

COUR D'APPEL D'ABIDJAN

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

.....  
TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE  
D'ABIDJAN

.....  
Union- Discipline Travail

.....  
TRIBUNAL DU TRAVAIL D'ABIDJAN

AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE du 22 Novembre 2018

.....  
1312 du 22-11-18  
JUGEMENT N° /CS1/2018

Le Tribunal du travail d'Abidjan-plateau statuant en son audience publique ordinaire du 22 Novembre 2018 à laquelle siégeaient conformément aux dispositions des articles 81.12 et suivants du code du travail ;

Monsieur CISSOKO AMOUROULAYE IBRAHIM Président;

Monsieur KOUDOU DALIGOU JEAN Assesseur employeur ;

Monsieur SORO ZETIN FELIX Assesseur travailleur ;

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

A rendu le jugement ci-dessous, dans la cause RG 1446/17 opposant :

- KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO, né le 17 février 1973 à Ferkessédougou, de nationalité Ivoirienne, ex Directeur du contrôle Interne pour l'Afrique Francophone à UBA, demandeur ayant pour Avocat, Maître ALIMAN JOHN;

A

- United Bank for Africa Côte d'Ivoire dite UBA CI, défenderesse ayant pour Avocat Maîtres THEODORE HOEGAH et MICHEL ETTE,

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 conclusions ;

Vu les conclusions écrites du Ministère Public ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### Exposé du litige

Par requêtes régulièrement enregistrées au greffe du Tribunal du Travail le 15 Décembre 2017, KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO a fait citer la banque UBA CI par-devant le Tribunal du travail de ce siège, à l'effet de la voir condamner à lui payer, à défaut de conciliation, la somme de 370.769.921 F détaillée comme suit:

- 39.312.930 F à titre d'indemnité de licenciement;
- 30.514.565 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis;
- 178.608.794 F à titre de reliquat sursalaire;
- 115.464.063 F titre de prime « long service award » ;

Au soutien de son action, le demandeur expose que salarié de UBA CI depuis Décembre 2007, il été successivement chef du service Audit interne, Directeur de l'Audit et du contrôle interne UBA Côte d'Ivoire, Directeur de l'Audit et du contrôle interne pour la zone UEMOA et Directeur de l'Audit et du contrôle interne pour l'Afrique Francophone jusqu'à la date de la rupture de son contrat ;

Poursuivant, il soutient que depuis Octobre 2012, il est passé en catégorie classe 8 de la classification APBEF-CI et nommé en 2013, Directeur de l'Audit et du contrôle interne pour l'Afrique Francophone ;

