

Jugement
N°076/18
du 08/05/2018

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail-Liberté-Patrie

« AU NOM DU PEUPLE TOGOLAIS »

COMPOSITION
DU TRIBUNAL

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LOME

PRESIDENT :
TCHIAKOURA

AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE DU MARDI
HUIT MAI DEUX MILLE DIX-HUIT
(08/05/2018)

ASSESEUR
EMPLOYEUR :
TIWOME

A F F A I R E :

ASSESEUR
EMPLOYE :
TESSI

Le sieur Bienvenu Coovi ALLA
(SCP AQUEREBURU & PARTNERS)

GREFFIER :
AMEWO

C/
L'AFH Services, la BOA BENIN et la BOA TOGO
SARI.
(SCP-HK & ASSOCIES)

A F F A I R E

Le sieur Bienvenu
Coovi ALLA
(SCP AQUEREBURU &
PARTNERS)

Le Tribunal du travail, séant à Lomé en son audience
publique ordinaire, tenue le mardi huit mai deux mille dix-
huit au palais de justice de ladite ville, à laquelle siégeaient
messieurs :

C/
-L'AFH Services
(AFRICA
FINANCIAL
HOLDING
SERVICES) /BOA
GROUP

TCHIAKOURA Sanoka : Magistrat, Président dudit
Tribunal, **Président** ;

TIWOME:-Assesseur-employeur ;

TESSI: Assesseur-employé ;

-BOA TOGO S.A.
(Me AMEGANKPOE)

Assistés de Maître **AMEWO Aféafa, Greffier** ;

-BOA BENIN S.A.
(SCP-HK & ASSOCIES)

A rendu le jugement suivant entre :

Jugement
contradictoire

Le sieur Bienvenu Coovi ALLA, ex-Directeur Général
Adjoint de la BOA TOGO S.A., demeurant et domicilié à
Lomé, assisté de la SCP AQUEREBURU & PARTNERS,
Société d'Avocats, Juridique et Fiscal, sise au 777, Avenue
Kléber DADJO (Immeuble ALICE), BP 8989, Tel 22 21 05
05-Fax 22 22 01 58, agissant poursuites et diligences de son
Gérant Maître Alexis Coffi AQUEREBURU, Avocat au
Barreau de Lomé, étude en laquelle domicile est élu ;



Demandeur d'une part ;

Et :

L'AFH Services devenue Groupe BOA, la BOA TOGO S.A. et la BOA BENIN S.A.;

Défenderesses d'autre part ;

POINT DE FAITS : Par requête en date du 12 janvier 2016, le sieur Bienvenu Coovi ALLA, né en 1959 à Agon au Bénin, de nationalité béninoise ex-Directeur Général Adjoint de la BOA TOGO S.A., demeurant et domicilié à Lomé, assisté de la SCP AQUEREBURU & PARTNERS, Société d'Avocats, Juridique et Fiscal, sise au 777, Avenue Kléber DADJO (Immeuble ALICE), BP 8989, Tél 22 21 05 05-Fax 22 22 01 58, agissant poursuites et diligences de son Gérant Maître Alexis Coffi AQUEREBURU, Avocat au Barreau de Lomé, étude en laquelle domicile est élu, a saisi le Tribunal de céans aux fins de la tentative de conciliation obligatoire en matière sociale et en cas d'échec, voir renvoyer l'affaire à l'audience publique pour, entre autres, s'entendre condamner son employeur à lui payer les sommes indiquées dans sa requête introductive d'instance à titre de réparation de divers préjudices par lui subis ;

Parvenue en cet état au greffe du Tribunal de ce siège, la cause fut inscrite au rôle général sous le N°040/2016 et programmée pour être appelée à l'audience du mardi 2 février 2016 aux fins de la tentative de conciliation à laquelle les parties furent invitées à comparaître, et ce conformément aux dispositions des articles 246 et suivants du code du travail ; la tentative de conciliation n'ayant pu aboutir, le dossier connut d'autres renvois jusqu'à la date du 5 avril 2016, date à laquelle, le Tribunal, après avoir constaté l'échec de la conciliation, a renvoyé l'affaire à l'audience publique du 17 mai 2016 ;

Le dossier connut de nouveau plusieurs autres renvois pour divers motifs jusqu'à la date du 20 mars 2018, date à laquelle l'affaire a été retenue après que les parties ont présenté leurs moyens de défense ; c'est alors que l'affaire a été mise en délibéré pour jugement être rendu le 8 mai 2018 ;

Et ce jour, 8 mai 2018, le Tribunal, vidant son délibéré, a rendu la décision dont la teneur suit :

LE TRIBUNAL,

Vu les pièces du dossier, notamment la requête ;

Oùï les moyens et prétentions des parties représentées par leurs conseils respectifs ;

Vu le code du travail, les codes civil et de procédure civile ainsi que la convention collective interprofessionnelle du Togo ;

Ensemble, la jurisprudence et la réglementation en vigueur en matière sociale ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi en présence des assesseurs ;

Attendu que suivant requête en date du 12 janvier 2016, le sieur Bienvenu Coovi ALLA, né en 1959 à Agon au Bénin, de nationalité béninoise ex-Directeur Général Adjoint de la BOA TOGO S.A., demeurant et domicilié à Lomé, assisté de la SCP AQUEREBURU & PARTNERS, Société d'Avocats, Juridique et Fiscal, sise au 777, Avenue Kléber DADJO (Immeuble ALICE), BP 8989, Tél 22 21 05 05- Fax 22 22 01 58, agissant poursuites et diligences de son Gérant Maître Alexis Coffi AQUEREBURU, Avocat au Barreau de Lomé étude en laquelle domicile est élu, a saisi le Tribunal de céans aux fins de la tentative de conciliation obligatoire en matière sociale en cas d'échec, s'entendre :

- Condamner solidairement la société AFH Services devenue Groupe BOA, la BOA TOGO SA et la BOA BENIN SA à lui payer la somme totale de onze milliards quatre cent soixante-onze millions neuf cent vingt-quatre mille quatre-vingt-dix-sept (11 471 924 097) FCFA avec les intérêts à courir à compter du jour du prononcé de la décision d'une part, et d'autre part, à verser à la CNSS et à la CRRAE, des cotisations sociales comprenant la part salariale et la part patronale couvrant les périodes restant à courir jusqu'à 60 ans, âge de son départ à la retraite normale, soit cinquante-quatre millions six cent soixante-quatre mille sept cent cinquante-deux (54 664 752) FCFA pour la CNSS et vingt-sept millions neuf cent soixante-huit mille seize (27 968 016) FCFA pour la retraite complémentaire CRRAE, et ce sous astreinte de 1 000 000 FCFA par jour de résistance, le tout suivant le détail ci-après :

a- Droits légaux

1. Treizième mois 2015.....**3 619 431 FCFA ;**



2. Indemnité compensatrice de préavis : $3\ 619\ 431 \times 3$
**10 858 302 FCFA** ;
 3. Indemnité de licenciement

Date d'embauche au Bénin 28 mai 1990 ;

Date de fin de contrat au Togo 31 décembre 2015 ;

Ancienneté dans le Groupe BOA (BOA Bénin, AFH Service et BOA Togo) : 25 ans 7 mois Salaire Global Mensuel Moyen (SGMM) : $(3\ 619\ 431 \times 13) / 12$ **3 921 050 FCFA** ;

Calcul de l'indemnité de licenciement : $3\ 921\ 050 \times 35\% \times 5 + 3\ 921\ 050 \times 45\% \times 5 + 3\ 921\ 050 \times 60\% \times 15 + 3\ 921\ 050 \times 60\% \times 7/12$**52 346 019 FCFA** ;

4. Indemnité compensatrice de congé payé non jouis (mois de décembre) 2015 : $(3\ 619\ 431 / 30) \times 2,5$**301 619 FCFA** ;

5. Valeur billets d'avion Lomé-Paris-Lomé pour les congés 2015 : 5 921 300 FCFA composés de :

- Deux billets classe affaires pour lui-même et son épouse : $2\ 525\ 800 \times 2$...**5 051 600 FCFA** ;
- Un billet classe économique pour leur enfant..
**869 700 FCFA** ;

b) Dommages-intérêts

6) Dommages-intérêts pour compensation de la perte de salaire pour les quatre années restant à courir avant le départ à la retraite : $3\ 619\ 431 \times 12 \times 4$...
**173 732 688 FCFA** ;

7) Dommages intérêts pour compensation de la perte des 13^{ème} mois des quatre ans restant à courir avant son départ à la retraite : $3\ 619\ 431 \times 4$
**14 477 724 FCFA** ;

8) Dommages-intérêts pour perte des avantages liés à son logement et à celui de sa famille pendant les quatre ans restant à courir avant son départ à la retraite : $700\ 000\ \text{FCFA} \times 12 \times 4$
**33 600 000 FCFA** ;

9) Dommages-intérêts pour perte des avantages liés à la prise en charge par l'employeur des frais d'eau, d'électricité, de téléphone pendant les quatre ans restant à courir avant son départ à la retraite, soit 300 000 FCFA $\times 12 \times 4$**14 400 000 FCFA** ;

10) Dommages-intérêts pour perte des avantages liés à la mise à disposition d'un véhicule, carburant et frais compris pendant les quatre ans restant à courir avant son départ à la retraite : $150\ 000 \times 12 \times 4 \dots\dots\dots$
 **7 200 000 FCFA** ;

