

# DECISION DCC 17-033 DU 16 FEVRIER 2017

*Date : 16 février 2017*

*Requérant : Josée ODA, assistée de Maître Paul KATO ATITA Paul KATO ATITA*

*Contrôle de conformité*

*Atteintes aux biens*

*Conflit de travail*

*Droit fondamentaux de la personne et des L.P. : (Droit de défense)*

*Pas de violation de la Constitution*

*Conseil de discipline : (Conditions d'application de la convention collective de travail des banques et établissements financiers du Bénin)*

*Incompétence*

## ***La Cour constitutionnelle,***

Saisie d'une requête du 21 septembre 2016 enregistrée à son secrétariat le 22 septembre 2016 sous le numéro 1563/126/REC, par laquelle Madame Josée ODA, assistée de Maître Paul KATO ATITA, avocat, forme un recours pour voir sanctionner la violation de son droit à la défense dans la procédure disciplinaire ayant conduit à son licenciement ;

**VU** la Constitution du 11 décembre 1990 ;

**VU** la loi n° 91-009 du 04 mars 1991 portant loi organique sur la Cour constitutionnelle modifiée par la loi du 31 mai 2001 ;

**VU** le règlement intérieur de la Cour constitutionnelle ;

Ensemble les pièces du dossier ;

Ouï Maître Simplicie Comlan DATO en son rapport ;

Après en avoir délibéré,

## **CONTENU DU RECOURS**

**Considérant** que la requérante expose : «... En fait : Je suis employée à ECOBANK BENIN, agence Steinmetz. J'ai totalisé quatorze (14) ans de service au niveau de cette banque. Mon employeur a, au nombre de ses clients, certains opérateurs intervenant dans la vente des cartes de recharge.

L'opérateur GSM GLO a mis en place un système de lettre de confirmation à lui délivrer par la banque après toutes opérations de crédit sur son compte afin qu'il puisse honorer ses Masters distributeurs.

Le cas qui me concerne est celui du Master distributeur 3M PLUS, vendeur des cartes de recharge GLO. Il s'est fait que le client a émis au profit de GLO divers chèques. Ces chèques n'ont pas été reçus par moi, ils ont été reçus par le chef de caisse de l'agence qui, bien vrai, relève de mon autorité. Le 07 janvier 2016, la banque s'est rendue compte que le client concerné se faisait livrer des cartes de recharge par l'opérateur GSM GLO tandis que son compte n'était pas débité à notre niveau. Des vérifications faites par les services de contrôle, il a été révélé que plusieurs chèques délivrés par ce client étaient bien au niveau de l'agence, mais gardés par le chef de caisse qui n'avait pas pris soin d'informer en temps utile et au fur et à mesure les chargés de comptes des deux (02) clients comme décidé lors d'une réunion avec le chef d'agence. Ces chèques, présentés à l'encaissement, étaient sans provision. La banque ayant donné une garantie à l'opérateur GLO du montant de cent vingt (120) millions francs CFA au cas où 3M PLUS émettrait des chèques sans provision, GLO a alors fait appel à la caution.

Pour ce que je sais, l'engagement est en bonne voie et le désintéressement se poursuit et les relations entre lui et la banque sont maintenues.

Cependant, mon employeur a estimé que je n'ai pas bien accompli ma tâche en n'exerçant pas sur le chef de caisse concerné la plénitude de mes pouvoirs.

De ce fait, j'ai été traduite en audition disciplinaire au même titre que le chef de caisse. ...Comme conséquence, mon licenciement a été prononcé. La procédure de mon licenciement étant intervenue en violation de mes droits fondamentaux, il était de mon devoir de vous saisir » ;

**Considérant** qu'elle développe : « ...La violation de mes droits fondamentaux

Je dois vous avouer que mon employeur n'a pas mis à ma disposition mon dossier disciplinaire. J'ai reçu une demande d'explication. C'est tout ce que je sais. Suite à cette demande d'explication, j'ai reçu le 27 janvier 2016 de Monsieur Francis EZIN, directeur des ressources humaines, un courriel m'informant de ce que je suis invitée à "une audition disciplinaire" qui aura lieu le vendredi 29 janvier 2016 à 10 h 30 à la salle de réunion de la direction générale... Dans la même correspondance, la banque m'a notifié que je pouvais me faire assister par un salarié de mon choix, qu'il soit délégué du personnel ou non...

