d'une suspension, à la date du 28 Juillet 2017 :

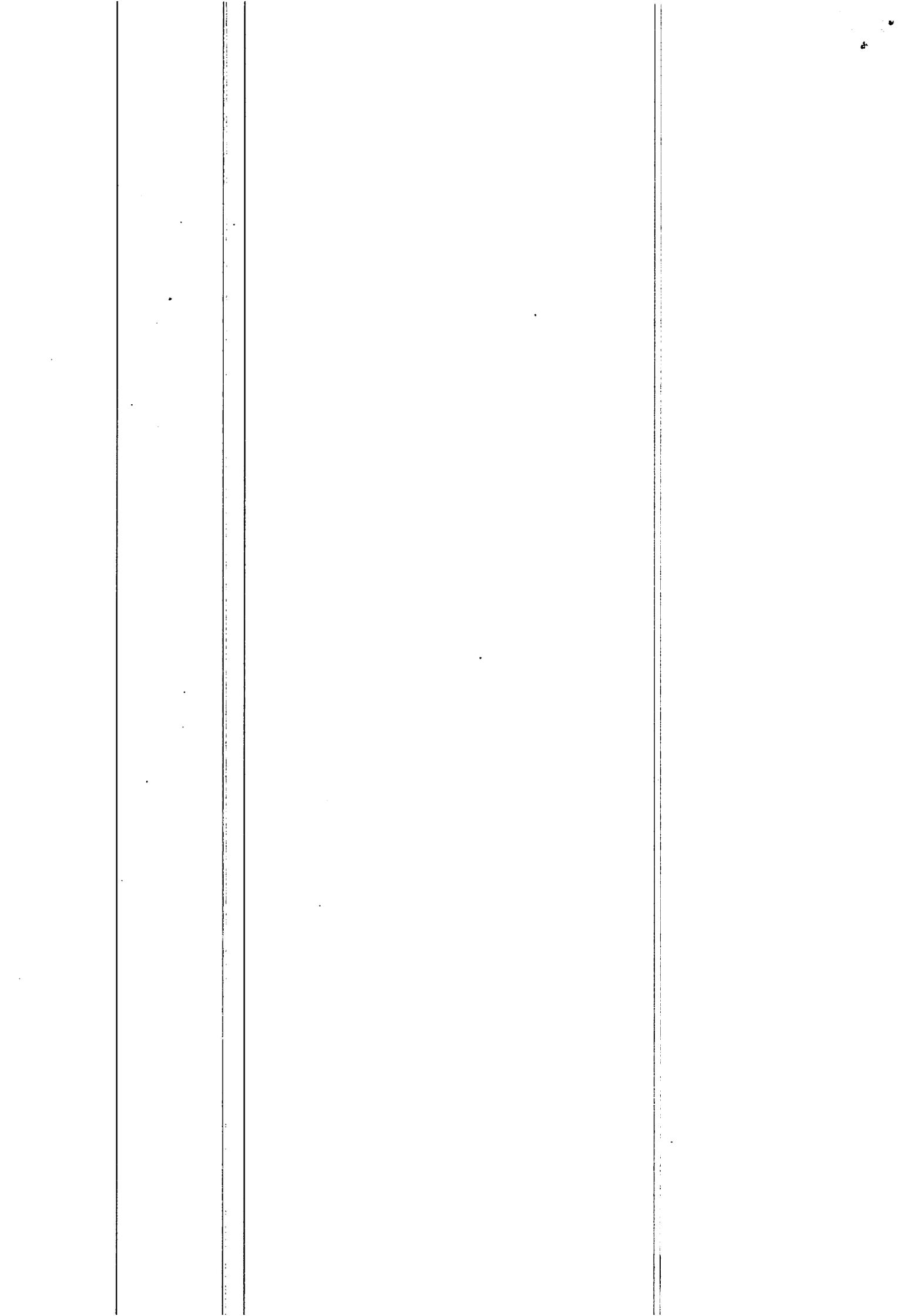
En réalité, note-t-elle, de par son pouvoir de direction, elle a procédé à son dessaisissement pour un certain nombre de tâches spécifiques, sans que cela entraîne une modification ou une suspension du contrat de travail qui s'exécutait normalement :

Elle appelle donc le tribunal à lire attentivement les termes du courriel qu'elle a adressé au demandeur, pour se rendre à l'évidence qu'il ne s'agissait pas d'une suspension, mais d'un réaménagement.

