

DECISION DCC 17-075 DU 30 MARS 2017

Date : 30 mars 2017

Requérant : Mauriac HOUNTONDI

Contrôle de conformité

Atteintes aux biens

Conflit de travail : (conditions de licenciement du requérant par DIAMOND BANK

Droit de défense : (La convention collective « ne prive pas l'agent de son droit à la défense, mais limite le choix du défenseur)

Pas de violation de la Constitution

La Cour constitutionnelle,

Saisie d'une requête du 26 février 2016 enregistrée à son secrétariat à la même date sous le numéro 0460/033/REC, par laquelle Monsieur Mauriac HOUNTONDI forme un recours contre DIAMOND BANK pour violation de la Constitution ;

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 ;

Où Monsieur Bernard D. DEGBOE en son rapport ;

Après en avoir délibéré,

CONTENU DU RECOURS

Considérant que le requérant expose : « ... Je suis employé à DIAMOND BANK Bénin, agence PK10 et viens d'être licencié par mon employeur. Les circonstances et les motifs de ce licenciement me paraissent contraires à la Constitution de notre pays.

D'abord en ce qui concerne les motifs. Comme motifs de mon licenciement, mon employeur a retenu contre moi les griefs suivants :

- violation du code de déontologie de DIAMOND BANK ;
- participation directe à une entreprise en conflit avec les intérêts de l'employeur ;
- entretien de relations extra-professionnelles intéressées avec la clientèle ;
- pratique d'activités concurrentielles à celles de l'employeur à travers l'octroi d'un crédit à un taux usuraire (42 %) à un client de la banque.

Au nombre de ces motifs, il y en a deux qui, particulièrement, ont retenu mon attention et que je me dois de soumettre à l'appréciation de votre haute juridiction.

S'agissant de la pratique d'activités concurrentielles, je signale à votre haute juridiction que les faits que mon employeur me reproche et qui se sont déroulés dans ma vie privée sans aucune relation avec mon service n'ont pas été déférés à un juge pour qu'il soit statué là-dessus comme activités concurrentielles avant que mon employeur ne s'en saisisse pour justifier mon licenciement. Le bien-fondé d'une activité concurrentielle relève de la seule compétence des juges. Je conçois mal que mon employeur puisse se substituer à ceux-ci pour conclure d'office à ma charge à l'existence d'une activité concurrentielle alors que cette notion juridique a un contenu civil, quasi délictuel, voire de nature à constituer une infraction.

S'agissant de la pratique de l'usure, je signale aussi à votre haute juridiction que l'usure est une infraction dont seul le juge pénal peut décider de son existence ou non.

Aucun juge ne m'a déclaré coupable de pratique d'usure et je ne comprends pas comment mon employeur peut se fonder sur un tel motif pour prononcer mon licenciement.

S'agissant des circonstances, je signale à votre haute Cour qu'ayant été attiré devant le Conseil de discipline, je n'ai pas été autorisé à prendre connaissance de mon dossier disciplinaire. Je ne sais ce que cela contient contre moi.

Le mardi 16 février 2016, le délégué du personnel qui a accepté de me défendre, le nommé Roger Oussou ACCRAH a clairement posé le problème aux responsables de la banque à savoir, le chef du service inspection audit, le représentant du

chef du service juridique, le représentant de la responsable des ressources humaines qui composaient la commission disciplinaire pour mon audition préalable au licenciement et qui est une suite du Conseil de discipline qui s'était déjà réuni quelques jours auparavant, mais il n'a pas été suivi. Je me suis donc défendu toutes les fois sans avoir été autorisé à savoir le contenu de la plainte qui aurait été déposée contre moi au cas où elle existerait, des témoignages existant contre moi, au cas où ils existeraient aussi ni d'aucun document qui aurait été produit contre ma personne et qui se trouverait dans mon dossier disciplinaire.

La direction générale et le Conseil de discipline et la commission chargée de mon audition préalable au licenciement m'ont donc, de par leur démarche, amené à leur fournir d'explications sans que je sache le contenu et la nature de ces preuves qu'ils détiennent contre moi pour me permettre d'en discuter. J'ai donc été jugé en Conseil de discipline en violation du principe du contradictoire et de mon droit à prendre connaissance de mon dossier disciplinaire. J'ai constitué également un Avocat estimant que celui-ci pouvait mieux me défendre qu'un délégué du personnel. Mon employeur a refusé que cet Avocat vienne m'assister en se fondant sur l'article 80 de la convention collective des banques alors que ce dernier a lui aussi demandé à consulter mon dossier disciplinaire. Je me demande comment une convention collective des banques ou un règlement intérieur peuvent-ils avoir suprématie sur la Constitution du Bénin et les instruments juridiques internationaux qui autorisent toute personne poursuivie à se faire assister d'un défenseur de son choix, notamment d'un Avocat reconnu par la loi applicable en République du Bénin...