Effectivement, j'ai été présente à l'entretien disciplinaire du vendredi 29 janvier 2016. Mais, je dois vous signaler qu'en me rendant à cet entretien, à part la réponse que j'ai donnée à cette demande, je ne savais rien d'autre. J'ignorais tout de l'enquête qui a été menée par la direction générale, des témoignages reçus à mon encontre, du rapport des enquêteurs. Tout ce que je vous ai décrit ci-dessus provient de ce que j'ai ouï dire autour de moi. Mais, en aucune manière, la direction générale, en programmant mon audition par devant le Conseil de discipline, n'a mis aucun dossier à ma disposition, ne m'a nullement invitée à en prendre connaissance. Or, après quatorze (14) ans de service, je dois avoir un dossier professionnel, lequel ne peut ne pas contenir les appréciations de mes différents chefs sur ma conduite, ce qui devrait permettre à toute personne appelée à me juger et à m'infliger une sanction, fût-elle disciplinaire, de se faire une idée de ma personnalité. Je n'ai rien vu de cela.

Permettez-moi de vous signaler que la banque n'autorise pas l'assistance d'un avocat aux côtés de ses agents en procédure disciplinaire. Elle se fonde sur une convention des institutions financières exerçant en République du Bénin. D'ailleurs, dans sa lettre ... du 27 janvier 2016, elle me l'a expressément signifié. On pouvait lire dans cette correspondance "Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister par un salarié de votre choix, qu'il soit délégué du personnel ou non". De fait, je ne pouvais recourir à un défenseur professionnel plus aguerri et rompu à la tâche. Cette limite que la banque m'a imposée dans le choix de mon défenseur est contraire à la disposition de l'article 7 alinéa 1<sup>er</sup> point c de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples qui stipule : "Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue. Ce doit comprendre : ... le droit à la défense, y compris celui de se faire assister par un défenseur de son choix ...". Je soutiens qu'en agissant ainsi qu'elle l'a fait, en limitant

mon droit de me faire assister par un défenseur de mon choix, la banque a violé mes droits fondamentaux » ;

**Considérant** qu'elle poursuit : « ...A la suite de cet entretien disciplinaire, le DRH m'a convoquée pour me remettre une correspondance datée du 1<sup>er</sup> mars 2016. Dans cette correspondance, la banque m'informa de ce que je suis exposée à une sanction disciplinaire pour faute lourde. Dans la même correspondance, en se fondant sur la convention collective des banques, la même qui interdit l'intervention d'un avocat devant le Conseil de discipline, elle me suggérait de demander directement ou par l'intermédiaire d'un délégué du personnel que mon dossier soit transmis devant le Conseil de discipline. La question pour moi est de savoir, pourquoi c'est à moi d'accomplir cette formalité ? Est-ce que j'avais le droit de renoncer au Conseil de discipline ? Est-ce que la banque avait le droit de me faire une telle proposition ? Est-ce qu'on peut transiger avec un droit fondamental ? ...

La présentation d'un agent fautif devant le Conseil de discipline est un impératif, on ne peut transiger sur ce droit et on ne peut l'amener à y renoncer puisque cela participe à un droit fondamental. Malheureusement, c'est ce que la banque m'a amenée à faire, profitant de mon ignorance en droit et de ma position de faiblesse sociale étant donné que je suis un agent qui tenait à ne pas perdre son emploi et qui croyait qu'une attitude de docilité pouvait faire fléchir mon employeur à manifester un sentiment de pitié à mon endroit en évitant la sanction suprême, c'est-à-dire, le licenciement. Et c'est dans ce contexte que j'ai adressé à la banque ma lettre ... du 11 mars 2016...