Qu'elle a écrit ceci : « A compter d'aujourd'hui, et jusqu'à nouvel ordre, je te décharge de toutes actions commerciales, opérationnelles (gestion de projet) et de représentations vis-à-vis de tiers, pour le compte de Bouygues Energies et services Côte d'Ivoire et toutes ses succursales dont tu avais la charge jusque-là Tu dois néanmoins être présent au sein de Bouygues Energies et services Côte d'Ivoire pendant les heures de travail légales, car des missions de Survey terrain peuvent t'être confiées par Henri KOUAMELAN ou Pierre Anoman, sur la Côte d'Ivoire ».

En réalité, dit-elle, il s'agissait plus d'une réorganisation interne que d'une suspension, comme l'affirme faussement le demandeur qui entend en tirer des conséquences de droit.

En tout état de cause, elle soutient que des investigations menées par ses soins et de la lettre de demande d'explications servie au demandeur, le 17 octobre 2017, il est ressorti que



celui-ci a commis des fautes dans l'exécution du projet au Mali, notamment à travers la dissimulation d'informations importantes, le choix de partenaires en dehors de toutes procédures et, enfin, des fautes ayant occasionnés des pénalités de retard de l'ordre de cinq cent millions (500.000.000) F CFA dans le cadre du projet EDM

C'est donc au regard de ces faits qui lui ont été dénoncés le 17 octobre 2017, qu'il a été licencié le 27 octobre 2017, soit moins de 3 mois depuis la connaissance des faits fautifs;

Elle conclut qu'une telle rupture ne souffre d'aucune irrégularité de sorte que les dommages-intérêts pour licenciement abusif réclamés par son adversaire ne se justifient pas ;

De même, il n'a pas droit à l'aggravation de l'indemnité compensatrice de préavis pour la simple raison que les dispositions de l'article 36 de la convention collective interprofessionnelle ne s'appliquent pas à son cas d'espèce ;

En effet, explique la défenderesse, son adversaire a repris le service (de retour de congé) le 27 juillet 2018 alors que son licenciement est intervenu le 27 Octobre 2018, soit bien au-delà de la période de 15 jours fixé par le texte ci-dessus ;

Par ailleurs, s'agissant des dommages-intérêts d'une part, pour non-paiement de cotisations sociales et d'autre part, pour harcèlement moral, la société BOUYGUES fait remarquer que ces droits ne sont pas prévus par la réglementation sociale ;

Qu'en effet, relativement aux cotisations sociales, l'article 92 du code du travail ne sanctionne que la non déclaration ou la déclaration tardive du travailleur à la CNPS ;

Enfin, en ce qui concerne le harcèlement moral, elle relève que le demandeur ne démontre pas en quoi l'usage par un employeur de sa faculté légale de réorganisation et celle de contrôle pourrait constituer des actes de harcèlement moral ;

Réaffirmant le caractère abusif de son licenciement pour absence de motifs, monsieur BAYERO OUMAR CHARLES a précisé, s'agissant de la CNPS, que ses griefs portent sur le non-paiement des cotisations en Côte d'Ivoire sur la période allant de 2006 à 2011, pendant qu'il était en service au Bénin et Au Burkina Faso ;