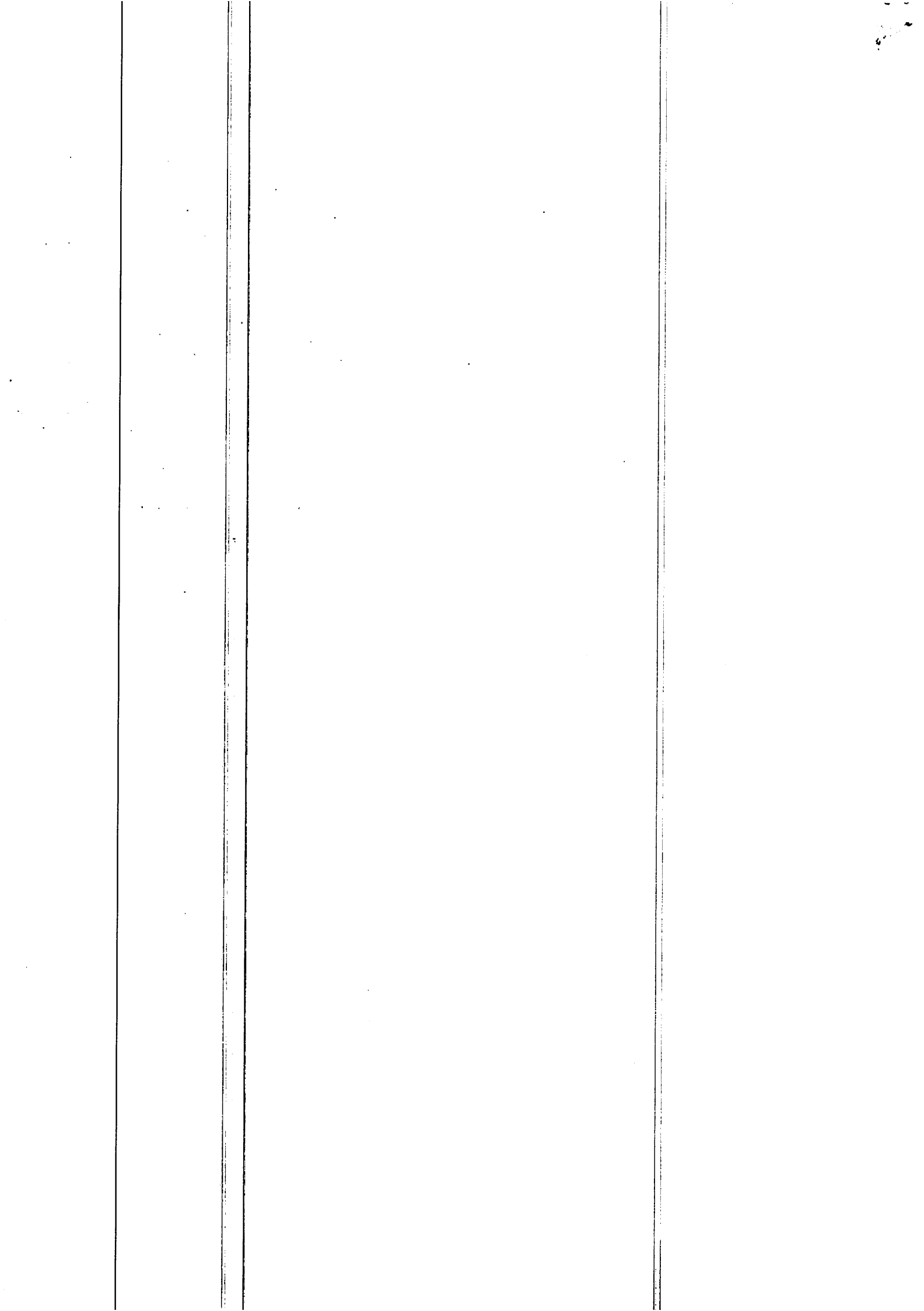
A l'évidence, dit-il, cette classification à ce grade donne droit à des avantages notamment la revalorisation de son sursalaire ;

Cependant, après comparaison de son bulletin de salaire avec ceux des agents appartenant à la même classe, il s'est rendu compte que son sursalaire est largement en dessous de la norme ;

Il avance qu'en lieu et place d'un sursalaire de mensuel de 12.205.826 F CFA qu'il devrait percevoir, il ne percevait que 5.336.257 F CFA, soit un manque à gagner de 6.869.569 F CFA ;

Au regard de ce manque à gagner qui lui est préjudiciable, il a saisi son employeur pour voir régulariser sa situation et ce, conformément aux textes en vigueur ; soit le reversement de la somme 178.608.794 F CFA correspondant à deux (02) ans de manque à gagner ;

Mais toutes ses démarches n'ont pas abouti de sorte que face à cette ambiance qui ne lui permettait pas de donner le meilleur de lui-même, il a adressé un courrier de démission à celui-ci en prenant soin de préciser qu'il comptait exécuter le préavis ;



Toutefois, le travail pendant cette période n'a pas été possible par la faute de son employeur de sorte qu'il a été obligé de partir de l'entreprise, au mépris de toutes les contraintes légales en matière de rupture de contrat de travail ;

C'est la raison pour laquelle, après l'échec de la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail, il a saisi la présente juridiction pour obtenir le paiement des droits spécifiés ci-dessus;

Suite à l'échec de la tentative de conciliation devant le Tribunal, la procédure a été renvoyée à l'audience publique pour les échanges d'écritures ;

Dans ses écrits, la banque UBA explique qu'elle est un groupe bancaire panafricain dont le siège social est à Lagos, au Nigéria ;

Disposant de dix(10) filiales dans différents pays Africains dont la Côte d'Ivoire, elle a embauché le demandeur à la présente instance, le 10 décembre 2007, pour les besoins de son service Audit de la filiale UBA CI,

Elle précise que recruté en qualité de chef de ce service, le demandeur était, selon la convention des parties, classé au grade 7-1 et avait une rémunération mensuelle brute de 2.456.000 F CFA constituée de :