Le 16 mars 2016, la banque accuse réception de mon courrier du 11 mars 2016 en y inscrivant ce qui suit : "Nous prenons acte de votre souhait de ne pas voir votre dossier transmis au Comité de discipline "... En écrivant une telle chose, la banque qui dispose en son sein de hauts juristes, face à un employé sans moyen comme moi, ne pouvait ignorer qu'elle portait atteinte à un de mes droits fondamentaux, c'est-à-dire, celui de me faire juger par un organe compétent, fût-il de discipline et que sans ce jugement, aucune faute ne peut être retenue à mon encontre et aucune sanction ne peut m'être infligée. La banque ne pouvait non plus ignorer qu'elle portait ainsi atteinte à mon droit à la défense, droit humain fondamental, par rapport auquel il ne devrait point avoir de transaction. Elle ne devrait point ignorer que ce droit implique l'obligation de me

conduire devant le Conseil de discipline et de me communiquer mon dossier disciplinaire. Elle ne devrait point ignorer que toutes ces exigences sont prescrites non pas dans mon intérêt propre, mais dans celui des droits humains fondamentaux qui doivent être rigoureusement respectés. » ; qu'elle indique : « C'est dans une espèce soumise à la chambre administrative de la Cour suprême que cette haute juridiction a fait ressortir l'importance des garanties disciplinaires en tant que droit humain fondamental. Voici les motivations de la haute juridiction :

"Qu'il est constant au vu des pièces du dossier que le requérant a été sanctionné sur le fondement de l'ordonnance n°80-6 du 11 février 1980, édictant les dispositions en vue de la répression disciplinaire des détournements et de certaines infractions commises par les agents de l'Etat et les employés des collectivités locales ;

Que ladite ordonnance en son article 2 exclut de ses dispositions, le bénéfice des garanties disciplinaires offertes par les statuts des agents mis en cause ;

Que parmi ces garanties disciplinaires exclues par ledit texte, figurent justement les obligations de communication de dossier et de traduction de l'agent incriminé devant le Conseil de discipline ;

Considérant que dès lors, l'intéressé n'a pas bénéficié desdites garanties dans la procédure diligentée contre lui et qui a abouti à sa révocation de la fonction publique par le décret n°83-462 du 28 décembre 1983 ;

Considérant qu'il est constant aujourd'hui plus qu'hier que les droits fondamentaux de la personne humaine sont imprescriptibles et inaliénables ;

Que parmi ces droits, figurent en première ligne les droits de la défense, parmi lesquels le droit de communication du dossier de l'agent permanent de l'Etat et de traduction de celui-ci devant le Conseil de discipline ;

Considérant que même dans la lutte contre les détournements et les actes de prévarication, l'Etat doit toujours écouter l'autre partie et lui permettre de bénéficier de toutes ses garanties, même disciplinaires ;

Que leur exclusion est d'autant plus grave qu'elle n'a pas permis au requérant en présence d'un défenseur ou de témoins de son choix, de présenter des observations écrites ou verbales, tout élément d'explication qui en tout cas, auraient pu mieux édifier l'Administration ;

Qu'il convient donc, avant tout jugement en la forme et au fond de cette affaire, de permettre à l'Administration de lever cette omission en communiquant son dossier à BABADJIDE Alphonse et en lui offrant de se défendre devant le Conseil de discipline." (Arrêt ADD du 18 février 1999, affaire : BABADJIDE Alphonse C/ Etat Béninois, publié au recueil des arrêts, année 1999, pages 176-177) » ;

**Considérant** qu'elle conclut : « Par rapport à ceci, je soutiens que j'ai fait l'objet d'une sanction arbitraire puisque mon cas n'a pas été soumis à un Conseil de discipline. La Constitution ... réproouve l'arbitraire, la dictature, l'injustice, la corruption, la concussion, le régionalisme, le népotisme, la confiscation du pouvoir et le pouvoir personnel. ... La République du Bénin est "un Etat de droit et de démocratie pluraliste, dans lequel les droits fondamentaux de l'homme, les libertés publiques, la dignité de la personne humaine et la justice sont garantis, protégés et promus comme la condition nécessaire au développement véritable et harmonieux de chaque béninois tant dans sa dimension temporelle, culturelle, que spirituelle".