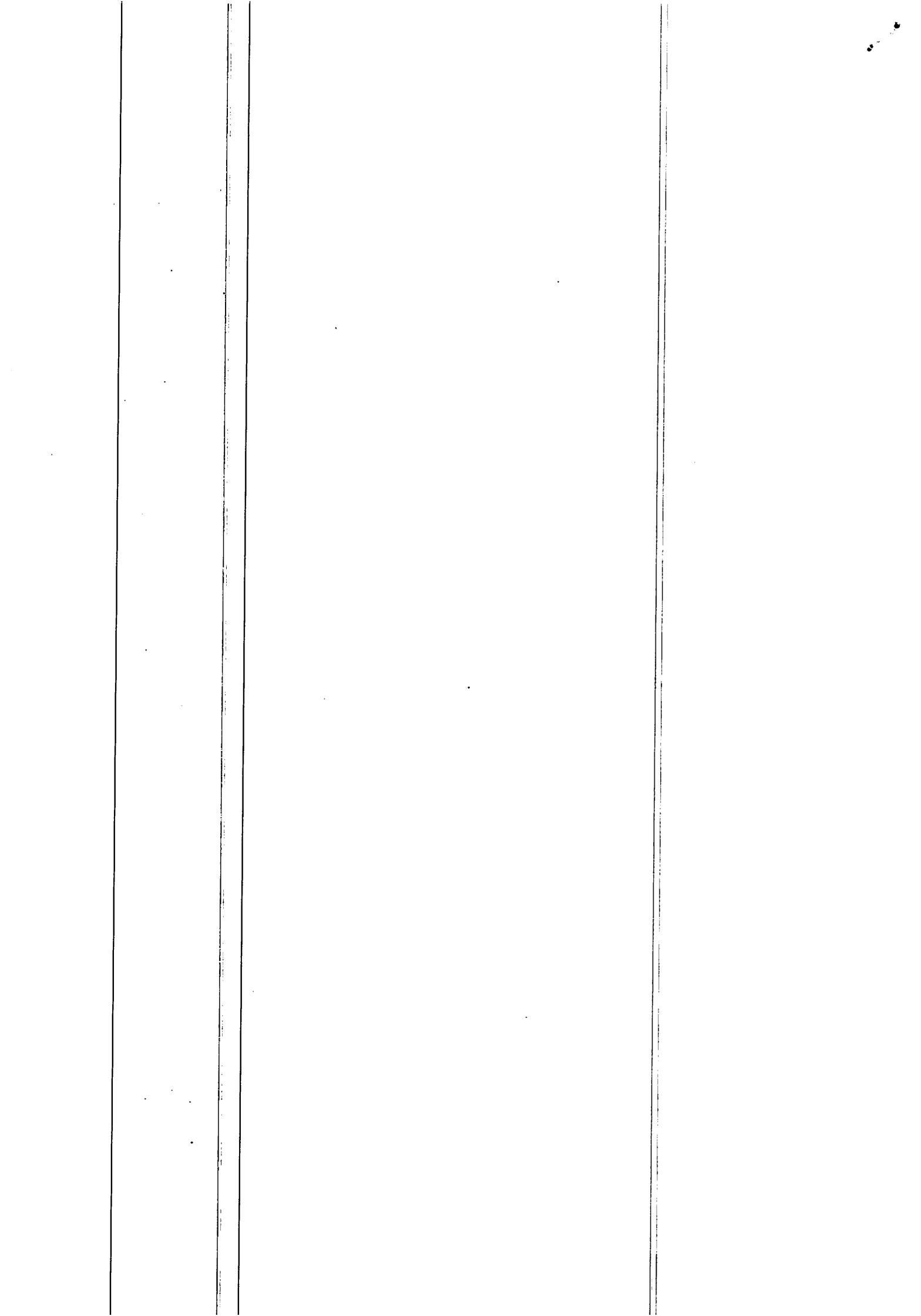
Sur le harcèlement moral, il a laissé entendre que celui-ci, contrairement aux propos de son ex employeur, est bien prévu dans la réglementation sociale, précisément à l'article 5 du code du Travail ;

DES MOTIFS

En la forme

- Sur le caractère de la décision

La société BOUYGUES E&S COTE D'IVOIRE a conclu de sorte qu'il y a lieu de statuer par décision contradictoire ;



- Sur la recevabilité de l'action

Monsieur BAYERO OUMAR CHARLES a initié son action conformément à la loi; Il sied de le déclarer recevable;

AU FOND

- Sur le caractère de la rupture du lien contractuel et les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Il ressort des dispositions de l'article 18.3 du Code du travail que si le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié, il ne peut cependant prendre fin par la volonté de l'employeur que s'il dispose d'un motif légitime ;

En droit positif, constitue un motif légitime, celui fondé, entre autres, sur la conduite fautive du salarié étant entendu que cette faute doit consister en la violation d'une obligation contractuelle préexistante ;

En l'espèce, pour licencier monsieur BAYERO OUMAR CHARLES , la société BOUYGUES E&S COTE D'IVOIRE fait valoir la conduite fautive et l'inaptitude de celui-ci à tenir ses missions sur les projets qui lui ont été confiés au Mali ;