11) Dommages intérêts pour perte du bénéfice des visites médicales annuelles et de la couverture médicale pour lui et sa famille pendant les quatre ans restant à courir avant le départ à la retraite : forfait.....**600 000 000 FCFA** ;

12) Dommages intérêts pour perte des billets d'avion aller/retour Lomé-Paris-Lomé couvrant les congés payés pour les quatre ans restant à courir avant son départ à la retraite..... **23 685 200 FCFA** ;

- Deux billets par an en classe affaires pour lui et son épouse : $2\ 525\ 800 \times 2 \times 4 \dots\dots\dots$
 **20 206 400 FCFA** ;
- Un billet classe économique par an pour leur enfant : $869\ 700 \times 4 \dots\dots\dots$ **3 478 800 FCFA** ;

13) Dommages intérêts pour licenciement irrégulier six mois de salaire brut) $5\ 296\ 969 \times 6 \dots\dots\dots$
 **31 781 814 FCFA** ;

14) Dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail à la date du licenciement.....**500 000 000 FCFA** ;

15) Dommages-intérêts pour licenciement abusif spécialement pour le préjudice moral, social, matériel et professionnel ainsi que le trouble familial subis en pleine année scolaire et période de fêtes de fin d'année avec de surcroît privation du salaire de décembre 2015 pendant la période et du 13^{ème} mois alors que la contrat prenait fin au 31 décembre 2015.....**10 000 000 000 FCFA** ;

c) Autres réclamations :

Paiement des cotisations de sécurité sociale (part employé et part employeur) et de la retraite complémentaire de la Caisse de Retraite par Répartition avec Epargne (CRRAE) (part employé et part employeur) de l'UEMOA rendue obligatoire par la loi bancaire et qui devraient être payées jusqu'à 60 ans, âge de son départ à la retraite normale pour lui



permettre de jouir pleinement de sa pension de vieillesse :

16. Pour les cotisations de sécurité sociale dues pour les quatre ans restants à courir pour son départ à la retraite : 54 664 725 FCFA selon le détail ci-dessous :

- Part salariale $211\,879 \times 12 \times 4$
.....**10 170 192 FCFA ;**

- Part patronale : $926\,970 \times 12 \times 4$
.....**44 494 560 FCFA ;**

17. Pour les cotisations de la CRRAE dues pour les quatre ans restants à courir pour son départ à la retraite : 27 968 016 FCFA selon le détail ci-dessous:

* Part salariale : $233\,067 \times 12 \times 4$
.....**11 187 216 FCFA ;**

* Part patronale : $349\,600 \times 12 \times 4$
.....**16 780 800 FCFA ;**

- En outre, ordonner aux trois employeurs de lui délivrer des certificats de travail sous astreinte de 1 000 000 FCFA par jour de résistance ;

- En considération du caractère alimentaire des sommes réclamées, assortir la décision à intervenir de l'exécution provisoire intégrale nonobstant toutes voies de recours ;

Attendu qu'au crédit de son action, le sieur Bienvenu Coovi ALLA expose que courant année 2012, en poste à la BANK OF AFRICA BENIN (BOA Bénin) depuis le 28 mai 1990, il a été approché par la société mère du Groupe BANK OF AFRICA, la société AFRICAN FINANCIAL HOLDING SERVICES (AFH Services) pour occuper le poste de Directeur Général Adjoint de la nouvelle filiale du Groupe en création au Togo à savoir, la BANK OF AFRICA TOGO S.A. (BOA TOGO) ; qu'à cet effet, la société African Financial Holding Services lui a fait signer un contrat de travail en date du 1^{er} mars 2013 portant son affectation à Lomé auprès de la BANK OF AFRICA TOGO (BOA TOGO), comme Directeur Général Adjoint de ladite Banque ; que ce contrat fait suite au contrat d'assistance technique conclu entre la société AFH Services et la BOA-TOGO ; qu'il était prévu au contrat de travail du 1^{er} mars 2013 qu'il sera affecté en poste à Lomé auprès de la BANK OF AFRICA TOGO (BOA TOGO) comme

Directeur Général Adjoint de ladite Banque et qu'il pourrait être affecté en cas de besoin à d'autres fonctions ; qu'entre temps, le Conseil d'Administration de la BANK OF AFRICA TOGO S.A., par décision en date du 26 février 2013, l'a nommé au poste de Directeur Général Adjoint ; qu'outre cette nomination, un contrat de travail fut signé entre la BOA TOGO et lui, le même jour de la signature du contrat Groupe, c'est-à-dire le 1^{er} mars 2013 ; que le contrat de travail avec la BOA TOGO a pris effet le 1^{er} avril 2013 et celui de AFH Services (BOA Groupe), le 1^{er} mars 2013, les deux pour une durée déterminée de deux ans renouvelables ; que le 31 mars 2015, le délai de deux ans expira sans qu'aucune formalité de renouvellement ne soit accomplie transformant ainsi les deux contrats en contrats de travail à durée indéterminée ; que le 4 novembre 2015, il reçut un courrier électronique du Directeur des Ressources Humaines du Groupe (DRIH/GROUP), le sieur Mor FALL, l'informant de la décision du Conseil d'Administration de la BOA TOGO de mettre fin à ses fonctions de Directeur Général Adjoint d'une part, et d'autre part, lui demandant de cesser immédiatement toute activité à la BOA TOGO, de faire valoir sans délai ses droits aux congés et de s'appêter à rejoindre tout prochainement la BOA BENIN dont le Directeur Général sera instruit par le Groupe pour son accueil ; que le Directeur Général de la BOA TOGO, le sieur Christophe LASSUS-LALANNE, à qui il est allé présenter le message pour s'enquérir de ce qui s'est passé, a fait désactiver les codes d'accès au logiciel d'exploitation et à la messagerie électronique et a pris possession de sa boîte électronique pour récupérer tous ses courriers et dossiers sans son autorisation, et ce pendant 48 heures ; que les codes du badge et d'accès à certains étages de la banque ont été également supprimés sur instructions reçues, est-il dit, de la Direction Générale du Groupe ; que ce n'est que le vendredi 6 novembre 2015, alors qu'il y était invité pour ranger ses affaires, que le Directeur Général donna les instructions pour qu'il puisse avoir accès à son bureau, le samedi 7 novembre 2015 sous le Contrôle du Directeur du Support, et à sa boîte électronique ; que comme indiqué dans le courrier électronique du Directeur Ressources Humaines du Groupe en date du 4 novembre 2015 précité, il prit rendez-vous avec le Directeur Général de la BOA Bénin qui est censé l'accueillir après ses congés ; que celui-ci le reçut en ses bureaux le 11 novembre 2015, mais a déclaré qu'il n'a reçu aucune instruction à son sujet et le renvoya à se référer à nouveau au Directeur Ressources Humaines du Groupe ; que s'exécutant, il a, par courrier électronique en date du 18 novembre 2015, rendu compte au Directeur des Ressources Humaines du Groupe, de la réaction du Directeur Général de la BOA BENIN quant à son retour dans cette filiale ; que celui-ci promit d'en



discuter à nouveau avec le Directeur Général de la BOA Bénin, le sieur Faustin AMOUSSOU, afin de lui en donner une suite ; qu'ayant attendu vainement une suite de la part du Directeur des Ressources Humaines du Groupe, et alors que ses congés tiraient à leur fin, il adressa le 2 décembre 2015 un courriel électronique au Directeur Général de AFH SERVICES devenu entre-temps BOA Groupe afin d'être fixé sur son lieu d'affectation ; qu'en lieu et place du Directeur Général, ce fut le Directeur des Ressources Humaines du Groupe qui répondit le même jour en lui transmettant la lettre du Directeur du Groupe en date du 26 novembre 2015 par laquelle ce dernier avait mis fin au contrat de travail que le Groupe lui avait fait signer ; que la lettre de rupture du contrat avec le Groupe a été formulée comme suit : « *Monsieur ALLA, nous nous référons au contrat que vous avez signé avec notre société au 1^{er} mars 2013 ayant abouti à votre nomination comme Directeur général Adjoint de la BOA Togo. Comme les collègues mandatés par mes soins vous en ont informé, le Conseil d'administration de la BOA Togo a décidé en date du 30 septembre 2015 de mettre fin à votre fonction dans cette Banque. Nous avons pensé pouvoir vous repositionner au niveau de votre précédent employeur BOA Bénin, mais d'une part, sa Direction générale ne voit pas de disponibilité correspondant à votre profil et d'autre part, vous avez déclaré lors d'un entretien avec le Directeur des ressources humaines du Groupe que vous considérez que vous n'avez plus de lien contractuel avec la BOA Bénin et que vous ne vous voyez pas forcément reprendre de l'activité là-bas. Du fait de cette situation et de l'impossibilité de vous proposer autre chose, le Groupe se voit obligé de mettre fin à votre contrat de travail à la date du 31 décembre 2015 marquant la fin du préavis avec la BOA Togo suite à la décision du Conseil d'Administration de cette banque. Toutefois si vous en avez convenance, nous comptons pouvoir vous confier dans un futur proche (ex. actions de recouvrement), des missions ponctuelles de prestations sur une base à discuter... » ; que c'est ainsi, que de façon inattendue et brutale il s'est retrouvé éjecté de son poste et sans emploi depuis le 4 novembre 2015 ; qu'il s'agit à n'en point douter d'un licenciement incontestablement abusif qui lui a causé des préjudices graves, qui méritent d'être conséquemment réparés au regard de son profil et de l'historique de son recrutement dans le Groupe ; qu'en effet, il est à noter qu'il est un cadre qui a fait ses études au Bénin, au Rwanda et en France ; qu'il est successivement Diplômé Ingénieur en Statistiques et Economie Appliquée à l'Institut Africain et Mauricien de Statistiques et d'Economie Appliquée de l'OCAM, Kigali (Rwanda) en 1986, Diplômé en tant qu'Administrateur en gestion des banques et établissements financiers de*