Je soutiens que la banque a violé tous ces principes à mon égard.

Je soutiens enfin que la banque a violé un de mes droits fondamentaux, en l'occurrence le droit à la défense en ne me présentant pas au Conseil de discipline, alors qu'elle y était tenue afin que ma cause soit entendue et qu'une sanction me soit infligée après que mon dossier disciplinaire me soit communiqué et que je m'en explique devant le Conseil de discipline, soit en reconnaissant les faits, soit en les réfutant. Seul le Conseil de discipline, après mon audition par ses membres, a le pouvoir de proposer la sanction que je mérite. Dès lors que je n'ai pas eu cette opportunité, c'est à bon droit que je soutiens que la décision prise à mon endroit est un acte arbitraire à la Constitution... C'est pourquoi, je prie la Cour ... de déclarer mon licenciement contraire à la Constitution pour violation de mes droits fondamentaux » ;

### **INSTRUCTION DU RECOURS**

**Considérant** qu'en réponse à la mesure d'instruction diligentée par la haute juridiction, le Directeur général de ECOBANK BENIN

SA, Monsieur Lazare Komi NOULEKOU, écrit : « ... La banque apportera ses éléments de réponse autour des points suivants :

A- l'exposé sommaire des faits ;

B- le problème juridique qui est soulevé devant la Cour ;

C- la réponse que la banque propose aux questions de droit que soulève l'espèce.

Les points énoncés ci-dessus seront abordés successivement et suivant l'ordre de présentation proposé.

## A- SUR L'EXPOSE SOMMAIRE DES FAITS

Pour la clarté de la rédaction, les éléments du contexte seront exposés (1), avant ceux de la procédure (2).

### 1- Sur les éléments du contexte

Madame Josée ODA, cadre de banque, était précédemment employée par ECOBANK BENIN SA. Dans le cadre de ses activités professionnelles, elle occupait le poste de Customer Service Manager (CSM). A ce titre, elle dirige les unités de caisse et de la clientèle...

Sur ses instructions, dix-neuf (19) chèques émis par la société 3M PLUS, déposés en remise au profit de l'opérateur GSM GLO au cours du second semestre de l'année 2015 et revenus impayés, ont été gardés dans les tiroirs du responsable de caisse en violation des règles de gestion des chèques connues de tous les agents de la banque.

Pour éviter que cette situation ne dégénère en contentieux, la banque, mise en demeure de payer par le bénéficiaire des chèques, n'a eu d'autres alternatives que de s'exécuter puisqu'aucun avis de rejet pour absence de provision sur le compte du tireur n'avait jamais été notifié au bénéficiaire des chèques.

La société ECOBANK BENIN SA a enregistré, en raison de ce fait, une perte d'un montant de FCFA quatre-vingt-dix-neuf millions (99.000.000).

### 2- Mise en œuvre de la procédure disciplinaire

Après que les faits aient été révélés, Madame Josée ODA a été invitée par son employeur à s'expliquer sur ses motivations et les manquements aux règles internes de procédure...

Déférant à cette injonction, dame Josée ODA fit une réponse écrite à son employeur. Sur la base des réponses et explications qu'elle a fournies, la banque l'a invitée à une audition

disciplinaire afin qu'elle s'explique une nouvelle fois sur les faits qui lui sont reprochés... Elle s'est, non seulement, présentée à cette invitation, mais elle avait également choisi de se faire accompagner comme le lui permet la convention collective de travail des banques, de Monsieur DAVIS JIMAJA, délégué du personnel.

A la suite de cette nouvelle audition, l'employeur lui a notifié qu'elle faisait l'objet d'une procédure disciplinaire et que, conformément aux dispositions de la convention collective, elle avait la latitude de se faire auditionner une nouvelle fois devant le Comité de discipline... En réponse à cette nouvelle information valant invitation, elle avait choisi ne pas être entendue une nouvelle fois sur les mêmes faits...

C'est donc à l'issue de cette procédure que l'employeur a pris sa décision en appliquant la sanction retenue pour une telle faute et prononcé le licenciement de dame Josée ODA...

