

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°
464 /CS1 du 28/03/2019

Le Tribunal du Travail d'Abidjan, statuant en matière sociale, en son audience publique ordinaire du Jeudi vingt-huit Mars 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° 837/18

Monsieur CISSOKO AMOUROULAYE IBRAHIM Président;

AFFAIRE :

Monsieur KOUDOU DALIGOU JEAN Assesseur employeur;

KOUADIO KONAN
ALBERT

Monsieur SORO ZETIN Assesseur travailleur;

c/

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

La Société BRIDGE
BANK GROUP COTE
D'IVOIRE

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

Entre

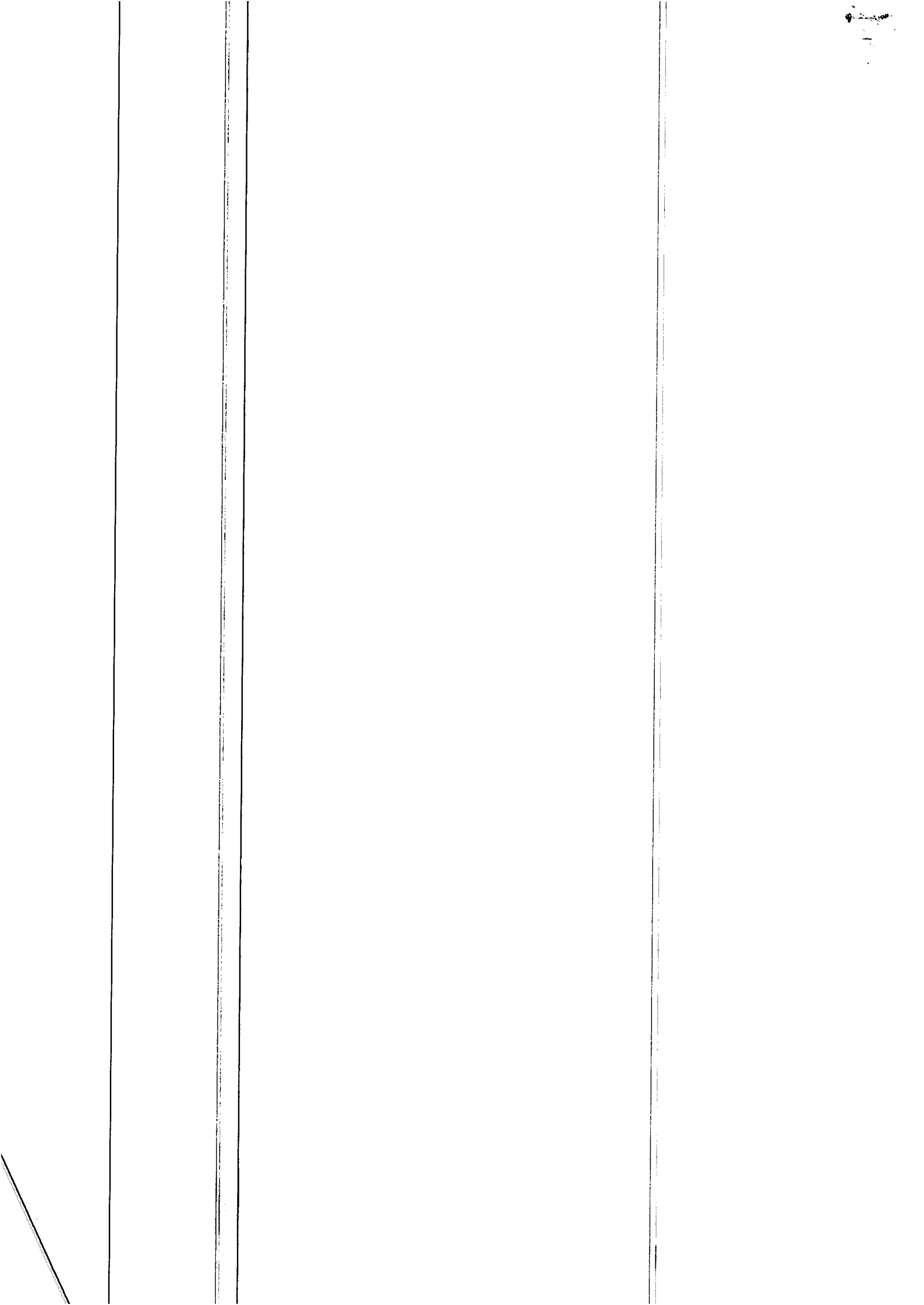
Monsieur KOUADIO KONAN ALBERT, né le 22 Décembre 1972 à BOUAKE, de nationalité Ivoirienne, demeurant à Grand Bassam, Rosiers Cocoteraie 4, 01 BP 12408 Abidjan 01, téléphone 07 04 09 64, demandeur ayant pour conseil la SCPA DOUMBIA-BAMBA, KODJO-AKA et Associés;