Cependant que la banque m'a refusé le droit à un Avocat professionnel pour me défendre, elle s'est reconnu le droit de se faire assister d'un huissier de justice dont j'ignore le nom qui a assisté à toute l'audience disciplinaire. Or, un huissier de justice est un professionnel du droit » ;

Considérant qu'il poursuit : « Je n'ai pas voulu aborder les faits dans ce recours parce que je n'ai pas été autorisé à consulter mon dossier de discipline et j'ignore si mon employeur et moi parlons des mêmes faits ou avons le même contenu des faits. Ce dont je peux vous informer en ce qui me concerne, est que

courant septembre 2015, l'un de mes collègues de service m'a demandé d'aider l'une de ses relations qui avait besoin d'un prêt, mais en dehors de la banque et qu'il fallait l'aider à l'obtenir. J'ai apporté mon concours à sa démarche dans un cas strictement privé.

La banque n'est mêlée ni de près ni de loin à cette transaction. Aucune ressource financière de la banque n'a été mise à contribution dans cette transaction. Aucune des personnes associées à cette transaction ne met en cause la banque. Elle a d'ailleurs fait des vérifications au niveau de ma gestion et a constaté que ses comptes financiers à mon niveau sont exacts.

Le procès-verbal de constatations est entre ses mains. Je signale aussi que j'ai en vain réclamé une copie de ce procès-verbal de constatations.

Les faits que je viens ainsi de porter à votre connaissance sont en plusieurs points constitutifs de violation de notre Constitution en ce qui concerne mes droits humains fondamentaux. » ; qu' il conclut : « C'est pourquoi, je vous saisis du présent recours contre DIAMOND BANK Bénin afin que mon licenciement intervenu dans les conditions ci-dessus décrites soit déclaré contraire à la Constitution, pour cause de violation de mes droits humains fondamentaux, notamment, le droit à la présomption d'innocence, le bénéfice du contradictoire en toute procédure, le droit d'accéder à son dossier disciplinaire, le droit d'être défendu par un défenseur de son choix ; bref, la banque a violé une série de dispositions de la Constitution en ce qui me concerne et je prie la haute juridiction de les constater au moyen de sa décision. » ;

Considérant qu'il joint à sa requête une photocopie de la lettre n° LIM/DG/SRH/037/02/15...du 22 février 2016 de DIAMOND BANK Bénin et les photocopies des lettres de constitution que son Avocat a adressées au directeur général DIAMOND BANK, au responsable des ressources humaines de DIAMOND BANK Bénin et au responsable des services juridiques de DIAMOND BANK Bénin.

INSTRUCTION DU RECOURS

Considérant qu'en réponse à la mesure d'instruction diligentée par la Cour, Monsieur Guy TANKPINOU de la direction générale

de DIAMOND BANK Bénin écrit : « I - Sur le rappel succinct des faits :

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée ... du 29 mars 2012, Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac a été recruté à la DIAMOND BANK SA où il occupait à la date de son licenciement, le poste de responsable des opérations de l'agence DIAMOND Houdégbé.

Le contrat de travail en son article 9, le règlement intérieur en son article 7, de même que le code de déontologie auquel Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac a adhéré, proscrivent au personnel de la banque de participer à une entreprise faite au détriment de la DIAMOND BANK SA, d'entretenir des relations extraprofessionnelles avec la clientèle, ou d'exercer une activité concurrentielle à celle de la banque.

En 2015, la Société OUMLILE Sarl par le biais de son gérant Monsieur AHEDDAR Mohamed TIJANI a introduit une requête à la banque aux fins d'obtenir une ligne de crédit de trois cent millions (300 000 000) de francs CFA qu'elle refusa par la suite, alors même que le dossier avait été déjà accepté par la Banque.

Le 26 octobre 2015, la banque a été informée de ce que Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac, responsable des opérations, et son collègue Monsieur SAMBENI Nahum ont octroyé un prêt de trente-trois millions (33 000 000) francs CFA à la Société OUMLILE Sarl à un taux de 42% remboursable en trois semaines.

Interpellés, lesdits employés ont reconnu les faits en précisant que la somme de 33 000 000 francs CFA accordée à la Société OUMLILE Sarl aurait été rassemblée auprès de leurs connaissances dont deux sont des clients de la banque.