C'est en réaction à la décision de licenciement qu'elle a cru devoir saisir la Cour constitutionnelle en excipant de la violation de son droit fondamental qu'est le droit à la défense » ;

**Considérant** qu'il poursuit : « ...B- SUR LES PROBLEMES JURIDIQUES POSES PAR LA DEMANDERESSE

La demanderesse au recours soulève les griefs ci-après contre la procédure disciplinaire dont elle a fait l'objet et qui a abouti à son licenciement. Elle critique la procédure en raison de ce que :

- elle n'a pas eu communication de son dossier, dossier qui devrait comporter selon l'agent, les différentes appréciations obtenues de ses supérieurs pendant les quatorze (14) ans qu'elle a passés à la banque ;

- l'employeur n'aurait pas non plus mis ce dossier à la disposition des membres de la formation disciplinaire appelée à statuer sur son cas. Elle soutient qu'une telle diligence aurait pu permettre à la formation de se faire une meilleure option de sa moralité ;

- elle n'a pas été autorisée à se faire assister d'un avocat ;

- le fait que la présentation devant le comité de discipline soit optionnelle pour l'agent s'analyse comme une forme de transaction ce qui ne s'accommode pas avec la protection des droits.

Elle allègue que ces griefs qu'elle fait à la procédure disciplinaire dont elle a fait l'objet constituent des violations de ses droits fondamentaux, notamment son droit à la défense.

C'est pour cette raison qu'elle sollicite de la Cour de dire et déclarer la convention collective applicable aux banques et institutions financières du Bénin contraire à l'article 7 de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples et par voie de conséquence, contraire à la Constitution ... et la décision de licenciement dont elle a fait l'objet également contraire à la Constitution.

Il convient de proposer des éléments de réponse à ces moyens » ; qu'il développe : « C- SUR LES ELEMENTS DE REPONSE PROPOSES PAR LA BANQUE

La société ECOBANK BENIN SA sollicite de la haute juridiction de dire et déclarer le recours de dame ODA Josée irrecevable en raison de ce que, d'une part, la convention collective applicable aux banques et institutions financières au Bénin n'est pas contraire à la Constitution, d'autre part, l'appréciation du bien-fondé d'une décision de licenciement ne relève pas du champ de compétence de la Cour constitutionnelle.

Sur l'irrecevabilité du recours tirée de ce que la Cour constitutionnelle a déjà jugé de la question soulevée

A l'appui du moyen d'irrecevabilité tendant à soutenir que la convention collective applicable aux banques n'est pas contraire à la Constitution..., la société ECOBANK BENIN SA invoque une décision rendue par la haute juridiction dans une espèce similaire à la présente.

La banque rappelle que par la décision DCC 00-028 du 05 avril 2000, la haute juridiction, se prononçant sur la conformité de la convention collective de travail des banques et établissements financiers du Bénin, avait déclaré cet acte réglementaire conforme à la Constitution... La Cour constitutionnelle avait expressément retenu que "l'examen des articles 16.1 ; 16.2 ; 16.4 ; 17 ; 18 ; 21.2 de la convention collective de travail des banques et établissements financiers du Bénin du 28 mars 1994 révèle qu'ils ne sont pas contraires à la Constitution" ...

Il convient également de relever que dans son recours, Monsieur Jean Marie DAKHOUN avait fait le même grief à la convention collective de travail des banques et établissements financiers du Bénin et avait soutenu que ce texte viole les droits fondamentaux que sont les droits de la défense.

La Cour avait alors indiqué : "Considérant, enfin, que Monsieur Jean Marie DAKHOUN affirme que la convention collective est contraire à l'article 7 de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples en ce qu'il énonce en son article 21.2 : "L'agent a le droit de se faire assister au Conseil de discipline par un défenseur de son choix qui doit appartenir à l'entreprise... ", alors que l'article 7 susvisé prescrit : "... Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue. Ce droit comprend... le droit à la défense, y compris celui de se faire assister par un défenseur de son choix..." ;

Considérant que l'article 21.2 précité de la convention collective ne prive pas l'agent de son droit à la défense, mais limite le choix du défenseur aux seuls membres de l'entreprise tout comme l'article 16.2 prescrit que l'agent peut être assisté ou non de son délégué du personnel conformément au droit commun de la procédure disciplinaire ; qu'il s'ensuit que l'article incriminé ne viole pas la Constitution".