- Salaire conventionnel : 180.196 F CFA;
- Sursalaire : 2.219.804 F CFA
- Prime de transport : 56.000 F CFA

Elle poursuit pour dire que son salarié a régulièrement bénéficié aussi bien de ce salaire conventionnel, encore appelé salaire catégoriel ou de base, de ce sursalaire ainsi que de la prime de transport mensuel, sans jamais trouver à redire ;

Elle avance que le 19 septembre 2012, le demandeur a reçu notification d'un courrier d'ajustement de son salaire motivé par son changement de grade APBEF CI (Association Professionnelle des Banques et Etablissement Financiers de Côte d'Ivoire);

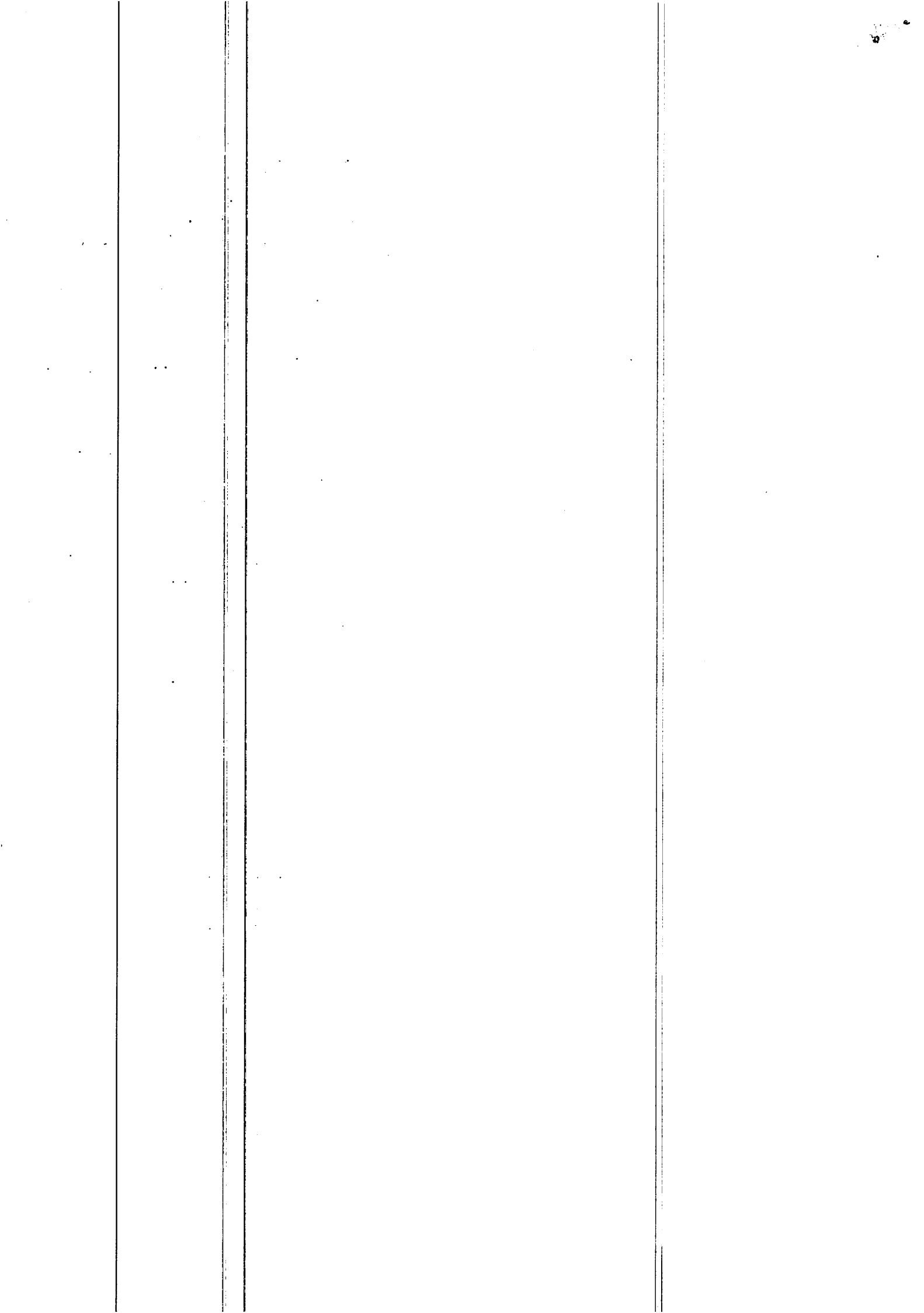
Ledit courrier mentionnait que le salaire brut mensuel de celui-ci passe désormais à 4.197.328 F CFA contre le précédent salaire brut mensuel de 2.456.000 F CFA ;