Et

La Société BRIDGE BANK GROUP COTE D'IVOIRE, Société Anonyme avec Conseil d'Administration au capital de 10.000.000.000 F CFA, ayant son siège social à Abidjan-plateau, Immeuble TEYLIDOM, 33, Avenue du Général du Général de GUALLE, 01 BP 13001 Abidjan 01, téléphone 20 25 85 85, prise ne la personne de son représentant légal, son Directeur Général, monsieur JEAN PIERRE CARPENTIER, défenderesse ayant pour conseil Maître AMON SEVERIN ;

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 ;

Cop. de la décision rendue par le Tribunal du Travail d'Abidjan - le 28/03/2019



LE TRIBUNAL

Vu les pièces du dossier;

Vu l'échec de la tentative de conciliation ;

Oui 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 04 Avril 2018 au greffe du Tribunal du Travail, KOUADIO KONAN ALBERT a fait citer la Société BRIDGE BANK GROUP COTE D'IVOIRE par-devant la juridiction de céans, pour la voir condamner, à défaut de conciliation, à lui payer :

- 26.012.090 F titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 6.002.790 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis;
- 8.903.194 F à titre d'indemnité de licenciement ;
- 2.000.930 F à titre d'indemnité spéciale;
- 52.024.180 F à titre d'indemnité supplémentaire;
- 26.012.090 F à titre de dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaires de la CNPS;

Au soutien de son action, le demandeur expose qu'embauché par la société BRIDGE BANK GROUP COTE D'IVOIRE le 13 Janvier 2006 en qualité de Chef de caisse, il a, grâce son attitude professionnelle, gravi les échelons pour occuper le poste de Chef de Caisse centrale ;

De plus, apprécié de tous ses collaborateurs, il a été élu délégué du personnel collègue cadre, le 26 Avril 2013 avec prorogation de son mandat jusqu'à la tenue d'élections prochaines ;

Poursuivant, il indique que le 12 Mars 2018, son employeur lui a adressé une demande d'explication portant sur des billets « mutilés et non mécanisables » d'un montant de Quatre Vingt Douze Millions Trois Cent Cinquante Mille (92.350.000) francs ;

En réponse, il dit avoir justifié avec clarté et précision que, conformément aux procédures en vigueur dans le fonctionnement de la banque, les billets mutilés provenant des caisses et des salariés étaient transmis au service en charge sous sa responsabilité et acheminés à la BCEAO sur rendez-vous ;

Que la prise de rendez-vous auprès de la BCEAO pour le changement des billets non mécanisables d'un montant de 92.350.000 Francs CFA a été régulièrement introduite

en Janvier 2018 et n'avait pas été encore traitée jusqu'au 02 Mars 2018, date de sa première audition;

Contre toute attente, souligne-t-il, le 19 Mars 2018, la société BRIDGE BANK GROUP COTE D'IVOIRE l'a licencié pour faute lourde et perte de confiance ;

Toutefois, en sa qualité de travailleur protégé, il a, le 23 Avril 2018, sollicité sa réintégration par courrier adressé à son employeur, par voie d'huissier ;

Cependant, poursuit-il, bien qu'ayant reconnu sa qualité de salarié protégé dans son courrier en réponse du 02 Mai 2018, la défenderesse a refusé de le réintégrer ;

Estimant que son licenciement est, d'une part irrégulier au regard des dispositions l'article 61.9 du Code du Travail et, d'autre part abusif pour motif non légitime, il a saisi la présente juridiction pour obtenir la condamnation de la société BRIDGE BANK GROUP COTE D'IVOIRE à lui payer les sommes ci-dessus

Suite à l'échec de la tentative de conciliation devant le Tribunal, la cause et les parties ont été renvoyées à l'audience publique pour les échanges d'écritures ;

Dans ses écritures, la société BRIDGE BANK GROUP COTE D'IVOIRE relève qu'au moment de son licenciement, monsieur KOUADIO KONAN ALBERT ne bénéficiait plus du statut protecteur de délégué du personnel ;

En effet, elle explique qu'élu pour la mandature 2013-2015, le mandat de deux ans de celui-ci, conformément à l'article 61.1 de la loi N°2015-532 du 20 juillet 2015, avait expiré le 26 avril 2015 ;

Cependant, avance-t-elle, dans la perspective du renouvellement des instances, elle avait convoqué le collège électoral et organisé les élections ;