l'Université nationale du Bénin en 1988, puis Diplômé d'Etudes Supérieures de l'Institut Technique de Banque de France (I.T.B du Centre de Formation Professionnelle de Banque) en 1998 ; qu'il fit partie de la première équipe du personnel de la BANK OF AFRICA BENIN recruté pour le démarrage de cette banque en 1990 ; qu'en effet, il fut recruté le 28 mai 1990 ; que tenant compte de sa formation académique, de son expérience professionnelle et des aptitudes décelées en lui par les premiers dirigeants de la Banque of Africa, il fut dès janvier 1991 envoyé à Parakou pour l'ouverture de la toute première agence régionale de la banque ; que dès janvier 1994, il fut rappelé au siège de la BOA BENIN pour occuper divers postes de responsabilité allant du responsable de l'important Département du Secrétariat des Engagements à celui du Directeur de la Clientèle Professionnelle ; que les qualités professionnelles et managériales décelées en lui par les Dirigeants de cette banque les ont conduits à le nommer Directeur Central de l'Exploitation de la BOA BENIN en juillet 2012 ; que cette Direction qui produit la quasi-totalité du Produit Net Bancaire de la banque regroupe les Directions Réseau et Retails, de la Clientèle Institutionnelle et du Corporate ; que c'est de cet important poste que la nouvelle Direction Générale du Groupe l'a coopté pour lui confier les fonctions de Directeur Général Adjoint de la BANK OF AFRICA TOGO dont la création venait d'être autorisée par la Commission bancaire de l'UEMOA courant décembre 2012, avec la signature de l'agrément l'autorisant à exercer comme une banque au Togo à partir de janvier 2013 ; que c'est donc après près de 24 ans d'ancienneté et d'expériences dans le Groupe qu'il fut appelé à rejoindre la BANK OF AFRICA TOGO en avril 2013 suite à sa nomination officielle par le Conseil d'Administration de cette dernière comme Directeur Général Adjoint de la filiale togolaise, le 26 février 2013 ; que depuis sa prise de fonction, il s'est investi à fond avec beaucoup de zèle et de dévouement pour ce nouveau défi au côté du Directeur Général pour parvenir à ouvrir la filiale togolaise qui fut ainsi créée ex-nihilo ; qu'en effet, la Bank of Africa Togo (BOA TOGO) fut ouverte au public en octobre 2013, avec toutes les félicitations des nouveaux dirigeants du Groupe à savoir la Banque Marocaine du Commerce Extérieur (BMCE) qui était devenue l'actionnaire majoritaire au détriment de l'AFH Services créée par Monsieur Paul DERREUMEAUX qui est l'initiateur de la BANK OF AFRICA mais qui fut mis en minorité dans l'actionnariat par l'effet d'augmentations successives de capital au niveau de la Holding ; qu'il faut préciser que, son curriculum vitae, ses pièces d'identité et diplômes firent partie des importants documents qui ont composé le dossier de demande d'agrément introduite devant la Commission



bancaire en 2012 par les promoteurs de la BOA Togo et qui ont permis que cette dernière soit autorisée à exercer au Togo conformément aux règles gouvernant l'exercice des activités des banques et établissements financiers dans l'espace de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) ; que pendant toute la durée de son contrat de travail, il s'est évertué à accomplir sa mission avec zèle et dévouement ; que c'est donc contre toute attente, que le 4 novembre 2015, alors qu'il était rentré dans un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 1^{er} avril 2015, il reçut brusquement, le courrier électronique lui annonçant la rupture, de son contrat de travail local sans aucun motif, suivie le 2 décembre 2015, de celle de son contrat Groupe qui l'affectait au Togo en tant que Directeur Général Adjoint de la BOA Togo ; que la rupture de ces contrats tombe indubitablement sous le coup de la loi réprimant les licenciements abusifs ; que le Tribunal du travail de Lomé est compétent pour connaître du litige ainsi né entre lui et ses ex-employeurs, car aux termes des dispositions de l'article 230 du code du travail, « *les Tribunaux du travail connaissent des litiges individuels pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs* » ; que l'article 231 du même code, précise que « *le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu de travail* » ; qu'il s'en suit que le Tribunal de céans devra se déclarer compétent pour connaître du différend qui l'oppose à ses ex-employeurs que sont l'AFRICAN FINANCIAL HOLDING SERVICES (AFH Services), la BOA TOGO et la BOA BENIN ; que si aux termes du contrat de travail local du 1^{er} mars 2013, le Tribunal de céans est compétent, il se fait que le contrat de travail-Groupe portant son affectation auprès de la BOA TOGO comporte une clause d'arbitrage formulée comme suit « *Tout différend concernant l'application et la résiliation du présent contrat devra d'abord nécessairement faire l'objet d'une procédure de règlement à l'amiable. En cas d'insuccès de cette procédure, le différend sera soumis selon les règles de conciliation et d'arbitrage au Tribunal de Commerce de Paris, auquel les parties donnent attribution exclusive de compétence* » ; qu'or, les dispositions de la législation du travail, sont d'ordre public et constituent des conditions a minima prévues pour la protection de la partie faible qu'est le salarié ; qu'il en est ainsi au Togo comme en France où la jurisprudence est constante en ce sens ; qu'en effet, la Cour de cassation française avait jugé que « *la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international n'est pas opposable au salarié qui a saisi régulièrement la juridiction française compétente en vertu des règles applicables, peu important la loi régissant le contrat de travail* » (Cass. Soc. 4 mai 1999 pourvoi n° 97-

41860 ; Cass. soc, 16 févr. 1999, no 96-40.643, Sté Château Tour St Christophe et a. c/Astrôm Thomas : Bull. civ. V, no 78 ; pratiquement dans le même sens : Cass. Soc. 9 octobre 2001, pourvoi n° 99-43.228) ; qu'il découle également d'une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation française rendue le 12 mai 2008 que la clause compromissoire stipulée dans un contrat de travail international prévoyant l'arbitrage d'une chambre commerciale étrangère, peu importe la loi régissant le contrat de travail, laisse le choix à l'employé de choisir sa juridiction (Cass. soc. 12 mai 2008, RTD 2008, P. 326) ; que pas plus tard qu'en 2013, la Cour de cassation a réaffirmé sa jurisprudence sur l'inopposabilité des clauses compromissoires en matière prud'homale ; qu'elle soit directement stipulée dans le contrat ou même dans un document annexe, la clause obligeant à recourir à l'arbitrage en cas de différend entre un employeur et ses salariés, sera écartée par le juge prud'homal dont la compétence est exclusive et d'ordre public. (Cass 1^{er} mars 2013, n° 12-15-375) ; que c'est cette position jurisprudentielle qui a été également confirmée par le Tribunal de céans dans l'affaire Thierry Tanoh opposant ce dernier à son ex-employeur Ecobank Transnational Incorporated (ETI) ; qu'ainsi, un contrat de travail appelé à être exécuté sur le territoire togolais et qui comporte une clause d'arbitrage en violation de l'article 230 du Code du travail précité, tombe forcément sous le coup de l'article 5 de ce code qui précise : « *Les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions, sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur* » ; que la clause compromissoire figurant dans le contrat signé entre lui et la société AFH Services, valable ou non, lui est donc simplement inopposable car il a tout intérêt à faire venir la société AFH Services (Groupe BOA) dont le siège est sis à Winterbotham Place, Marlborououth & Queen Streets. P.O BOX : CBB11343, Nassau, BAHAMAS, pour la voir solidairement condamner à la réparation des conséquences dommageables du licenciement foncièrement abusif dont il a été victime suivant les courriers électroniques des 4 novembre et 2 décembre 2015 ; qu'en effet, le mercredi 4 novembre 2015 au matin, il reçut subitement et de façon inopinée, un courrier électronique du Directeur des ressources humaines du Groupe, le sieur Mor FALL, avec pour objet « fin de fonctions DGA BOA TOGO » et formulé comme suit : « *Monsieur ALLA, je viens d'être chargé par M. Zebdani de vous confirmer la décision du dernier Conseil d'administration de BOA TOGO de vous relever de vos fonctions de DGA de cette banque entraînant de fait, la fin de votre détachement chez BOA TOGO. Aussi le Groupe vous demande d'arrêter immédiatement votre activité au sein de cette banque, de*