Cet état de choses étant contraire aux règles en vigueur à la DIAMOND BANK SA, ceux-ci ont comparu devant le Conseil de discipline avec la possibilité de se faire assister d'un délégué du personnel. Par la suite, ils ont été invités à un entretien préalable au licenciement, conformément à la convention collective des banques et établissements financiers.

Curieusement, la veille de l'entretien préalable, Maître Paul KATO ATITA, Avocat, nous informa de sa constitution pour la défense des intérêts de Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac, en réclamant le dossier disciplinaire, demande à

laquelle la banque s'est opposée conformément à la convention collective.

L'entretien préalable s'est déroulé en présence du délégué du personnel assistant le sieur HOUNTONDI Mauriac, et en présence d'un huissier de justice chargé de constater le déroulement de cet entretien.

Les faits reprochés constituant une faute lourde selon la DIAMOND BANK SA, celle-ci a dû licencier Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac suivant la lettre de licenciement... du 22 février 2016.

C'est dans ces circonstances que Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac a saisi la Cour de céans de son recours en inconstitutionnalité, puis l'Inspection du travail suivant une convocation... du 31 mai 2016 adressée à la banque.

A la suite de ce rappel succinct des faits, il nous importe à présent de faire part à la haute juridiction des observations de la banque en la forme, puis au fond. » ;

Considérant qu'il poursuit : « II - Observations en la forme : sur l'incompétence de la haute juridiction.

Dans son recours dont réponse, Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac a saisi la Cour constitutionnelle afin que les circonstances et les motifs de son licenciement soient déclarés contraires à la Constitution, motifs tirés selon lui, de la violation des droits humains fondamentaux, notamment le droit à la présomption d'innocence, le bénéfice du contradictoire, le droit d'accès à son dossier et le droit d'être défendu par un défenseur de son choix.

Mais, l'analyse du recours et des pièces jointes laisse apparaître à notre sens que Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac souhaite en réalité un contrôle de légalité des circonstances et des motifs de son licenciement, ce qui ne relève pas de la compétence de la Cour constitutionnelle.

En effet, à travers plusieurs décisions, la Cour a eu déjà l'occasion de préciser en substance, notamment que :

1-...La Cour constitutionnelle, juge de la constitutionnalité et non de la légalité, n'est pas compétente pour connaître d'une requête qui tend à faire apprécier par la haute juridiction la régularité d'une décision disciplinaire (DCC 98-001 du 07 janvier 1998).

2-... Une requête qui tend en réalité à faire contrôler l'application qui a été faite des dispositions de la loi n° 086-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat, relève d'un contrôle de légalité dont la haute juridiction, juge de la constitutionnalité, ne saurait connaître (DCC 98-016 du 06 février 1998).

3-... La Cour, juge de la constitutionnalité et non de la légalité, est incompétente pour connaître de la reconstitution de carrière d'un agent permanent de l'Etat bénéficiaire d'une loi d'amnistie (DCC 97-002 du 28 janvier 1997).

4-... La Cour n'est pas compétente pour juger de l'application qui a été faite à un requérant de la loi de finances de 1987 (DCC 97-004 du 18 février 1997).

5-... La Cour constitutionnelle, est incompétente pour connaître d'une requête qui n'évoque la violation d'aucune disposition constitutionnelle, mais critique la régularité d'une décision au motif qu'elle a été prise en violation de la loi (DCC 96-079 du 12 novembre 1996).

6 -... La Cour constitutionnelle est incompétente pour connaître d'une requête qui n'évoque la violation d'aucune disposition constitutionnelle, mais critique la régularité d'une décision au motif qu'elle a été prise en violation de la loi (DCC 04-105 du 04 novembre 2004).

7-... La Cour constitutionnelle, juge de la constitutionnalité et non de la légalité, est incompétente pour connaître d'un recours qui tend à faire contrôler le comportement des dirigeants de la société COLAS Bénin par rapport aux dispositions du code du travail. (DCC 02-115 du 28 août 2002).

Il découle de ce qui précède, à notre humble avis, que le recours de l'espèce visant à déclarer les circonstances et les motifs du licenciement contraires à la Constitution est de nature à amener la haute juridiction à procéder à l'appréciation des modalités d'application du code du travail et de la convention collective des banques et établissements financiers, ce qui constitue un contrôle de légalité, ne relevant pas de la compétence de la haute juridiction.

Monsieur HOUNTONDI Sèdjo Vivien Mauriac en est d'ailleurs si conscient qu'il a déjà saisi les services de l'Inspection du travail, en prélude à la saisine de la juridiction sociale.