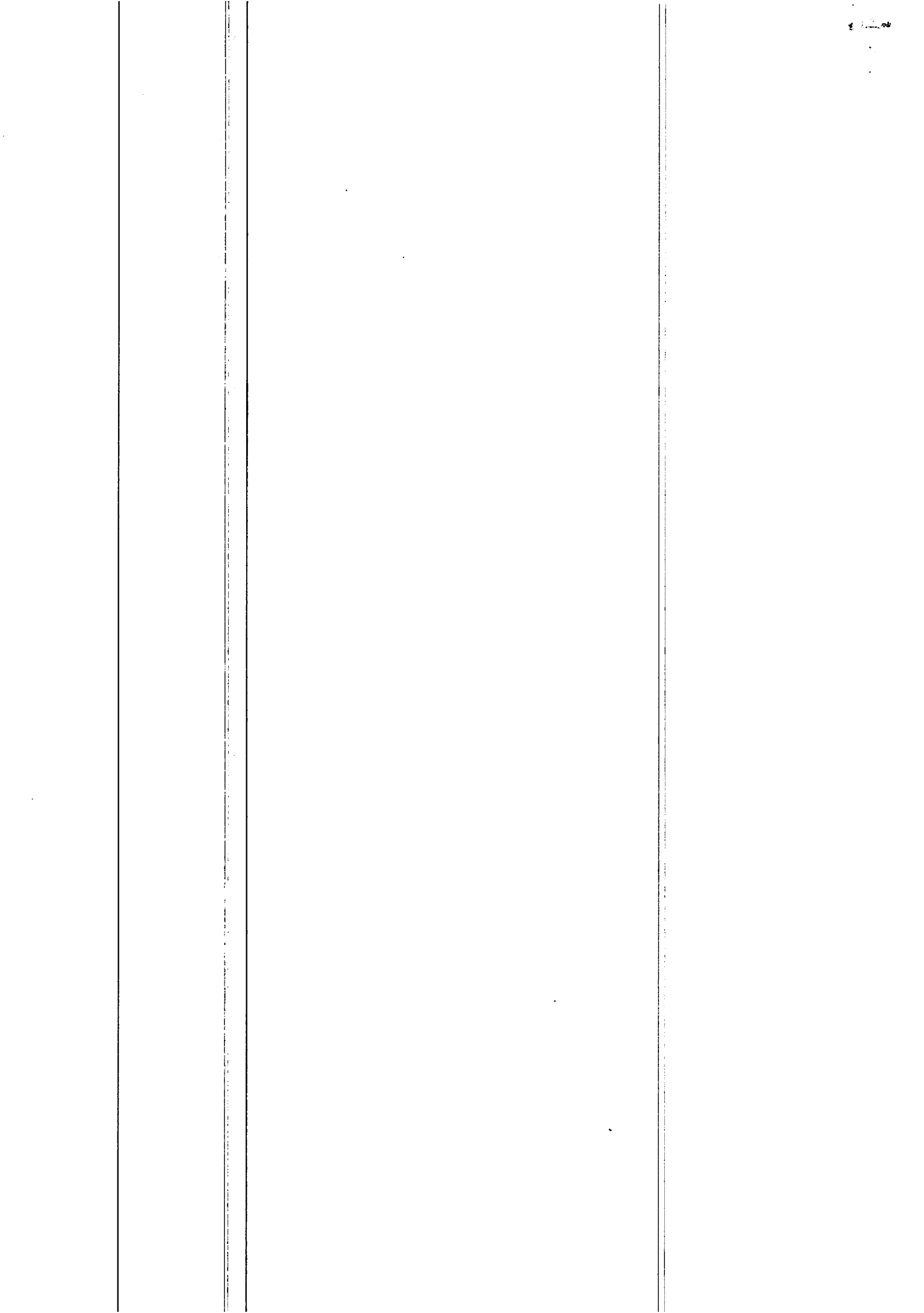
Malheureusement, aucun candidat n'était déclaré et cette situation fut portée à la connaissance de l'inspection de travail ;

Pour elle, dès l'instant où les élections étaient ouvertes et organisées, le mandat de délégué du personnel de monsieur KOUADIO KONAN ALBERT avait pris fin ;

C'est donc à tort que celui-ci, se fondant sur les dispositions de l'article 88 de la convention collective, estime que son mandat était prorogé aussi longtemps que les nouvelles élections n'étaient pas organisées;

Elle souligne par ailleurs qu'au regard de cet texte qui ne contredit nullement les dispositions de l'article 61.5 du code de travail, le demandeur ne pouvait bénéficier du régime spécial de délégué de sorte qu'en sa qualité d'employeur, elle n'était pas tenue de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour le licenciement de celui-ci;