prendre sans délai tous vos droits à congés et de vous apprêter à rejoindre tout prochainement BOA BENIN dont le Directeur Général M. Amoussou sera instruit par le Groupe pour votre accueil » ; que c'est en cette formule lapidaire qu'il a été brusquement mis un terme à son contrat à durée indéterminée après près de 25 ans de durs, bons et loyaux services au sein du Groupe BOA ; qu'une telle rupture qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse est sans aucun doute abusive et lui porte gravement préjudice, car il s'est vu humilié après 25 ans de consécration au Groupe BOA qu'il a contribué à créer ex nihilo ; que l'existence du droit de licenciement repose sur une considération fondamentale à savoir l'existence d'une cause réelle et sérieuse et la cause du licenciement réside dans le motif qui a déterminé l'employeur à rompre unilatéralement le contrat du salarié ; que suivant l'article 60 du code du travail, un licenciement effectué sans motifs légitimes est abusif ; qu'en l'espèce, alors que l'article 31 de la convention collective des banques et établissements financiers stipule que « la partie qui prend l'initiative de la rupture doit notifier sa décision à l'autre partie avec mention obligatoire du motif de la rupture », son contrat a été résilié sans aucun motif légitime ; que la rupture abusive de tout contrat à durée indéterminée est sanctionnée par l'article 67 du code du travail qui dispose : « toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus, par une enquête, sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. Le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment, lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis, à quelque titre que ce soit. Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis ni avec l'indemnité de licenciement » ; que toutes les conditions prévues par la législation togolaise sont réunies pour qualifier son licenciement intervenu le 4 novembre 2015 comme étant abusif tout comme la rupture de son contrat Groupe intervenue le 2 décembre 2015 ; que ces ruptures de contrats successives qui se situent dans un même processus conduisant à son licenciement sont d'autant plus abusives en ce sens que la société AFH Services qui est la société mère du Groupe a également et curieusement jugé bon, et ce seulement à quelques jours d'intervalle de la rupture du contrat de travail local, de mettre un terme au contrat Groupe sur la base duquel il aurait dû être redéployé ailleurs dans le Groupe ; que le Tribunal ne manquera pas de constater en effet, au après des tentatives

pour entrer en contact avec la BOA BENIN pour son retour au Bénin comme indiqué dans le courriel de licenciement du 4 novembre 2015 précité, il a découvert à partir des courriels échangés le 2 décembre 2015 avec le Directeur du Groupe, le sieur BOUABIB, le Directeur des Ressources Humaines du Groupe, le sieur Mor Fall, le Directeur de la BOA Bénin, le sieur AMOUSSOU Faustin et le Directeur de la BOA Togo, le sieur Christophe LASSUS LALANNE, tous étant souvent mis, ensemble ou individuellement, en copie de ses courriels, qu'il n'avait plus de poste nulle part dans le Groupe ; qu'à titre illustratif, le mercredi 2 décembre 2015 à 11h 16 mn, il informa le Directeur du Groupe de ce que les démarches auprès de la BOA BENIN ne lui ont pas permis d'être fixé par rapport à son lieu d'affectation ; que le Directeur des Ressources Humaines du Groupe prit soin de lui envoyer entre temps à 11 h 32 mn avant toute réponse, la lettre de rupture du contrat Groupe signée par le Directeur du Groupe, ceci par un courriel de transmission dont la teneur suit : « *Bonjour M. ALLA, Vous trouverez ci-joint la lettre de notification de fin de contrat signée du Groupe la semaine dernière (26 novembre) mais restée au bureau à cause d'un déplacement actuel pour moi-même en Afrique de l'Est. Comme vous le constaterez la relation s'arrête au 31 décembre 2015 en attendant toutes autres dispositions ultérieures de collaboration. Nous veillerons avec BOA TOGO à la liquidation effective de vos droits si ce n'est déjà fait. Cordialement, Mor Fall, Directeur des Ressources Humaines et de la Formation, BOA-GROUP* » ; que c'est après avoir pris soin de lui signifier la rupture du contrat Groupe, comme ci-dessus indiquée, que le Directeur des Ressources Humaines revint sur ses préoccupations en lui renvoyant un second courriel à 12 h 52 mn, lequel courriel est formulé comme suit : « *Vous avez été informé de la décision prise par le Conseil d'Administration de la BOA TOGO en date du 30.09.2015 de mettre fin à votre mandat couvrant votre fonction de DGA. Le Groupe vous a fait savoir par ailleurs la décision vous concernant. Il importe pour BOA TOGO de vous liquider tous vos droits au 31/12/2015 date de fin d'activités. Cette liquidation concernera entre autres (sauf autres dispositions légales au Togo) vos congés, votre préavis de 3 mois au-delà des jours travaillés, votre dotation congés à date fin de préavis, vos transports de retour (famille et bagages) au Bénin. Au plus tard à cette date, vous devrez avoir libéré et remis à BOA TOGO les actifs mis à votre disposition. Nous allons voir avec M. Amoussou la liquidation de votre situation antérieure au Bénin (qui n'aurait pas été faite en son temps) ainsi que toutes possibilités de collaboration sous d'autres formes à envisager, selon votre disponibilité. Cordialement, Mor Fall* » ; qu'enfin, il est important de



rappeler que le motif évoqué dans la lettre de rupture du contrat Groupe se résume aux seuls faits que le Conseil d'Administration de la BOA TOGO a mis fin à ses fonctions de DGA, d'une part et d'autre part, que la BOA Bénin ne voit pas de disponibilité correspondant à son profil ou que le Groupe ne voit plus de possibilité de lui proposer un autre poste dans le Groupe ; qu'il en découle qu'absolument rien ne lui est reproché ; qu'il se rend compte, avec stupéfaction, qu'il s'agit en réalité d'une collusion orchestrée depuis son détachement du Bénin vers le Togo en vue de le dégager en douce avant son âge de départ à la retraite ; que pour preuve, ses compétences ne sont guère remises en cause d'autant plus que le Groupe se propose de lui confier des missions en dehors de tout contrat de travail, mais sur une autre base à discuter ; qu'en clair, son licenciement de la BOA TOGO puis de la BOA Groupe n'est que le dernier acte d'un scénario savamment conçu par la haute hiérarchie du Groupe BOA en complicité avec ses deux filiales du Bénin et du Togo pour se débarrasser de lui pour des raisons inavouées ; qu'or, suivant l'article 9 du contrat de travail signé avec le Groupe (la société AFH Services) et qui a trait à « l'exécution » dudit contrat, il est stipulé : « *Les termes du présent contrat s'entendent dans les conditions normales d'exécution. En cas de force majeure, y compris en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, ou d'événements incontrôlés survenant dans le pays d'affectation, les obligations réciproques du présent accord seront annulées ou suspendues jusqu'au retour d'une situation normale. Le Bénéficiaire (AFH Services) déploiera tous ses efforts pour réaffecter le prestataire (lui) dans une autre unité du Groupe BANK OF AFRICA durant la période de son contrat* » ; qu'à la lumière de l'article 9 précité in fine, même en cas de force majeure, la société AFH Services (le Groupe) devrait déployer tous ses efforts pour le réaffecter dans une autre unité du Groupe BANK OF AFRICA ; que cependant, tel n'a pas été le cas alors même qu'a fortiori, il n'y avait aucune situation de force majeure ; qu'un tel licenciement vis-à-vis d'un haut cadre qui a servi le Groupe BOA pendant près de 25 ans, qui n'a jamais eu de sanction, ni aucun avertissement, ni de reproches, dont le comportement a été toujours exemplaire et le travail à lui confié traité avec beaucoup de sérieux et de conscience professionnelle au point qu'il a été plusieurs fois promu depuis son entrée à la BOA Bénin, n'est rien d'autre qu'un licenciement abusif ; que suivant l'article 31 de la Convention collective des banques et établissements financiers, « *la partie qui prend l'initiative de la rupture doit notifier sa décision à l'autre partie avec mention obligatoire du motif de la rupture. Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée soit par*

remise directe de la lettre au destinataire contre décharge » ; que par ailleurs, en application de l'article 73 de la convention collective susvisée, les sanctions sont prononcées par écrit après que le salarié aura, assisté ou non, fourni ses explications écrites ou verbales ; qu'or la rupture de son contrat de travail a été effectuée sans autre forme de procédure sans aucune demande d'explication et sans aucune information préalable ; qu'il s'est agi d'une rupture brusque effectuée par l'envoi d'un courrier électronique qu'il a découvert en ouvrant sa boîte électronique professionnelle ; qu'ainsi, son droit à la défense a été purement et simplement violé et bafoué aussi bien lors de la prise de décision par le Conseil d'Administration de la BOA Togo que lors de la rupture de son contrat de travail ; que l'irrégularité de la procédure de licenciement est d'autant plus grave qu'après l'envoi du courriel du 4 novembre 2015, le Directeur Général de la BOA TOGO a fait bloquer sa boîte électronique pendant 48 heures, retirer sa carte d'accès ainsi que ses codes alarme et badge alors que selon les courriels et lettre de licenciement, le contrat ne prenait fin qu'au 31 décembre 2015 ; qu'en vertu de l'article 60 du Code du travail, « *est irrégulier en la forme sauf quand il s'agit de licenciement collectif, tout licenciement intervenu dans les conditions suivantes :*

1. *inobservation de la formalité de notification écrite ;*
2. *non indication du motif ;*
3. *non conformité aux règles de procédures disciplinaires définies dans les conventions collectives et les règlements intérieurs en vigueur.*