En conséquence, en la forme, la banque prie, au vu de ce qui précède, la haute juridiction conformément à sa jurisprudence, de... se déclarer incompétente.

Néanmoins, si par extraordinaire la haute juridiction se déclarait compétente, elle constaterait sans peine que le licenciement de l'espèce n'est en rien contraire à la Constitution du Bénin, ainsi qu'il sied à présent de le démontrer. » ;

Considérant qu'il ajoute : « III - Sur le mal fondé du recours de Monsieur HOUNTONDI Sedjro Vivien Mauriac

Dans son recours dont réponse, Monsieur HOUNTONDI Sèdjro Vivien Mauriac soutient que les circonstances et les motifs de son licenciement seraient contraires à la Constitution pour cause de violation de ses droits fondamentaux, notamment le droit à la présomption d'innocence, le bénéfice du contradictoire, le droit d'accéder à son dossier disciplinaire et le droit d'être défendu par un défenseur de son choix.

Avant tout développement sur les griefs allégués par le requérant, il y a lieu de rappeler dès à présent, que la jurisprudence constante de la Cour a déjà jugé que :“ Dès lors que la procédure devant un Conseil de discipline a été régulièrement suivie à toutes les étapes, la décision portant résultat dudit Conseil n'est pas contraire à la Constitution” (DCC 96-086 du 13 novembre 1996) et qu' "un licenciement qui a été prononcé suivant une procédure régulière n'est pas contraire à la Constitution " (DCC 00-050 du 31 août 2000).

Il convient de démontrer à présent au cas par cas le mal fondé des prétentions du requérant.

A - Sur le mal fondé du moyen tiré de la violation de la présomption d'innocence

Sans le visa d'un quelconque texte, le requérant prétend que le principe de la présomption d'innocence aurait été violé, car son employeur l'aurait licencié alors même que le juge judiciaire n'a pas été saisi ni n'a statué sur la pratique d'activité concurrentielle et l'usage du taux usuraire qui constituent, entre autres, les motifs de son licenciement.

A supposer que le requérant entendait évoquer la violation de l'article 7.1 de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples, il faut rappeler qu'au sens de la jurisprudence

constante, en substance, c'est lorsque " la décision de suspension d'un citoyen est prise sans l'avoir au préalable entendu, que les dispositions de l'article 7.1 de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples sont violées. " (DCC 00-024 du 10 mars 2000)

Or, en l'espèce, le requérant a régulièrement comparu, a été entendu par le Conseil de discipline et a même reconnu les faits à lui reprochés.

Mieux, la loi, notamment la convention collective générale du travail en ses articles 18, 19 et 21, et la convention collective des banques et établissements financiers en ses articles 24 et 75 autorisent l'employeur à licencier l'employé en cas de faute lourde, quitte à ce dernier de saisir l'inspecteur du travail, s'il estime que le licenciement est abusif.

Dans ces conditions, c'est vainement que le requérant évoquera la violation de la présomption d'innocence.

B - Sur le mal fondé du moyen tiré de la violation du bénéfice du contradictoire et du droit d'accès au dossier

Le requérant sans se fonder sur un texte de loi quelconque allègue la violation du bénéfice du contradictoire et du droit d'accès à son dossier disciplinaire.

Or, le Conseil de discipline n'est chargé que d'apprécier la gravité des faits et de recueillir les explications de l'employé sur les faits qui lui sont reprochés.

Au demeurant, en l'espèce, le requérant a été régulièrement convoqué à l'entretien préalable au licenciement connu du Conseil de discipline, s'est fait assister conformément à la loi, d'un délégué du personnel aussi bien devant le Conseil que lors de l'entretien préalable, et a fait valoir ses moyens.

Relativement à la communication des pièces au dossier, il importe de rappeler que l'article 80.73.1. de la convention collective des banques et établissements financiers, prévoit que les pièces du dossier sont communiquées à la demande de l'employé, mais que le requérant n'a à aucun moment formulé cette demande, ni avant ni pendant l'entretien préalable au licenciement qui a eu lieu devant le Conseil de discipline le 16 février 2016, encore moins avant la notification du licenciement du 22 février 2016.

Il s'en déduit que le requérant est mal fondé à évoquer la violation du principe de contradictoire devant le Conseil de discipline.

C- Sur le mal fondé du moyen tiré de la violation du droit à la défense

En sus des moyens qui précèdent, le requérant prétend que son droit à la défense aurait été violé, car la banque aurait refusé la constitution d'Avocat devant le Conseil de discipline, sur le fondement de l'article 80 de la convention collective des banques et établissements financiers de l'année 2010, dont les dispositions sont en réalité similaires à celles de l'ancienne convention collective du 28 mars 1994 applicable aux banques et établissements financiers, en ses articles 16, 17, 18 et 21.2.