C'est la raison pour laquelle elle estime que le licenciement intervenu est régulier en la forme et ne peut encourir la nullité;



Sur la légitimité du licenciement, la BRIDGE BANK GROUP-CI explique qu'en tant que caissier central de la BRIDGE BANK GROUP-CI, monsieur KOUADIO KONAN ALBERT recevait des agences, des billets mutilés non mécanisables qu'il devrait déposer à la BCEAO pour les échanger avec les billets non mutilés. Par le dépôt de ces billets et leur acceptation, la BCEAO créditait de leur montant le compte de la banque ;

Suite aux interpellations de la BCEAO à son endroit sur le niveau des billets mutilés régulièrement déposés par monsieur KOUADIO KONAN ALBERT, elle a commandité un audit qui a permis de découvrir l'existence de 92.350.000 FCFA de billets mutilés non mécanisables en stock à la caisse centrale ;

Pour se justifier, monsieur KOUADIO KONAN ALBERT déclare que ces billets provenaient de deux sources, d'une part des agences et d'autre part des salariés de la banque ;

Or, dit la défenderesse, le montant mensuel des billets mutilés provenant des agences ne pouvait justifier le montant des billets mutilés détenus en caisse centrale;

En réalité, précise-t-elle, le volume des billets mutilés se justifie par l'incorporation faite par monsieur KOUADIO KONAN ALBERT desdits billets aux billets non mutilés dans les liasses dont il a la gestion, ces billets mutilés lui étaient remis par un réseau de personnes qui de façon régulière étaient reçues par lui dans ses bureaux ;

C'est donc pour cette raison qu'elle a procédé à son licenciement pour faute lourde;

Elle conclut pour dire qu'un tel licenciement est légitime et n'ouvre droit à aucune indemnité ainsi qu'à des dommages-intérêts pour licenciement abusif;

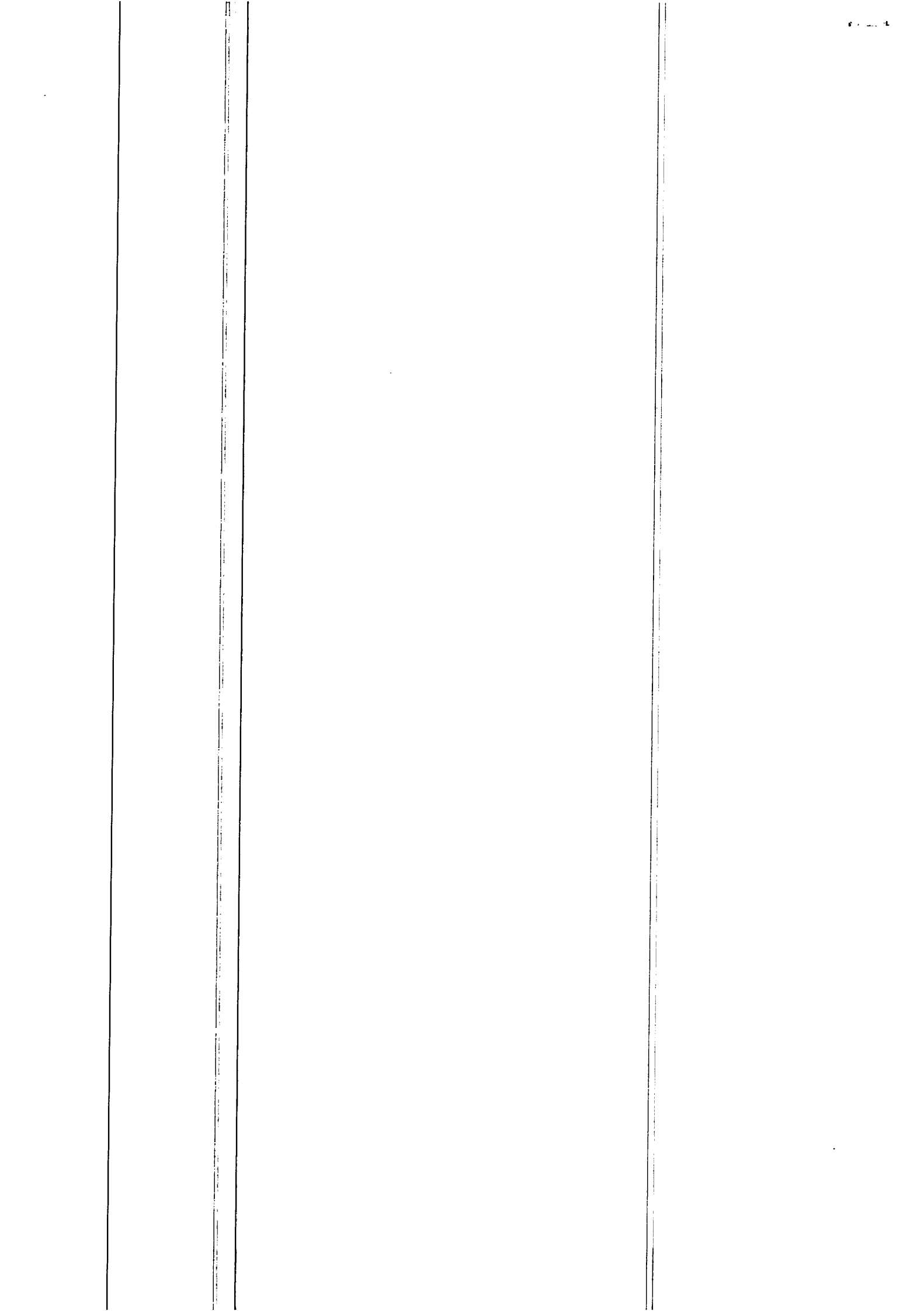
Concernant le certificat de travail et le relevé nominatif de salaires de la CNPS, la BRIDGE BANK GROUP-CI soutient qu'elle a satisfait aux exigences légales en délivrant lesdits documents au demandeur;