S'il est néanmoins fondé sur un motif légitime, il ne peut être considéré comme abusif. La juridiction du travail peut cependant accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme sans que le montant de cette indemnité excède six (06) mois de salaire » ; qu'en l'espèce, son licenciement est non seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse, mais est en outre irrégulier en la forme et d'une légèreté blâmable ; qu'en conséquence, le Tribunal doit constater le caractère irrégulier de la rupture de son contrat de travail et condamner solidairement les requises conformément à la loi à réparer les préjudices par lui subis ; qu'en effet, s'agissant de la condamnation solidaire, la connivence entre l'AFH SERVICES, la BOA BENIN et la BOA TOGO n'est plus à démontrer ; que le scénario de détachement et la méthode employée pour le virer sont parlants ; que courant 2012, l'AFH Services l'a approché au moment où il occupait déjà un grand poste dans la filiale béninoise, pour lui proposer d'occuper le poste de Directeur Général Adjoint de la filiale togolaise en gestation, ceci en raison était-il dit, de sa grande expérience et de son ancienneté dans la banque ; qu'il a accepté ce défi, croyant, comme c'est généralement le cas dans les grands groupes



permettrait de faire davantage valoir ses compétences et expériences bancaires de plus de 24 ans et surtout de terminer sa carrière en beauté ; qu'il a fourni alors volontiers, les pièces et documents (Curriculum vitae, Diplômes, certificat de nationalité, passeport, casier judiciaire, etc.) exigés par la Commission bancaire pour la constitution du dossier de demande d'agrément de la BOA Togo et de ses dirigeants ; qu'ainsi, le curriculum vitae, ses pièces d'identité et diplômes firent partie des documents qui ont consolidé le dossier d'agrément de la BOA Togo et qui ont permis que cette dernière soit autorisée à s'installer au Togo conformément aux règles gouvernant l'installation des banques et établissements financiers dans l'espace de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) ; que pourtant, grande fut sa surprise quand à un moment donné, après que l'ouverture de la banque a réussi avec brio et les prévisions financières plus qu'atteintes, il lui fut refusé l'accès aux réunions du Conseil d'Administration ; que quand il a reçu le courriel du 4 novembre 2015 suivi de la lettre de rupture du contrat groupe lui annonçant la fin de toute relation avec la BOA, il a compris qu'il s'est agi à n'en point douter d'un acte de collusion entre la société AFH Services, sa filiale du Bénin et du Togo, destiné à le dégager en douce pour des raisons inavouées ; que ce faisant, cette collusion lui a causé d'énormes préjudices et est de nature à lui faire perdre les privilèges et avantages liés à son ancienneté et à ses droits à une retraite méritée ; que c'est la condamnation solidaire de ses ex-employeurs au paiement des sommes qu'il réclame qui réparera l'intégralité des préjudices qu'il a subis ; que par ailleurs, suivant l'article 78 du code du travail, « à l'expiration du contrat de travail, tout employeur doit remettre au travailleur, à sa demande, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de son départ, la nature des emplois successivement occupés et le temps pendant lequel ils l'ont été » ; qu'à ce jour, ni la BOA TOGO, ni la BOA BENIN, ni le Groupe BOA ne lui ont délivré de certificats de travail ; qu'il doit être ordonné à ses ex-employeurs de lui délivrer un certificat de travail conforme à la loi ; qu'aussi, le licenciement abusif et irrégulier dont il est victime, lui cause-t-il un préjudice financier, moral, matériel, social, professionnel et médical important, outre les droits légaux qui ne lui ont pas été versés à ce jour ; qu'en effet, en pleine période scolaire, son contrat de travail a été brusquement arrêté sans qu'il n'ait commis aucune faute, mettant en péril la scolarité de son enfant ; qu'en pleine période de fêtes de fin d'année, il lui a été demandé d'évacuer sa résidence et de rapatrier sa famille au 31 décembre, jour du réveillon ; qu'il n'avait même pas été écouté lors du Conseil d'Administration qui a décidé de mettre fin à ses fonctions alors qu'il fallait pour une telle décision un juste motif ; que de plus, la décision en question ne lui a jamais été communiquée ; qu'outre l'absence d'un motif légitime, aucune procédure disciplinaire n'a été suivie pour son licenciement, violant ainsi, un principe élémentaire et fondamental, celui du droit à la défense ; qu'au 31 décembre 2015, date à laquelle il a libéré comme exigé le logement mis à sa disposition, ses

bagages et ceux de sa famille qui sont supposés être acheminés à Cotonou le même jour, ne l'ont pas été jusqu'à ce jour, le laissant avec sa famille à Cotonou sans leurs effets personnels jusqu'à présent ; que rien ne justifiait qu'un haut cadre comme lui qui a contribué positivement à la création ex nihilo et au succès du rayonnement actuel de la Bank of Africa au Bénin puis au Togo, puisse être humilié et tourné en bourrique par la haute hiérarchie du Groupe BOA (la société AFH SERVICES devenue BOA Groupe) et ses filiales, notamment la BOA TOGO et la BOA BENIN ; qu'au regard de tout ce qui précède, il n'a d'autre choix que de s'adresser à justice pour obtenir leur condamnation solidaire à la réparation des préjudices par subis ;

Attendu que suivant conclusions exceptionnelles en date du 17 mai 2016, Maîtres Luciano HOUNKPONOU et Wilfred KOUNOU, tous deux Avocats au Barreau du Bénin, conseils de la BOA BENIN, relèvent qu'à l'issue des procédures de sélection du personnel de ladite Banque en décembre 1989, il a été décidé de laisser le sieur Bienvenu ALLA sur une liste d'attente jusqu'à ce qu'un poste correspondant à ses qualifications soit disponible ; que toutefois, le 4 décembre 1989, un contrat de stage lui a été proposé ; que ce contrat est d'une durée de six (06) mois renouvelable une fois, soit un (01) an au maximum ; que les objectifs de ce contrat de stage sont les suivants :

- *Acquérir la formation technique et pratique qui permette une embauche sous contrat à durée indéterminée par la BOA dès lors que le développement des activités justifiera la création d'un nouvel emploi et que le stagiaire aura démontré par son adaptation aux exigences du fonctionnement de la banque, qu'il est le meilleur candidat pour occuper ce nouvel emploi ;*
- *Acquérir une connaissance générale du fonctionnement de la BOA et en même temps de se préparer plus particulièrement à l'exercice de la fonction de service Audit ;*
L'orientation du stage vers l'adaptation pourra être modifiée à tout moment à l'initiative de l'employeur ;

Que le sieur Bienvenu ALLA a accepté ce contrat de stage le 5 décembre 1989 qui débuta le 11 janvier 1990 ; qu'au bout de quatre (04) mois d'exécution de ce stage, un contrat de travail à durée indéterminée lui a été proposé à compter du 28 mai 1990 ; que dans la foulée, commença la période d'essai de trois (03) mois ; qu'à la fin de cette période d'essai, le sieur Bienvenu ALLA a été titularisé à compter du 28 août 1990 ; que cette titularisation a été matérialisée par un contrat signé entre les deux (02) parties le 4 septembre 1990 ; que ce contrat ne comporte que les éléments de rémunération à savoir le salaire catégoriel, la prime de transport et la prime d'habillement ; que le document matérialisant cette titularisation mentionne que le sieur Bienvenu ALLA a pris connaissance du règlement intérieur de la BOA-Bénin ; que par ailleurs, la convention



de stage reprend les termes du règlement intérieur ; que cette convention stipule dans le dernier paragraphe de son article 11 ce qui suit : « *copie des avertissements, des décisions de mise à pied, des annulations de conventions de stage, sont transmis au Ministre de Travail et des Affaires Sociales pour information* » ; que l'exécution du contrat de travail signé le 4 septembre 1990 entre le sieur Bienvenu ALLA et la BOA Bénin n'a connu aucune difficulté ; qu'alors que rien ne présageait son départ de la BOA BENIN, le sieur Bienvenu ALLA annonça à cette dernière courant février 2013 son intention de la quitter, elle qui l'a hissé à ce poste tant convoité ; que le sieur Bienvenu ALLA a exprimé sa volonté de mettre un terme à sa carrière au sein de la BOA BENIN S.A suite aux délibérations du conseil d'administration en date du 26 février 2013 ; que la BOA BENIN S.A ne s'est pas opposée à cette décision de départ volontaire prise par le sieur Bienvenu ALLA ; que ce contrat a pris fin le 28 mars 2013, soit plus de vingt-deux (22) ans suite à son rappel par la maison mère de la BOA pour occuper le poste de Directeur Général Adjoint (DGA) auprès de la BOA Togo ; que différents documents de fin de contrat ont été signés entre lui et la BOA Bénin ; que plusieurs indemnités, et notamment celles relatives à la fin de sa carrière au sein de la BOA BENIN lui ont été réglées ; que suite à ces paiements, la BOA Bénin et lui se sont quittés en de bons termes le 28 mars 2013 ; que depuis cette date, les responsables de la BOA Bénin n'ont plus eu de contacts avec lui ; que le poste qu'il avait délaissé lorsqu'il mettait fin à sa carrière au sein de la BOA BENIN n'étant plus vacant, la banque qui n'a d'ailleurs reçu aucune instruction de quelque structure que ce soit, lui a tout naturellement fait part de l'évidence et l'a convié à se rapprocher de la prétendue structure instructrice ; que c'est dans ces conditions que cet ex-employé de la BOA BENIN qui a, volontairement rompu le contrat le liant à cette banque, perçut son indemnité de fin de carrière ainsi que tous les autres droits légaux depuis le 8 mars 2013 et a cru devoir convoquer la BOA BENIN devant le Tribunal de céans pour la voir condamner solidairement avec la BOA TOGO et la BOA Group à le dédommager ; que ce Tribunal ne peut que se déclarer incompétent à connaître de cette action du sieur Bienvenu ALLA dirigée contre la BOA BENIN ; qu'en effet, l'attrait par le sieur Bienvenu ALLA de nationalité béninoise de la BOA Bénin, société de droit béninois, devant le Tribunal de travail de Lomé, pose indiscutablement la question de la compétence territoriale internationale dudit Tribunal à l'égard de la BOA Bénin ; qu'aux termes de l'article 1^{er} du code du travail en vigueur au Togo : « *Le présent code du travail régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs exerçant leurs activités professionnelles sur le territoire de la République togolaise, ainsi qu'entre ces derniers et les apprentis placés sous leur autorité* » ; que l'alinéa 1 de l'article 231 du même code précise « *Le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu du*