Or, la jurisprudence constante a retenu que "l'examen des dispositions des articles 16.1, 16.2, 16.4, 17, 18 et 21.2 de la convention collective de travail des banques et établissements financiers du Bénin du 28 mars 1994, révèle qu'elles ne sont pas contraires à la Constitution...", en motivant que "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" (DCC 00-028 du 05 avril 2000).

En sus, il est utile de rappeler que la jurisprudence a également décidé que :

"... Le citoyen qui a été mis en mesure d'exercer son droit à la défense ne saurait se plaindre de la violation de ce droit" (DCC 98-001 du 7 juin 1998)

- " Il n'y a pas violation des droits de la défense dès lors que le requérant a bel et bien été mis en mesure d'exercer ses droits à la défense et qu'il les a effectivement exercés" (DCC 02-067 du 12 juin 2002)

- " Le moyen tiré de la violation du droit à la défense est inopérant dès lors que le requérant n'a pas été empêché de s'expliquer sur les faits à lui reprochés " (DCC 04 -070 du 03 août 2004).

Dans le cas d'espèce, faut-il à nouveau le rappeler, le requérant régulièrement convoqué, a été assisté d'un délégué du personnel devant le Conseil disciplinaire, en application de l'article 80.73.2 de la convention collective de travail des banques et établissements financiers.

C'est donc à tort qu'il évoque la violation du droit à la défense.

Au regard de ce qui précède, il appert, à notre humble avis que les circonstances et les motifs du licenciement querellé par le requérant ne violent en rien la Constitution de la République du Bénin.

Au total, la banque prie la haute juridiction en la forme, de se déclarer incompétente au principal, puis s'il y a lieu au fond et à titre subsidiaire, de rejeter comme mal fondés les moyens du requérant en déclarant conformes à la Constitution les faits et les circonstances du licenciement querellé.» ;

ANALYSE DU RECOURS

Considérant que le requérant demande à la Cour de déclarer que les conditions dans lesquelles il a été licencié de DIAMOND BANK Bénin sont contraires à la Constitution en ce qu'elles violent ses droits fondamentaux, notamment « le droit à la présomption d'innocence, le bénéfice du contradictoire en toute procédure, le droit d'être défendu par un défenseur de son choix » ;

Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 7.1 b) et c) de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples : « *Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue. Ce droit comprend... b) Le droit à la présomption d'innocence, jusqu'à ce que sa culpabilité soit établie par une juridiction compétente ; c) le droit à la défense y compris celui de se faire assister par un défenseur de son choix* » ;

Considérant qu'il ressort des éléments du dossier que, par la lettre n°00067/PKA/AA/16 du 13 février 2016 enregistrée à DIAMOND BANK le 15 février 2016, Maître Paul KATO ATITA a notifié au directeur général de ladite banque sa constitution d'Avocat aux intérêts de Monsieur Mauriac HOUNTONDI « comparaisant en procédure disciplinaire et qui sera entendu le 16 février 2016 dans le cadre de l'entretien préalable avant licenciement » ; que dans ladite lettre, Maître Paul KATO ATITA a demandé au directeur général de bien vouloir l'autoriser à consulter sans délai le dossier disciplinaire de son client ; qu'en se fondant sur l'article 80 de la convention collective des banques et établissements financiers de l'année 2010, la banque a refusé

cette constitution d'Avocat ; que toutefois, Monsieur Mauriac HOUNTONDJI a comparu devant le Conseil de discipline, **assisté d'un délégué du personnel** ;

Considérant que dans sa décision DCC 00-028 du 05 avril 2000, la Cour constitutionnelle a jugé qu'en disposant en son article 21.2 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 ...** », 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 » ; qu'il en résulte donc qu'en refusant au requérant de se faire assister par un Avocat de son choix, mais plutôt par un délégué du personnel, la banque n'a pas violé la Constitution ; que dès lors, il y a lieu pour la Cour de dire et juger qu'il n'y a pas violation de la Constitution et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens ;

D E C I D E :

Article 1er.- : Il n'y a pas violation de la Constitution.

Article 2.- : La présente décision sera notifiée à Monsieur Mauriac HOUNTONDJI, à Monsieur le Directeur général de DIAMOND BANK Bénin et publiée au Journal officiel.

Ont siégé à Cotonou, le trente mars deux mille dix-sept,

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

Le Rapporteur,

Le Président,

Bernard D. DEGBOE.-

Professeur Théodore HOLO.-