Intervenant de nouveau, et se fondant sur l'article 14 du décret 96-207 du 7 mars 1996 les articles 61.5 du Code du Travail et 62.3 du Code du Travail, monsieur KOUADIO KONAN ALBERT affirme que son ex employeur ne peut rapporter la preuve qu'elle a organisé de nouvelles élections;

C'est d'ailleurs, précise-t-il, ce qu'il a avoué en soulignant que nouvelles élections ne s'étaient pas tenues au motif, prétend-t-il, de l'absence de candidats ;

Il conclut donc que conformément à l'article 88 de la convention collective précitée, si l'employeur n'a pas procédé aux élections pour renouveler les mandats des délégués en poste alors même que c'est une obligation pour lui, la conséquence légale est que le mandat des délégués en poste continue ;

Et, poursuit-il, la solution que l'article 65.1 du Code du Travail consacre en précisant que: « A moins que l'inspecteur du travail et des lois sociales ait constaté que



l'entreprise n'était plus soumise à l'obligation d'élire des délégués du personnel, les mandats en cours sont prorogés jusqu'aux nouvelles élections. »

C'est d'ailleurs, ajoute-t-il, ce que lui a rappelé l'Inspecteur du travail en décembre 2015 sur la prorogation des mandats des délégués du personnel ;

En effet, celui-ci a signifié à la société BBG-CI d'une part, qu'elle se devait d'organiser des élections et d'une part, que les mandats des délégués en poste sont prorogés jusqu'aux nouvelles élections ;

Il fait donc remarquer que c'est en parfaite connaissance de cause de la qualité de délégué du personnel de Monsieur KOUADIO KONAN ALBERT que la société BBG-CI a décidé de violer la Loi en foulant au pied les conseils de l'Inspection du Travail et en ne sollicitant pas son avis pour le licenciement du délégué du personnel puisqu'elle savait que les faits en cause pourraient difficilement justifier un licenciement ;

C'est la raison pour laquelle il conclut en la nullité de son licenciement et ce, conformément à l'article 61.9 du Code du Travail;

Sur les motifs du licenciement, le demandeur fait observer que les motifs exposés devant le Tribunal (faits de fraude et de blanchiment) sont différents de ceux contenus dans la lettre de licenciement (manquements graves constitutifs d'une faute lourde passible d'une perte de confiance);

Pour lui, le fait pour son ex employeur de travestir les faits achève de convaincre qu'il est confronté à la réalité des faits et aux conséquences des actes posés sans égard pour la loi ;

En tout état de cause, il dit se réserver, au regard de ces allégations mensongères qu'il lui impute, le droit de saisir le Tribunal compétent, le moment venu pour statuer, sur la diffamation dont il est l'objet ;