En outre, son grade APBEF passait de la classe 7-1 à la classe 8 ;

En clair, elle précise qu'après 5 années de travail, KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO a été mensuellement augmenté de 1.741.328 F CFA représentant environ 30 % de son salaire mensuel ;

Contre toute attente, dit-elle, dans le courant de l'année 2016, son ex salarié va effectuer sans fondement une « comparaison de son bulletin de salaire avec ceux des autres agents de la même classe » avant de conclure unilatéralement que « son sursalaire est largement en dessous de la norme » ;

Dès cet instant et à l'insu de son employeur qui est la banque UBA CI, et en toute violation des règles de subordination, il a adressé, à la date du 23 février 2016, un courriel à la Directrice des ressources humaines de la Société mère de UBA basée au Nigéria, à l'effet d'attirer son attention sur « sa situation » en Côte d'Ivoire, qu'il estime contraire à la loi ;



Bien que désarçonnée par cette requête à lui adressée par un agent qui n'est pas salarié de la Société mère de UBA, la Directrice des ressources humaines l'a rassuré que la banque est en train d'examiner tous les cas similaires :

Dans le courant du mois d'Avril 2017, le demandeur a réitéré sa demande en adressant à cette dernière un second courrier de rappel;

En réponse, celle-ci a mis la Directrice Générale de UBA CI en copie;

La défenderesse souligne que c'est dans ce contexte que le 18 Septembre 2018, alors que rien ne présageait de difficultés dans les relations contractuelles qu'elle a reçu du demandeur, un courrier de démission, pour n'avoir pas bénéficié « de modification de son grade ainsi que de sa situation depuis son entrée à UBA en décembre 2007 » :

Qu'alors qu'il était astreint à exécuter un préavis légal de 03 mois dont le terme a été fixé au 18 décembre 2017, celui-ci a subitement arrêté de travailler le 30 Octobre 2017;

Pour elle, comme expliqué, cette rupture des relations contractuelles ne lui est pas imputable comme tente de faire croire son ex agent :

En effet, elle soutient que non seulement le salaire catégoriel de celui-ci a augmenté suite à son changement de grade mais qu'il a également bénéficié d'une revalorisation de son sursalaire le 19 septembre 2012 :

Par ailleurs, elle relève que le motif tiré de la comparaison de son bulletin de paie avec l'agent KOFFI KONAN JULIEN n'est pas appropriée :

Que quand bien même celui-ci est de la même classe 8, il a été débauché dans une société concurrente (ECOBANK), eu égard à ses compétences dans le domaine financier et bancaire;

Bien évidemment, pour parvenir à l'avoir, elle a été obligée de lui faire de meilleures propositions financières au cours des négociations en ce qui concerne le sursalaire à lui payer;

Toutefois, en raison de sa classe, il partage le même salaire catégoriel d'un montant de 203.902 F CFA avec le demandeur;