anciennement établie que le Tribunal étranger saisi doit vérifier les critères de rattachement du litige à son Etat ; que ce principe résulte des célèbres arrêts PELASSA (Cass. Civ. 1^{ere} 10 octobre 1959, Dalloz 1960, Note G. HOLLAUX) et SCHEFFEL (Cass. Civ 1^{ere} 30 avril 1962 Grands arrêts de la Jurisprudence française de Droit International, n°37), en vertu desquels un Tribunal d'un pays va être internationalement compétent toutes les fois que se localise dans ce pays l'un des critères de rattachement au litige ; qu'il est constant que le sieur Bienvenu ALLA, de nationalité béninoise a conclu avec la BOA Bénin, société de droit béninois, un contrat en date du 4 septembre 1990 ; qu'il est indéniable que ce contrat dont la BOA Bénin est signataire avec le sieur ALLA a été intégralement exécuté sur le territoire béninois ; qu'il a pris fin le 28 mars 2013 ; que l'exécution du contrat entre les deux parties n'a connu aucune difficulté ; que l'alinéa 2 de l'article 231 du code du travail en vigueur au Togo aux termes duquel : « *Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle est au Togo, en un autre lieu que le lieu de travail aura le choix entre le Tribunal de sa résidence habituelle et celui du lieu du travail* », ne peut trouver application dans la présente cause ; que le présent litige n'est pas né de la résiliation du contrat signé entre la BOA Bénin et le sieur ALLA Bienvenu ; que si une juridiction devrait statuer en ce qui concerne les conditions d'exécution ou les conditions de rupture dudit contrat conformément aux règles de compétence togolaise en matière de droit du travail tel que prévu par l'article 1^{er} et l'alinéa 2 de l'article 231 du code du travail en vigueur au Togo, ce sont les juridictions béninoises ; que d'ailleurs, le contrat signé le 4 septembre 1990 par le sieur Bienvenu ALLA et la BOA Bénin fait référence au dernier paragraphe de l'article 11 de sa convention de stage qui stipule qu'une « *copie des avertissements, des décisions de mise à pied, des annulations de conventions de stage, sont transmis au Ministre du Travail et des Affaires Sociales pour information* » ; qu'il s'agit bien entendu du Ministre Béninois des Affaires Sociales ; que cette seule référence contenue dans le contrat suffit à convaincre que l'intention des parties est de soumettre les litiges résultant de l'exécution ou de la rupture du contrat aux juridictions béninoises ; qu'il ne peut en être autrement dans la mesure où le contrat signé entre le sieur Bienvenu ALLA, de nationalité béninoise et la BOA Bénin, structure de droit béninois a été exclusivement exécuté au Bénin du 28 mai 1990 au 28 mars 2013 ; qu'au-delà de cette date, aucun lien contractuel ne relie le sieur Bienvenu ALLA à la BOA BENIN ; que les contrats signés par le sieur Bienvenu ALLA d'une part, avec le Groupe BOA et d'autre part, avec la BOA TOGO, en sont les preuves ; qu'à partir de cette date, ses salaires ne sont plus payés par la BOA BENIN mais par une autre structure ; qu'il n'existe aucun lien de rattachement ni territorial ni personnel en ce qui concerne



le contrat signé par le sieur Bienvenu ALLA et la BOA Bénin, avec le territoire togolais ; que la compétence territoriale internationale des juridictions togolaises ne sauraient être illimitées pour appliquer leurs droits à une situation n'ayant aucun lien avec le territoire togolais ; que par ailleurs, le critère personnel s'oppose radicalement à la compétence de la juridiction de travail togolaise ; que les juridictions béninoises sont compétentes à l'égard de leurs nationaux, aussi bien personnes physiques que morales, et de surcroît si la situation juridique se déroule sur le territoire béninois ; qu'étant étrangère à la situation du sieur Bienvenu ALLA postérieure à son rappel par le Groupe BOA, la BOA Bénin ne reconnaît que le contrat signé avec lui du 4 septembre 1990 au 23 mars 2013 ; que le sieur Bienvenu ALLA a perçu des indemnités de fin de carrière au moment de sa mise à disposition du Groupe BOA et de la BOA Togo, ce qui est la preuve indiscutable qu'il n'existe plus de lien contractuel entre le sieur Bienvenu ALLA et la BOA Bénin ; qu'au sujet de tout litige en lien avec ce contrat, la juridiction togolaise ne peut en aucun cas être compétente ; que les dispositions légales togolaises même y font obstacle (articles 1^{er} et 231 alinéa 1 du code du travail togolais) ; qu'en ce qui concerne ce contrat, les parties sont béninoises et il a été intégralement exécuté au Bénin ; que le principe selon lequel le demandeur, en cas de pluralité de défendeurs, saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux ne peut trouver application dans le cas d'espèce ; que pour l'application de ce principe, des conditions tenant à la qualité du défendeur et à l'unité du litige doivent être remplies ; qu'un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en France résume en ces termes les deux conditions : « *qu'en toute hypothèse, un demandeur ne peut se prévaloir de la prorogation de compétence territoriale que s'il exerce une action directe et personnelle contre chacune des parties assignées et si la question à juger est la même pour toutes, quelle que soit la mesure en laquelle chacune peut être engagée* » (Cass.Soc. 16/02/11N°de pourvoi : 10-16423 10-16534) ; qu'en ce qui concerne le défendeur, sa qualité ne doit souffrir d'aucune ambiguïté afin d'éviter qu'il ne soit attiré devant une juridiction à seule fin de mettre en échec les règles normales de compétence territoriale ; que dans plusieurs décisions, la Cour de Cassation en France exige des juges du fond de rechercher si l'action dirigée contre l'un des défendeurs est sérieuse (Cass. civ. 2ème, 15 mars 1968, Rev. crit. DIP, 1969, P. 509, note NORMAND) ; que parfois, certains arrêts font référence à l'expression « *défendeurs fictifs* » pour dénier au défendeur cette qualité (AIX-EN-PROVENCE, 27 janvier 1978, Rev. arb., 1978 527, note VIATTE ; PARIS, 19 mai 1993, Rev. arb. 1993, 645, note JARROSSON) ; que de toute évidence, au vu de ce qui a été développé plus haut la qualité de la réalité de défenderesse de la BOA BENIN dans la présente cause à l'égard du demandeur, sieur ALLA est tout, sauf réelle ; que la première condition pour l'application du principe de

pas remplie ; que pour ce qui est de l'unité du litige, il s'agit en d'autres termes de son indivisibilité ; qu'il y a indivisibilité lorsque la situation juridique, objet du procès intéresse plusieurs personnes, de telle manière que l'on puisse la juger sans que la procédure et le jugement retentissent sur tous les intéressés ; qu'il a été largement démontré plus haut que la BOA Bénin est étrangère aux raisons qui ont poussé le sieur ALLA à saisir la juridiction de céans ; que la question qui est soumise à cette juridiction par le sieur ALLA vis-à-vis de BOA Groupe de la BOA TOGO et de la BOA BENIN ne peut jamais être la même ; que le sieur ALLA a introduit devant ladite juridiction une action qui tient dans le fait d'avoir été abusivement licencié alors que le contrat qui le lie la BOA BENIN a déjà pris fin des années auparavant avec le règlement de tous les droits ; que la BOA BENIN ne peut être engagée par les contrats signés par la BOA Groupe et la BOA TOGO ; que la condition d'indivisibilité, nécessaire et cumulative avec celle de la réelle qualité du défendeur n'est pas remplie pour permettre au sieur ALLA de saisir à son choix la juridiction territorialement compétente à l'égard de la BOA BENIN ; que le litige est divisible entre d'une part, le sieur ALLA Bienvenu et la BOA BENIN et d'autre part, entre le sieur ALLA Bienvenu et la BOA Groupe et la BOA TOGO ; que ce caractère divisible fait obstacle à l'assignation de la BOA BENIN avec la BOA Groupe et la BOA TOGO devant la même juridiction ; que par ailleurs, le Tribunal de céans ne peut que juger l'action du sieur Bienvenu ALLA irrecevable pour défaut d'intérêt s'il se déclarait par extraordinaire compétent ; qu'en effet, aux termes de l'article 29 du Décret n°82-50 portant code de procédure civile au Togo : « *Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée* » ; qu'il résulte de cette disposition que le défaut de droit d'agir rend irrecevable l'action du demandeur ; qu'en droit, l'intérêt pour agir peut se définir comme le profit, la futilité ou l'avantage que l'action est susceptible de procurer au plaideur ; que la prééminence de l'intérêt dans la mise en œuvre de toute action est attestée par des maximes selon lesquelles : « *l'intérêt est la mesure des actions* » ou encore, « *pas d'intérêt pas d'action* » ; que de source jurisprudentielle, « *A intérêt à agir la personne qui souffre d'un mal auquel l'exercice de l'action peut apporter un remède* » (Cass.Civ 1ere 3 mars 2010, n°08-13500 : D.2010, act. jurispr ; Loïc Cadiet et Emmanuel Teuland. Droit judiciaire privé. n°356 ,7ème édition Lexis Nexis) ; qu'il a été également jugé que « *si l'exercice de l'action n'est pas susceptible de procurer un avantage à celui qui l'exerce, il est normal que la demande soit déclarée irrecevable et rejetée sans qu'il soit nécessaire d'en apprécier le bien-fondé* » ; Cass.soc, 10 juill : JCP1996, IV, 2105 ; Loïc Cadiet et Emmanuel Jeuland, Droit judiciaire privé. n°356,7ème édition Lexis Nexis) ; que le défaut d'intérêt du demandeur entraîne le défaut de