Cependant, fournissant force détails, le salarié a contesté ces griefs dans sa réponse à la demande d'explication qui lui a été servie ;

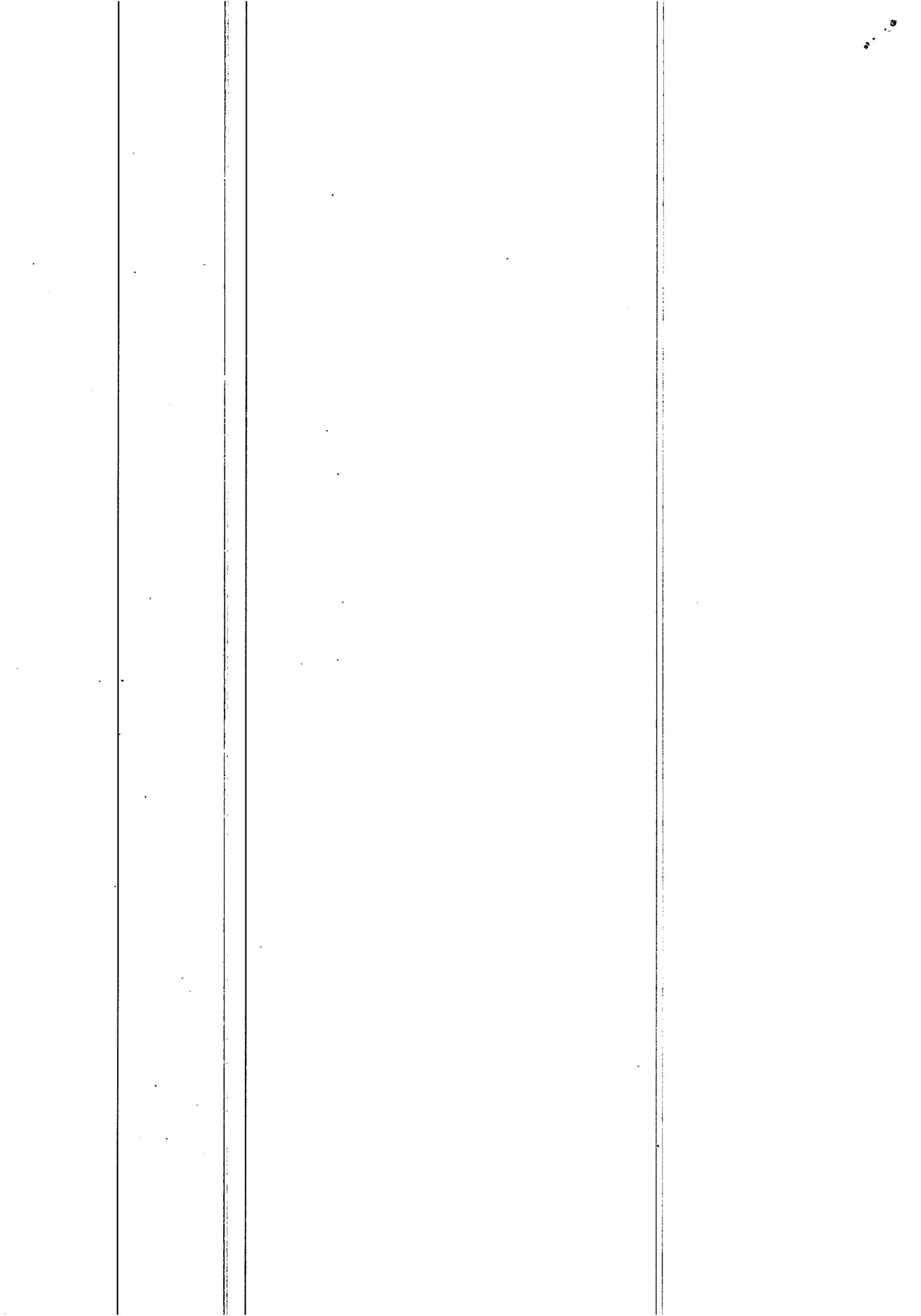
Malheureusement, l'employeur qui dit n'avoir pas été convaincu par ladite réponse, n'a apporté aucun élément concret pour confondre son ex salarié, en dehors des simples informations qui lui ont été fournis par certains de ses employés ;