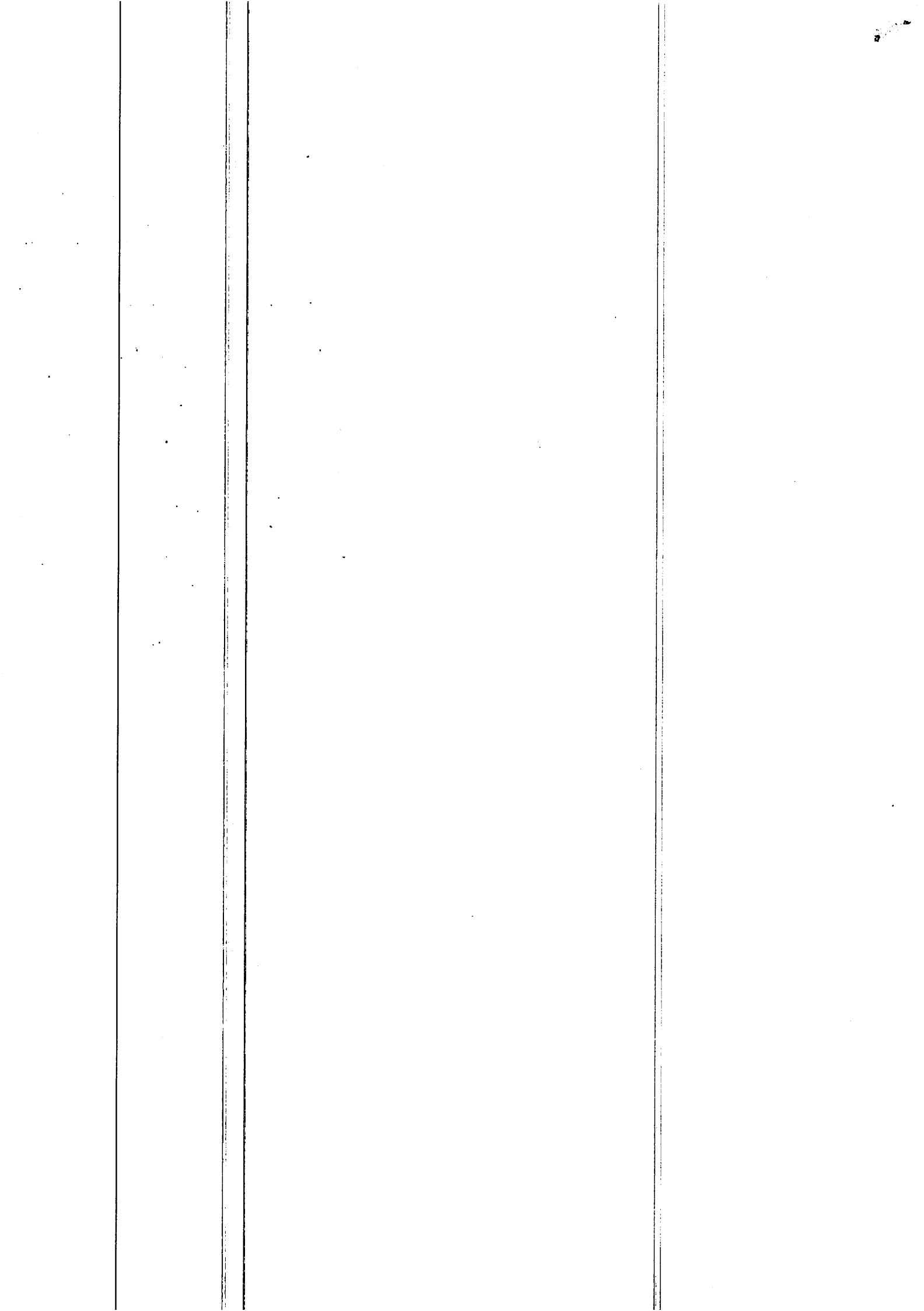
D'ailleurs, fait-elle remarquer, s'agissant du sursalaire, toute augmentation est fixée à la discrétion de l'employeur, en tenant compte des qualités professionnelles du salarié ;

Ayant donc des qualités professionnelles irréprochables et surtout pour avoir été nommé, courant juin 2014, Directeur Général de UBA Benin, KOFFI KONAN JULIEN avait droit au sursalaire critiqué par le demandeur ;

Par ailleurs, contrairement aux explications du demandeur exprimé dans le courrier de démission, il percevait un salaire de 5.336.257 F CFA, preuve qu'il a bénéficié de plusieurs augmentations jusqu'à la date de son départ de l'entreprise;

Elle conclut donc que celui-ci lui fait un faux procès en exigeant un salaire de 12.205.826 F CFA similaire à celui de KOFFI KONAN JULIEN,;

C'est la raison pour laquelle il prie le Tribunal de le débouter de ses demandes ;





Pour terminer, UBA CI a sollicité la condamnation de son adversaire à lui payer la somme de 15.677.079 F CFA représentant la valeur comptable du véhicule que lui a été acheté la banque et qu'il s'est engagé à rembourser ;

En réaction le demandeur a conclu à l'irrecevabilité de ladite demande pour n'avoir pas été soumise à la tentative de conciliation devant le Tribunal ;

Au fond, il a fait savoir qu'en 2012, son employeur avait présenté un tableau pour harmoniser les salaires en fonction des grades de ses agents ;

Sa situation, poursuit-il, n'est donc pas un cas isolé comme tente de faire son ex employeur ;