La haute juridiction avait par ailleurs relevé que la convention dont les dispositions étaient en cause avait été visée par la direction du travail et le ministère du Travail...et conclu, par cette décision, que cette articulation de l'article 21.2 de la convention collective de travail des banques n'était pas contraire à la Constitution.

En l'espèce, dame Josée ODA plaide les mêmes griefs et évoque les mêmes violations que celles sur lesquels il avait déjà été donné à la haute juridiction d'opiner.

Il semble important de préciser à l'attention de la Cour que la convention collective de travail des banques en vigueur depuis 2010 a été non seulement visée par la Directrice générale du Travail, mais approuvée par le ministre du Travail et de la Fonction publique. Cette convention prévoit en son article 73.2 que : "L'agent a le droit de se faire assister au Conseil de discipline par un défenseur de son choix qui doit appartenir à l'entreprise. "

Il apparaît sans équivoque que cette disposition n'est qu'une reprise des termes de l'article 21.2 de la convention collective de travail des banques du 28 mars 1994 que la Cour avait déclaré conforme à la Constitution.

Sous cette vue et sous le bénéfice de ces éléments, il y a lieu, au regard de la propre jurisprudence de la haute juridiction, de déclarer le recours de dame Josée ODA irrecevable purement et simplement. » ;

**Considérant** qu'il ajoute : « Sur l'irrecevabilité du recours en raison de ce que la Cour constitutionnelle ne peut se prononcer sur le fond des motivations qui ont conduit au licenciement d'un travailleur »

La société ECOBANK BENIN SA sollicite de la Cour de déclarer irrecevable le recours de dame Josée ODA en raison de ce que la Cour ne peut apprécier dans le fond les motivations qui ont justifié un licenciement.

Au demeurant, et dans le cas où la haute juridiction trouverait dans cette espèce un quelconque motif pour justifier sa propre compétence, la banque invoque, au regard des griefs articulés contre la procédure disciplinaire qui a abouti au licenciement de dame Josée ODA, une décision rendue par la Cour constitutionnelle elle-même.

Il s'agit de la décision DCC 00-050 du 31 août 2000, dans l'affaire Donatien ATTANNON... A cette occasion, la haute juridiction, se prononçant par rapport à un licenciement, avait retenu : "Considérant qu'il ressort des mesures d'instruction diligentées auprès de la Société béninoise d'Electricité et d'Eau (SBEE), que le licenciement du sieur Donatien ATTANNON a été prononcée suivant une procédure régulière ; qu'il y a lieu de dire et juger que la note de service le licenciant n'est pas contraire à la Constitution", puis ...décidé : " Article 1<sup>er</sup> : la note de service n°596/99/SBEE/DG/DRH/SGPRH du Directeur général de la Société béninoise d'Electricité et d'Eau du 21 juillet 1999 portant licenciement de Monsieur Donatien ATTANNON n'est pas contraire à la Constitution".

Cette décision a posé le principe selon lequel, lorsqu' "un licenciement a été prononcé suivant une procédure régulière, ce licenciement n'est pas contraire à la Constitution". En l'espèce, dame Josée ODA a été régulièrement invitée à s'expliquer par rapport à la faute qui lui était reprochée et qui avait coûté à la banque de payer la somme de FCFA quatre-vingt-dix-neuf (99.000.000) millions. Ensuite, elle avait été invitée pour une audition disciplinaire à l'occasion de laquelle, usant de la possibilité qui lui était donnée de se faire assister d'un défenseur interne, elle s'est présentée avec le délégué du personnel. Il faut relever que la communication du dossier à l'agent en cause est faite à sa demande et intervient à l'étape de la comparution devant le Comité de discipline.