En effet, il n'a produit d'une part, aucun état comptable attestant de la perte financière enregistrée dans la gestion du demandeur pendant son séjour au MALI et d'autre part, des pièces justifiant qu'il n'a pu tenir sa mission dans ce pays ;

Il s'ensuit donc qu'en l'absence d'éléments probants révélant un comportement fautif du demandeur, celui-ci ne pouvait valablement être licencié ;

Le licenciement intervenu, dans ces conditions, étant dépourvu de motif légitime, c'est à bon droit que monsieur BAYERO OUMAR CHARLES l'a qualifié d'abusif ;

Il sied donc de statuer ainsi et, conformément à l'article 18.15 du Code du Travail et des pièces du dossier, de condamner la société BOUYGUES E&S COTE D'IVOIRE, à lui payer la somme de 37.646.733 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;



- Sur l'aggravation de l'indemnité de préavis

L'article 36 de la convention collective interprofessionnelle dispose que « La partie qui prendra l'initiative de rompre le contrat de travail pendant la période de congé, comme déterminé à l'article 68 de la présente convention, soit dans les 15 jours qui précèdent le départ en congé ou qui suivent le retour de congé, sera tenue de payer en plus de l'indemnité de préavis, une indemnité supplémentaire égale à 2 mois de salaire pour les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle et égale à 1 mois de salaire pour les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base horaire » ;

En l'espèce, il est constant que monsieur BAYERO OUMAR CHARLES est revenu des congés et a repris le service, sur recommandation de son employeur, le 27 juillet 2018 ;

Que la rupture de son contrat, tel qu'il ressort de la lettre de licenciement, lui a été notifiée le 27 Octobre 2018 ;

Entre ces deux dates, il s'est écoulé plus de 15 jours de sorte que le texte ci-dessus ne peut trouver application en l'espèce ;

Il sied de débouter monsieur BAYERO OUMAR CHARLES de sa demande en paiement de l'aggravation de l'indemnité compensatrice de préavis ;

- Sur les dommages-intérêts pour le préjudice subi en raison du non-paiement des cotisations CNPS

En droit positif, il est établi qu'une fois que le travailleur est déclaré à l'organisme de protection sociale (CNPS), le recouvrement de ses cotisations sociales auprès de son employeur revient audit organisme ;