S'agissant de sa démission, il a précisé que celle-ci fait suite au harcèlement quotidien dont il était l'objet alors que sa situation salariale ne s'améliorait pas ;

### DES MOTIFS

#### En la forme

- Sur le caractère de la décision

La société UBA CI a conclu de sorte qu'il y a lieu de statuer par décision contradictoire ;

- Sur la recevabilité de l'action

KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO est recevable en son action pour l'avoir présentée conformément à la loi ;

En revanche, il résulte des débats que la société UBA CI a formulé sa demande reconventionnelle après la phase obligatoire de tentative de conciliation devant le Tribunal ; Il convient donc de la déclarer irrecevable ;

#### Au fond

- Sur l'imputabilité de la rupture du contrat

Des pièces du dossier notamment du courrier de démission adressé par KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO à son employeur, la banque UBA CI, il ressort que le premier cité a mis fin aux liens contractuels parce que son grade et sa situation salariale n'ont jamais changé, depuis son embauche, « en dehors des revues salariales générales faites à l'ensemble du personnel de UBA » ;

Or, il est constant qu'à son embauche, en décembre 2017, celui-ci avait une rémunération mensuelle brute de 2.456.000 F CFA pour son grade 7-1 ;

Que passé au grade 8 de l'APBEF CI (Association Professionnelle des Banques et Etablissement Financiers de Côte d'Ivoire) 2012, son salaire brut mensuel a été à 4.197.328 F ;

Mieux, à la rupture de son contrat, il avait un salaire brut mensuel de 5.336.257 F CFA ;

C'est donc à tort que celui a invoqué les motifs ci-dessus pour justifier son départ de la société ;



En tout état de cause, les seuls griefs reprochés par le demandeur à son employeur étant ceux contenus dans le courrier de démission, ceux allégués après la rupture des liens contractuels ou au cours de la présente instance, à savoir le motif tiré du non-alignement de son salaire à celui de KOFFI KONAN JULIEN doivent être écartés des débats ; Etant entendu qu'en droit, seuls les motifs contenus dans la lettre de licenciement ou le courrier de démission, notifiés à l'une ou l'autre partie, fixe les limites du litige :

Au total, les raisons contenues dans le courrier de démission et pour lesquelles KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO a démissionné n'étant pas avérés, il sied de lui imputer la rupture du contrat en cause :

- Sur les conséquences de la rupture du contrat

Relativement aux indemnités de licenciement et de préavis

Des développements précédents, il est établi que la rupture du contrat liant la banque UBA CI à KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO est imputable à celui-ci ;

En conséquence, ce dernier est mal fondé à solliciter la condamnation de son ex employeur à lui payer les indemnités de licenciement et de préavis ;

Il sied donc de le débouter des présentes demandes ;

Relativement au reliquat de sursalaire

A l'instar des autres contrats, les parties au contrat de travail doivent respecter les obligations qui sont les siennes ; L'employeur est tenu de fournir la prestation de travail et de payer le salaire convenu ;

Quant au salarié, il doit exécuter sa tâche en bon père de famille ;

S'agissant du salaire, s'il est vrai que l'article 31.2 alinéa 1 prescrit l'égalité de la rémunération entre salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale, quels que soient leur sexe, leur âge...il résulte de l'interprétation de l'alinéa 2 du même article que ce salaire peut varier entre salariés, même de la même catégorie, en raison des postes, des capacités découlant de l'expérience acquise et des responsabilités ;

En une telle occurrence, les aptitudes professionnelles et les responsabilités de KOFFI KONAN JULIEN étant, aux dires de la Société UBA, supérieures à celle de KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO, celui-ci ne peut prétendre au même traitement salarial que le premier cité ;

N'ayant pas les mêmes attributions, ni les mêmes compétences professionnelles que KOFFI KONAN JULIEN, c'est donc à tort que ce dernier réclame un reliquat de sursalaire identique à sien ;