Enfin, conformément à la procédure, elle a non seulement été avisée de ce qu'elle faisait l'objet d'une procédure disciplinaire, mais elle avait également été invitée à dire si elle souhaitait ou

non que son dossier soit transmis au Comité de discipline. A cette demande, elle a répondu en substance : "...Je n'ai donc pas l'intention de remettre en cause mes réponses au point de souhaiter être écoutée à nouveau. Dès lors, j'en appelle à l'indulgence et à la compréhension du Comité de discipline dans la qualification des faits... " (sic).

C'est donc, après avoir entendu l'agent sur ce qui lui était reproché et après qu'elle ait expressément renoncé à la possibilité d'être à nouveau entendue une troisième fois sur les mêmes faits que la décision de licenciement a été prise à son encontre.

La haute juridiction relèvera donc que le licenciement de Madame Josée ODA a été prononcé au terme d'une procédure régulière » ; qu'il conclut : « Il y a lieu, au regard de la propre jurisprudence de la Cour, de dire et déclarer le recours de Madame Josée ODA irrecevable purement et simplement... » ;

## ***ANALYSE DU RECOURS***

***Considérant*** que la requérante allègue la violation de son droit à la défense motif pris de ce que, d'une part, la banque l'a limitée dans le choix de son défenseur, ce choix n'ayant pu se faire qu'au sein des employés de la banque, d'autre part, il n'y a pas eu transmission de son dossier personnel au Conseil de discipline pour appréciation et aux fins ;

### ***Sur la limitation du choix du défenseur***

***Considérant*** qu'il ressort des éléments du dossier que la limitation par la banque aux seuls employés de l'institution du choix que pouvait faire la requérante de son défenseur, dans la procédure disciplinaire engagée contre elle, découle de l'application des dispositions de la convention collective de travail des banques et établissements financiers du Bénin du 15 octobre 2010 ; que l'article 80-73.2 de ladite convention, identique à l'article 21.2 de la convention collective de travail des banques et établissements financiers du 28 mars 1994, stipule : « L'agent a le droit de se faire assister au Conseil de discipline par un défenseur de son choix qui doit appartenir à l'entreprise » ; que dans une espèce similaire, la Cour, par sa décision DCC 00-028 du 05 avril 2000, a dit et jugé que cette disposition qui « **ne prive pas l'agent de son droit à la défense, mais limite le choix du défenseur aux seuls membres de l'entreprise... ne viole pas la**

**Constitution** » ; qu'il en résulte que ce même moyen, soulevé en l'espèce par la requérante n'est pas fondé ; que dès lors, il échet pour la Cour de dire et juger qu'il n'y a pas violation de la Constitution de ce chef ;

***Sur le défaut de transmission du dossier de la requérante au Conseil de discipline***

**Considérant** que la demande de la requérante tend, en réalité, à faire apprécier par la Cour les conditions d'application de la convention collective de travail des banques et établissements financiers du Bénin relativement à la procédure de licenciement d'un agent ; que l'appréciation d'une telle demande relève d'un contrôle de légalité ; que la Cour, juge de la constitutionnalité et non de la légalité, ne saurait en connaître ; qu'en conséquence, il échet pour elle de se déclarer incompétente de ce chef ;

***D E C I D E :***

**Article 1<sup>er</sup>.**- Il n'y a pas violation de la Constitution.

**Article 2.**- La Cour est incompétente.

**Article 3.**- La présente décision sera notifiée à Madame Josée ODA, à Monsieur le Directeur général de ECOBANK BENIN SA et publiée au Journal officiel.

Ont siégé à Cotonou, le seize février deux mille dix-sept,

Messieurs	Théodore	HOLO	Président
	Zimé Yérima	KORA-YAROU	Vice-Président
	Simplice C.	DATO	Membre
	Bernard D.	DEGBOE	Membre
Madame	Marcelline-C	GBEHA AFOUDA	Membre
Monsieur	Akibou	IBRAHIM G.	Membre
Madame	Lamatou	NASSIROU	Membre.

Le Rapporteur,

Le Président,

***Simplice Comlan DATO.-***

***Professeur Théodore HOLO.-***