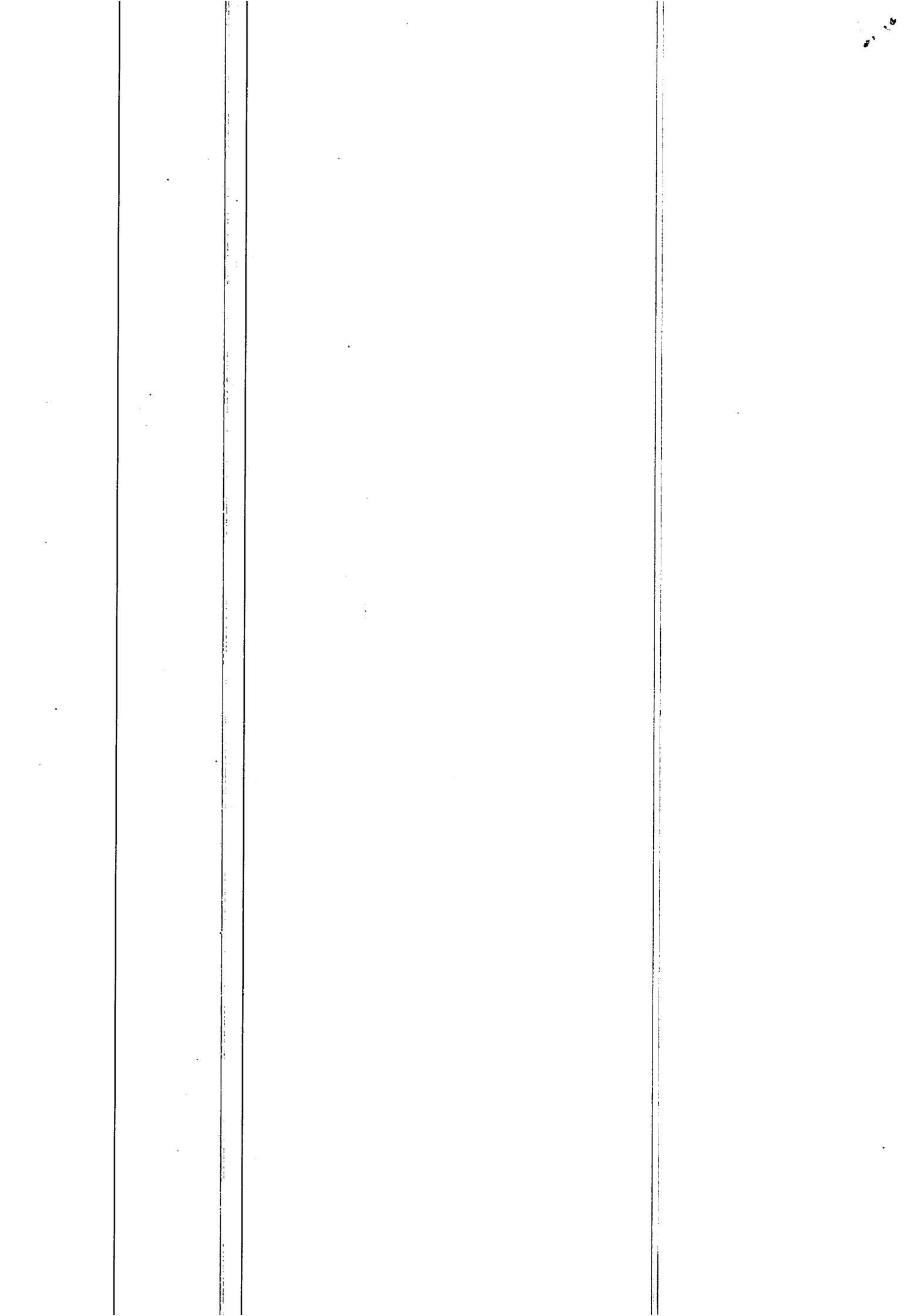
Ainsi, celui-ci ne peut opposer au travailleur, le bénéfice de toute prestation, en raison du non-reversement par l'employeur de celui-ci des sommes prélevées sur ses salaires au titre desdites cotisations ;

En tout état de cause, monsieur BAYERO OUMAR CHARLES n'a produit aucun élément attestant du préjudice effectif qu'il aurait subi du fait du non-paiement de ses cotisations par son ex employeur ;

C'est pourquoi il y a lieu de le débouter du chef de cette demande ;

- Sur les dommages-intérêts pour harcèlement moral

L'article 5 du code du travail dispose que : « ...Constituent un harcèlement moral, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à rencontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet 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 professionnel.

Le harcèlement se prouve par tous moyens ».

En l'espèce, il est constant que du 28 juillet 2018 jusqu'au 27 Octobre 2018, date de son licenciement, monsieur BAYERO OUMAR CHARLES a été suspendu de toutes tâches au sein de l'entreprise BOUYGUES ;

Toutefois, en dépit de cette mesure, son employeur a exigé sa présence continue en son sein sans même lui fait part, pendant plus de deux mois, des faits qui lui sont reprochés ;

Que plus grave, bien que le salarié ait marqué son accord pour un départ négocié, celui-ci est revenu sur sa décision de départ négocié pour lui servir une demande d'explication laquelle a abouti au licenciement ;

Tous ces agissements abusifs de l'employeur qui sont liés aux conditions de travail du demandeur n'ont d'autres objectifs que de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;

D'où il suit que le harcèlement invoqué par celui-ci est bien avéré ;

Dès lors, il convient de condamner l'employeur à lui verser la somme de 6.000.000 F de dommages-intérêts en réparation de ce préjudice souffert ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare BAYORO OUMAR CHARLES recevable en son action;

L'y dit partiellement fondé;

Dit que son licenciement par la société BOUYGUES Côte d'Ivoire est abusif ;

En conséquence, condamne celle-ci à lui payer :

- 37.646.733 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif
- 6.000.000 F à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Déboute BAYORO OUMAR CHARLES 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