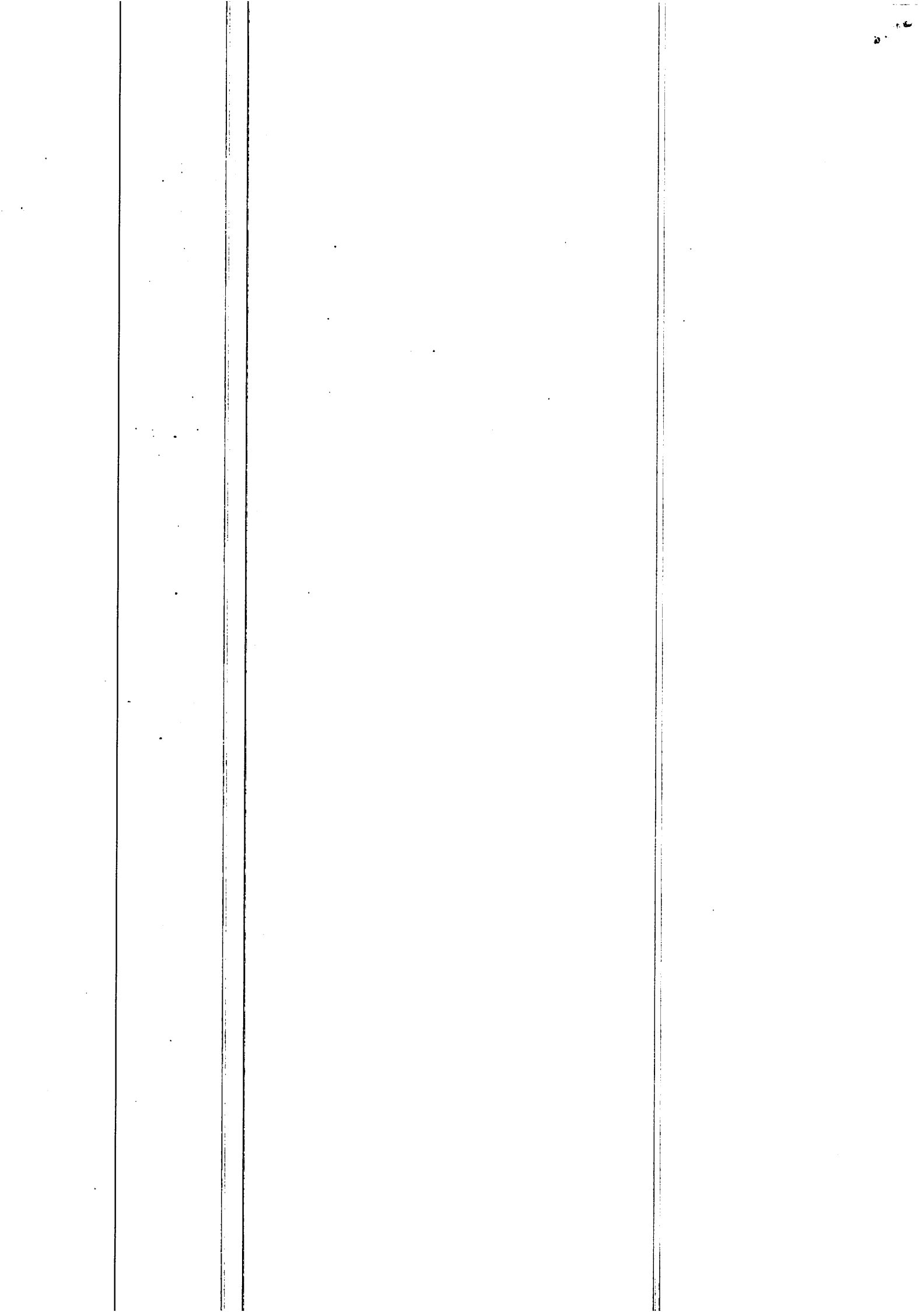
Il sied donc de le débouter de cette demande ;

Relativement à la prime de prime « long service award »

Selon l'article 1315 du code civil, il appartient à celui qui réclame l'exécution d'une obligation d'en rapporter la preuve ;

En l'espèce, KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO n'a produit aucun élément pour prouver que cette prime lui est due ;

Il y a lieu de le débouter de cette demande ;



PAR CES MOTIFS

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

Déclare KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO recevable en son action ;

Déclare, en revanche, la Société UBA CI irrecevable en sa demande reconventionnelle pour défaut de tentative de conciliation préalable;

Dit que la rupture des liens contractuels est imputable à KONE MOUSSA MASSAMPIENHORO ;

En conséquence, déboute celui-ci de l'ensemble de ses demandes ;

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

ET ONT SIGNE LE PRESIDENT ET LE GREFFIER