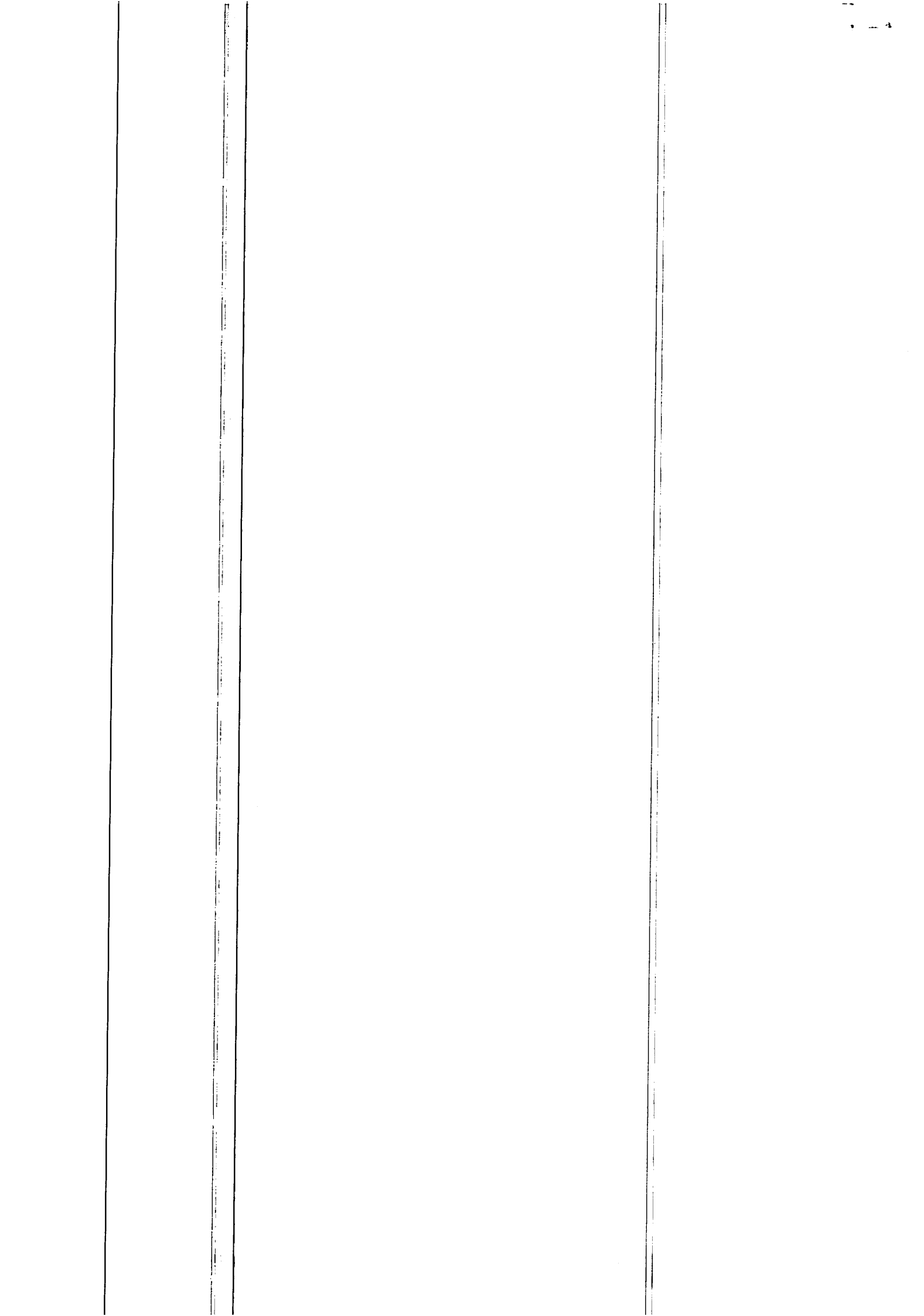
Dans ses dernières écritures, la Société BRIDGE BANK GROUP-CI plaide le sursis à statuer parce qu'elle a déposé, le 30 Octobre 2018, une plainte avec constitution de partie civile devant le Doyen des juges d'Instruction, relativement aux faits frauduleux constitutifs d'infractions pénales, relevés à l'encontre de son ex salarié et visés dans la lettre de licenciement ;

DES MOTIFS

En la forme

- Sur le caractère de la décision

La Société BRIDGE BANK GROUP-CI a conclu de sorte qu'il y a lieu de statuer par décision contradictoire ;



- Sur la recevabilité de l'action

Il apparait des pièces du dossier que la demande de sursis à statuer sollicitée par la Société BRIDGE BANK GROUP-CI a été formulée postérieurement à la phase de conciliation obligatoire devant le Tribunal ;

N'étant donc pas intervenue conformément à la loi, elle est irrecevable ;

En revanche, pour avoir présentée son action conformément à la loi, Monsieur KOUADIO KONAN ALBERT doit être déclarée recevable ;

Au fond

- Sur le caractère de licenciement et les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Suivant les dispositions de l'article 18.3 du code du travail, l'employeur qui dispose de motif légitime peut mettre fin au contrat de travail qui le lie à son salarié ;

Dans le cas contraire, dit l'article 18.15 du code du travail, le licenciement est réputé abusif et ouvre droit à paiement de dommages et intérêts au profit du travailleur ainsi licencié;