droit d'agir ; qu'à l'égard de la BOA BENIN, le sieur ALLA n'a aucun intérêt à agir ; que l'existence d'un éventuel intérêt à agir du sieur ALLA à l'encontre de la BOA-BENIN doit être recherchée dans leur lien contractuel ; que cependant, le contrat signé entre les deux parties le 4 septembre 1990 a pris fin le 28 mars 2013, suite au départ du sieur Bienvenu ALLA à qui toutes les indemnités ont été payées ; que l'exécution et la fin dudit contrat n'ont donné lieu à aucun contentieux ; que si l'intérêt pour agir est le profit, l'utilité ou l'avantage que l'action est susceptible de procurer au plaideur, il apparaît que le sieur ALLA n'a aucun intérêt à assigner la BOA BENIN relativement à ce contrat ; que d'ailleurs, il n'apparaît pas dans l'acte introductif d'instance que c'est ce contrat qui est en cause ; que de tout ce qui précède, et au regard des articles 1^{er} et 231 alinéa 1 du code du travail en vigueur au Togo, de l'article 29 du Décret n°82-50 portant code de procédure civile au Togo, des arrêts PELASSA et SCHEFFEL et des pièces versées aux débats, ils sollicitent qu'il plaise au Tribunal :

- Constater qu'il est incompétent pour connaître des litiges nés entre la BOA BENIN et le sieur ALLA ;
- En conséquence, se déclarer incompétent à l'égard de la BOA Bénin ;
- Constater que le contrat signé entre la BOA BENIN et le sieur ALLA a pris fin de commun accord entre les parties le 28 mars 2013 ;
- Constater qu'il n'a aucun intérêt à introduire une action contre la BOA BENIN ;
- En conséquence le déclarer irrecevable en son action pour défaut d'agir ;
- Le condamner aux entiers dépens dont distraction à leur profit aux offres de droit ;

Attendu que suivant conclusions en réplique date du 30 septembre 2016, la SCP AQUEREBURU & PARTNERS, sollicite qu'il plaise au Tribunal :

- Rejeter le moyen spécieux d'incompétence comme non fondé ;
- Constater que le sieur Bienvenu Coovi ALLA n'a expressément démissionné ni rompu son contrat de travail le liant à la BOA Bénin ;
- Constater que le dernier lieu d'exécution de son travail et de son détachement est Lomé au Togo ;
- En conséquence, se déclarer compétent en application de l'article 231 du code du travail du Togo et en vertu de la règle régissant la pluralité de défendeurs ;
- Rejeter les vains moyens tirés de l'irrecevabilité de l'action du demandeur pour défaut du droit d'agir ;
- Dire et juger que le sieur Bienvenu Coovi ALLA a tout intérêt à faire venir la BOA-Bénin dans la présente procédure afin de la voir condamner in solidum avec les co-défenderesses ;
- En conséquence déclarer le sieur Bienvenu Coovi ALLA recevable en son action ;

Attendu que la SCP AQUEREBURU & PARTNERS, relève que dans son déclinatoire de compétence, la BOA-BENIN reproche au demandeur de l'avoir atraite devant le Tribunal de céans et prétend que cela pose la question de la compétence territoriale internationale dudit tribunal à son égard et avance au soutien de ce moyen que le contrat signé entre elle et le sieur Bienvenu ALLA le « 04 septembre 1990 » a été exécuté au Bénin et rompu par ce dernier à la date du 28 mars 2013 ; que cette allégation totalement factice n'est nullement fondée, en ce sens que le demandeur n'a jamais mis fin à son contrat de travail avec la BOA-BENIN auprès de laquelle il a passé près d'un quart de siècle de sa carrière professionnelle de banquier ; qu'en effet, d'une part, aucun document n'émane de lui exprimant cette prétendue rupture ; que pour éclairer la religion du Tribunal de céans sur la prise de fonction par le demandeur à la BOA-TOGO, il est très important de préciser que la BOA-BENIN est une filiale du Groupe BANK OF AFRICA et son Directeur Général est nommé par son Conseil d'Administration sur proposition exclusive de la Holding du Groupe AFH Services, elle-même détenue majoritairement par la BOA GROUPE ; que tout comme la BOA-Bénin, la BOA-Togo est une filiale de la Holding AFH Services aujourd'hui dénommée BOA Groupe ; que pour la nomination du demandeur en qualité de Directeur Général Adjoint de la BOA-Togo, ce dernier n'a eu à faire aucune demande ni verbale, ni écrite ni envers la Holding Groupe AFH Services devenue BOA Groupe, ni envers la BOA-Togo et encore moins envers la BOA-Bénin ; que sa cooptation a été faite par le DGA du Groupe (M. Zebdani) qui, par téléphone, l'a informé courant dernier trimestre 2011 de cette décision du Groupe ; que c'est ainsi qu'il a été instruit pour transmettre au Directeur des Participations du Groupe son Curriculum Vitae, son extrait de naissance, son casier judiciaire, son certificat de nationalité, les copies de ses diplômes universitaires et professionnels, bref, un certain nombre de documents pour la constitution du dossier de demande d'agrément de la nouvelle filiale togolaise de la BOA auprès de la commission bancaire de l'UEMOA ; que pour des raisons diverses, la Commission bancaire de l'UEMOA n'a donné son avis favorable pour l'installation de la nouvelle filiale togolaise, qu'en décembre 2012 ; que dès lors et par respect aux règles régissant le droit des sociétés, le Conseil d'Administration de la BOA-Togo a pris une résolution en sa séance du 28 février 2013 pour le nommer comme Directeur Général Adjoint de cette filiale tel que recommandé par la Holding AFH Services ; que c'est alors que l'information de sa nomination lui a été communiquée par le DGA du Groupe, qui a, conformément aux usages et pratiques du Groupe, donné des instructions à la Direction Générale de la BOA-Bénin afin qu'il soit mis au service de la BOA-Togo en création, ce à compter du 1^{er} mars 2013 ; que ce faisant, il n'a été informé à aucun moment de la rupture de son contrat de travail de près de 25 ans avec la BOA-Bénin étant de toute évidence dans la



posture d'un salarié en détachement vers une autre structure du Groupe ; que c'est d'ailleurs pour cette raison que tout en étant encore à son poste au Bénin, il avait commencé par assister au Comité de pilotage de la filiale en création à Lomé, dès la 2^{ème} semaine du mois de mars 2013 et n'a rejoint le poste à Lomé sur décision de ce Comité de Pilotage que le 1^{er} avril 2013 ; que par la suite, la Direction Générale de la BOA-Bénin, qui a l'expérience de ce type de mise à disposition de ses cadres dans les Structures Centrales du Groupe, a fait des estimations et crédité le compte bancaire du sieur ALLA de diverses sommes, à l'insu de ce dernier, sans même les avoir soumis à son approbation ni à ses observations ; que le fait de mettre le sieur ALLA à la disposition de la filiale togolaise, relève d'une pratique du Groupe BOA en matière de détachement qui a été appliquée à plusieurs cadres béninois avant son cas ; que ce fut le cas de ses compatriotes et anciens cadres de la BOA-Bénin à savoir, celui de son Directeur Général actuel qui avait été entre temps détaché auprès de la filiale du Sénégal avant d'être repris à la fin de ce détachement au Bénin et du Directeur Général Adjoint Pôle SUPPORT actuel qui avait entre-temps été affecté à la BOA Burkina Faso, avant de revenir à la BOA-Bénin ; que c'est dans cette même logique que le sieur ALLA a accepté volontiers le poste de Directeur Général Adjoint de la BOA-Togo et à aucun moment il n'a exprimé sa volonté de mettre un terme à son contrat de travail initial ; que pour preuve, aucun des documents produits par la BOA-Bénin pour étayer son prétendu départ volontaire, notamment ceux afférents aux sommes subrepticement virées sur son compte, ne portent aucune signature ou décharge de sa part encore moins son accord prouvant que les montants unilatéralement arrêtés constituent un solde de tout compte ; que le seul fait pour la BOA-Bénin d'avoir cessé de payer le salaire et autres avantages du sieur ALLA pendant la période de mise à disposition de la filiale togolaise, ne constitue pas une preuve suffisante de la rupture du contrat de travail dans la mesure où en matière de mise à disposition et de détachement de salarié, le paiement du salaire peut revenir à l'entreprise utilisatrice sans que le contrat de travail initial soit considéré comme rompu ; qu'en somme, à son départ de la BOA-BENIN, analysé comme un détachement dans une autre structure du même Groupe, il n'y a eu aucun écrit venant du sieur ALLA, ni de la BOA-Bénin matérialisant la rupture du contrat de travail liant les deux parties d'autant plus que toutes les instructions ont été données comme de coutume dans le Groupe par les Dirigeants des Structures Centrales du Groupe, et sont mises en exécution par les filiales entre elles sans discussion ; qu'au demeurant, le détachement du sieur ALLA est bien confirmé par les Responsables des Structures Centrales comme cela transparaît clairement dans le mail qui lui a été adressé le 4 novembre 2015 par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe dans lequel il a été expressément indiqué que le Directeur Général de la BOA-Bénin a été instruit pour l'accueillir à la suite de la décision du Conseil