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement, pièce qui limite le litige et permet au juge d'apprécier et de vérifier la matérialité des faits imputées au salarié, que KOUADIO KONAN ALBERT a été licencié par la Société BRIDGE BANK GROUP-CI pour faute lourde résultant « des manquements graves dans l'exercice de ses fonctions » ;

Dès lors, doivent être écartés des débats, les faits de fraude et de blanchiment excipés par la Société BRIDGE BANK GROUP-CI dans ses écrits déposés à l'audience ;

S'agissant donc des faits (« des manquements graves dans l'exercice de ses fonctions») mis à la charge du demandeur, l'on retient qu'ils sont vagues, imprécis mais pis, l'employeur n'a versé au dossier aucun élément attestant qu'elle a mené une enquête réelle et sérieuse de laquelle l'on peut déduire que son ex salarié a commis des manquements dans l'exécution de ses attributions ;

En l'absence donc de faits matériels vérifiables, permettant de rattacher le salarié licencié à une faute, le juge ne peut sur la base de simples affirmations ou allégations de l'employeur, conclure que le licenciement intervenu à une cause réelle et sérieuse ;

Il convient par conséquent de dire et de juger que le licenciement du demandeur intervenu sur la base des motifs invoqués dans la lettre de licenciement versé au dossier est abusif ;

Dès lors, c'est à bon droit que celui-ci l'a qualifié comme tel et a réclamé la condamnation de son ex employeur à lui payer des dommages-intérêts pour licenciement abusif :

Conformément à la loi et aux pièces du dossier, il sied de lui accorder douze (12) mois de salaire brut soit la somme de 18.570.636 F CFA ;

- Sur les indemnités de licenciement et de préavis

Il résulte des dispositions du code du travail que toute rupture du contrat de travail non imputable au travailleur et intervenant sans préavis, emporte obligation pour l'employeur de payer au travailleur, les indemnités de licenciement et de préavis ;

En l'espèce, il ressort des précédents développements, que la rupture des relations de travail en cause est non seulement imputable à la Société BRIDGE BANK GROUP-CI mais pis, est intervenue sans respect du préavis de trois (03) dont bénéficiait KOUADIO KONAN ALBERT ;

Tenant compte des dispositions légales et des pièces du dossier, il sied de condamner la Société BRIDGE BANK GROUP-CI à payer à celui-ci :

- 8.250.490 F à titre d'indemnité de licenciement ;
- 5.562.730 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis;

- Sur l'indemnité spéciale

Il résulte de la lecture de l'article 61.9 du code du travail que l'indemnité spéciale n'est due qu'au délégué du personnel dont le contrat de travail avait au préalable été suspendu avant le licenciement d'une part et dont la demande de réintégration a été rejetée par son employeur d'autre part ;

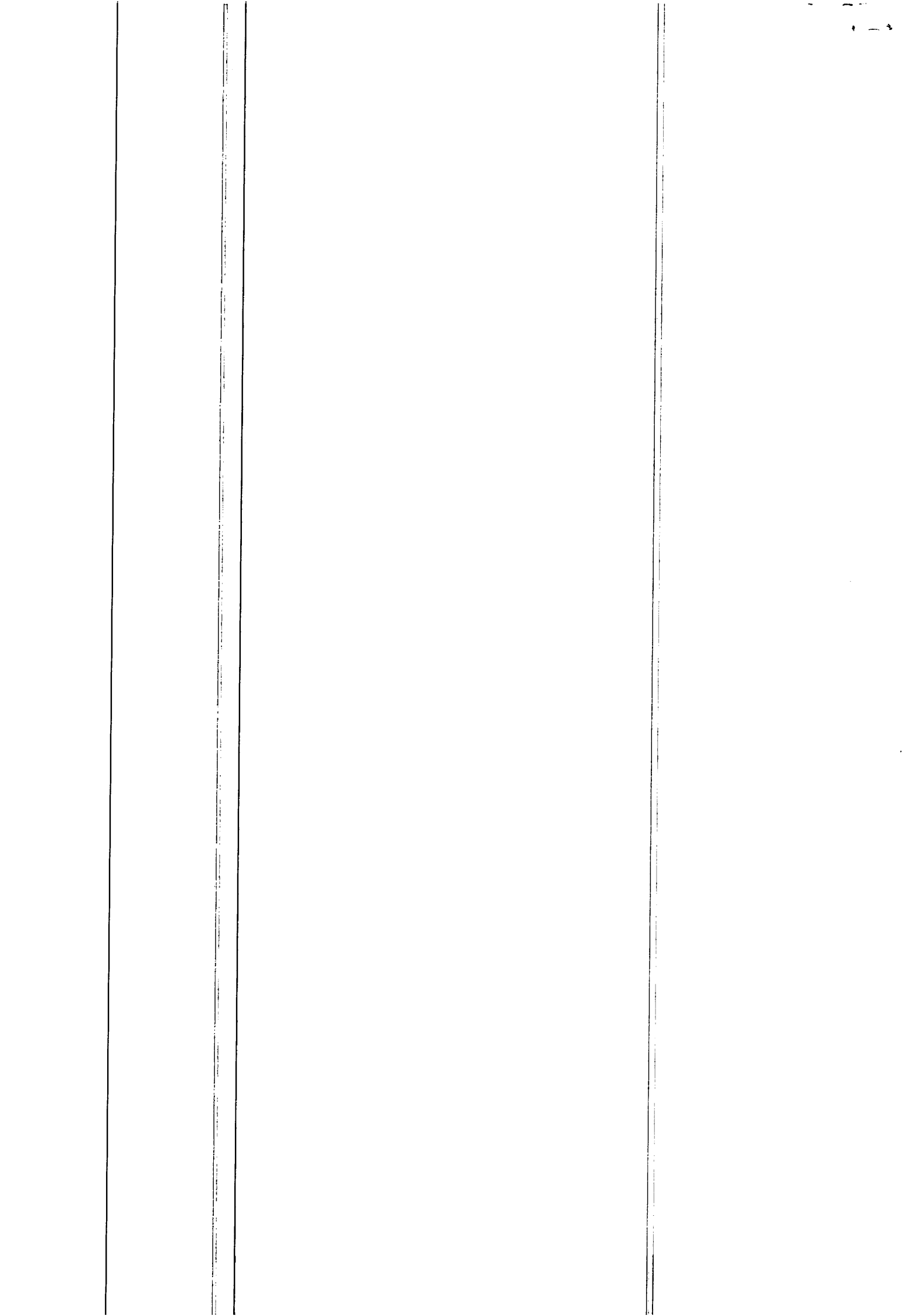
En l'espèce, il est constant que KOUADIO KONAN ALBERT a été licencié immédiatement sans suspension de son contrat de son contrat de travail ;

Il est donc mal fondé à solliciter la condamnation de son ex employeur à lui payer l'indemnité ci-dessus ;

Il sied donc de le débouter du chef de cette demande ;

- Sur l'indemnité supplémentaire

Il résulte de la lecture de l'article 61.9 du code du travail que si l'employeur ne réintègre pas le délégué du personnel qu'il a licencié sans autorisation de l'Inspecteur du travail, celui-ci est en droit de solliciter sa condamnation, après un courrier de demande de réintégration resté sans suite, une l'indemnité supplémentaire ;



Tel est le cas en l'espèce où la Société BRIDGE BANK GROUP-CI, bien que la qualité de délégué de personnel de KOUADIO KONAN ALBERT est indiscutable, l'a licencié et a refusé de le réintégrer en dépit du courrier que lui a été adressé celui-ci dans ce sens;

Justifiant d'une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise, il a droit à 36 mois de salaire soit la somme de 54.025.110 F CFA;

Toutefois, ayant sollicité la condamnation de son ex employeur à lui payer la somme de 52.024.180 F CFA, il convient de la lui accorder ;

- Sur les dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire

Suivant les dispositions de l'article 18.18 du code du travail, l'employeur est tenu, à l'expiration du contrat de délivrer au travailleur un certificat de travail et un relevé nominatif de salaire de la CNPS, sous peine de dommages-intérêts ;

En l'espèce, il est constant que les documents ci-dessus n'ont pas été délivrés à KOUADIO KONAN ALBERT au moment de son départ de l'entreprise mais bien plus tard ;

Un tel agissement de la Société BRIDGE BANK GROUP-CI est une méprise du texte précité ;

Il convient cependant de ramener le montant des dommages-intérêts réclamés (26.012.090 F CFA) par le demandeur à la somme de 2.000.000 de F CFA soit 1.000.000 de F CFA pour non remise de chacun des documents ci-dessus ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare irrecevable le sursis à statuer sollicité par la Société BRIDGE BANK GROUP Côte d'Ivoire ;

Déclare KOUADIO KONAN ALBERT recevable en son action;

L'y dit partiellement fondé;

Dit que son licenciement est irrégulier et abusif;

En conséquence, condamne la Société BRIDGE BANK GROUP Côte d'Ivoire à lui payer :

- 18.570.636 F titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 5.562.730 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis;

- 8.250.730 F à titre d'indemnité de licenciement ;
- 52.024.180 F à titre d'indemnité supplémentaire;
- 2.000.000 F à titre de dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaires de la CNPS;

Déboute KOUADIO KONAN ALBERT 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