d'administration de la BOA-Togo de le relever de ses fonctions de DGA ; que mieux encore, dans le projet de protocole que le même Directeur des Ressources Humaines du Groupe lui a soumis a posteriori en janvier 2016, il est prévu des indemnités de Fin de carrière d'au moins un million (1.000.000) de FCFA que la BOA-BENIN devrait lui verser ; qu'autrement dit, le contrat entre la BOA-BENIN et le sieur ALLA n'avait guère été résilié au moment de sa mise à disposition au profit de la filiale togolaise ; qu'il est sans conteste que pour qu'il y ait rupture du contrat de travail, il faut que l'initiative soit clairement prise par l'une ou l'autre des parties, et ceci sans équivoque ; que tel n'a été nullement le cas en l'espèce ; que le lieu d'exécution du détachement étant le Togo, c'est à bon droit que la BOA-Bénin a été atraite devant le Tribunal du travail de Lomé à la suite de son refus de reprendre le sieur ALLA en tant que membre de son personnel depuis le 28 mai 1990 ; que la fin de son détachement au Togo et le refus de la BOA-Bénin de le reprendre, constituent un lien de rattachement suffisant avec la juridiction prudhomme togolaise qui, en application de l'article 231 du code du travail du Togo, est parfaitement compétente pour connaître de ce litige qui intéresse la BOA-Benin, la BOA Groupe et la BOA-TOGO ; que mieux encore, la collusion notoire dans laquelle elles se sont retrouvées pour éjecter le sieur ALLA du Groupe BOA ne souffre d'aucun doute et justifie largement la thèse de la pluralité de défendeurs ; qu'il n'est pas superflu de relever également que l'article 240 de la Loi N° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin formulé en les mêmes termes que l'article 231 donne également compétence au Tribunal de céans dans la mesure où, il dispose que « *Le Tribunal compétent est le lieu du travail* » ; que les règles processuelles en cas de pluralité de défendeurs, veulent que le demandeur ait le choix de les attraire devant la juridiction de l'un d'eux selon son choix ; que c'est le sens d'une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation rendue le 16 février 2011 qui dans une espèce relative au transfert de contrat de travail d'un salarié avait tranché le litige en ces termes :



« Mais attendu qu'il résulte de l'article R 1451-1 du Code du travail et de l'article 749 du Code de procédure civile que sous réserve des dispositions du Code du travail, la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du code de procédure civile ;

Qu'aux termes de l'article 42, alinéa 2 de ce code, lorsqu'il y a plusieurs défendeurs, le demandeur saisit à son choix la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux ;

Attendu qu'après avoir constaté que la société Sessa avait cédé son activité à la société Gasoline et lui avait transféré

le contrat de M. X., l'arrêt relève que le salarié conteste la régularité du transfert de son contrat de travail effectué « de manière fictive et en fraude de ses droits » et du licenciement dont il a fait l'objet, et formé une demande de condamnation in solidum des deux employeurs de sorte que le salarié peut se prévaloir de la prorogation de compétence de l'article 42 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Que la Cour d'Appel en a exactement déduit que le Conseil de prud'hommes de Nanterre, lieu du siège social de la société Sessa, était territorialement compétent pour connaître des demandes de M. X...et qu'il y a lieu de renvoyer l'affaire devant cette juridiction... » (Cass soc. 16 février 2011, Bull 2011, V, N° 48) ; qu'en outre, s'il est vrai que le demandeur est de nationalité béninoise et que la BOA-Bénin a son siège au Bénin, il est aussi vérifié que la loi béninoise n'interdit pas, même dans ces conditions, la saisine d'autre juridiction en dehors de celles du Bénin dès lors que le demandeur est en face d'une pluralité de défendeurs ; qu'en effet, le code de procédure civile, commerciale, sociale et administrative de la République du Bénin dispose en son article 40 alinéa 2 que « La juridiction territorialement compétente, sauf disposition contraire, est celle du domicile du défendeur. S'il y a pluralité de défendeurs, le demandeur saisit à son choix, la juridiction du domicile de l'un d'eux » ; que c'est fort de cet article 40 alinéa 2 du code de procédure civile, commerciale, sociale et administrative du Bénin, et en application de l'article 231 du code du travail du Togo que le sieur ALLA a assigné la BOA-Bénin, ensemble avec la société sœur du Togo (la BOA Togo) et la société mère (la BOA Groupe) devant le Tribunal de céans à l'effet de les voir condamner in solidum pour la rupture de son contrat de travail avec la Bank Of Africa ; qu'il s'en suit, au vu de tout ce qui précède, que l'argument tiré de l'incompétence du Tribunal de céans à l'égard de la BOA-Bénin n'est nullement fondé ; que pour ce qui est du moyen tiré de l'irrecevabilité de l'action du demandeur, il est à noter que le lien contractuel avec la BOA Bénin qui date depuis le 28 mai 1990 n'a jamais été rompu ; qu'il est évident que l'initiative de la rupture vient de cette dernière qui a refusé de reprendre le sieur ALLA au terme de son détachement ; qu'il se rend compte aujourd'hui que c'était pour saper le demi-siècle de travail qu'il a effectué au bénéfice des défenderesses dont la BOA-Bénin, que ces dernières l'ont amené à prendre poste dans la filiale de Lomé ; qu'il s'agit

ni plus ni moins que d'une collusion en vue de le dégager en douce avant son âge de départ à la retraite au Bénin ; que dans ces conditions, il a tout intérêt à faire venir la BOA-Bénin dans la présente procédure suite à son refus de le restaurer dans son contrat initial sous prétexte qu'il serait rompu alors que rien n'a été dit en ce sens à son départ pour Lomé ;

Attendu que suivant écritures exceptionnelles en date du 4 octobre 2016, maître AMEGANKPOE, conseil de la BOA TOGO, fait noter que le sieur ALLA Coovi Bienvenu a actionné trois employeurs notamment la BOA TOGO, la BOA BENIN et le Groupe BOA aux fins de leur condamnation solidaire à réparation en estimant qu'il est victime de licenciement abusif lui causant d'énormes préjudices ; qu'une pareille action ne saurait prospérer car la solidarité par lui inventée entre les défenderesses rend son action irrecevable ; qu'en effet, dans son exposé, support argumentaire, le sieur ALLA Coovi Bienvenu fait état de divers contrats de travail avec la BOA TOGO et le Groupe BOA sans produire aucun d'entre eux pour permettre une analyse juridique claire des relations et rapports de sujétion qui lieraient tous les employeurs à lui au même moment pour la même période travaillée et pour les mêmes prestations de travail ; qu'il doit lui être enjoint de produire aux débats les contrats de travail en cause ; qu'en outre, il est assez rarissime qu'un seul salarié ait à la fois plusieurs employeurs avec des contrats différents ou des sous-contrats ayant des liens nécessaires et suffisants pour induire une solidarité dans la responsabilité de la réparation des suites de leur fin sans indiquer la faute collectivement commise ou la part respective de responsabilité de chacun des employeurs et l'étendue de la réparation due par chacun d'eux ; que la solidarité ne se présume point ; qu'en forgeant une solidarité entre divers employeurs, le demandeur ne met guère la BOA TOGO S.A. à même d'identifier son abus allégué et sa part de responsabilité ; que la BOA TOGO S.A. ne se retrouve dans aucune action concertée de rupture de contrat de travail avec la BOA BENIN S.A., l'AFH Services ou Groupe BOA ; que l'action ainsi engagée par le demandeur est irrecevable pour défaut d'intérêt de la BOA TOGO S.A. dans la rupture éventuelle de contrats de travail entre lui, la BOA BENIN et le groupe BOA ; que c'est pourquoi, il sollicite qu'il plaise au Tribunal :



- Enjoindre au sieur ALLA Coovi Bienvenu de produire aux débats ses contrats de travail avec l'AFH Services, le Groupe BOA et la BOA TOGO S.A. ;
- Déclarer son action irrecevable à l'égard de la BOA TOGO S.A. ;
- Mettre les dépens à sa charge ;

Attendu que la BOA Bénin par écritures exceptionnelles en date du 16 janvier 2017 de son conseil la SCPA-HK & ASSOCIES, a répondu aux écritures en réplique du demandeur en date du 30 septembre 2016, en réitérant les moyens tirés de l'incompétence du Tribunal de céans et de l'irrecevabilité de l'action dudit demandeur ; que suivant décision prise le 17 janvier 2017, le Tribunal de céans a enjoint aux défenderesses de conclure au fond sur la base des dispositions de l'article 10 du code de procédure civile selon lesquelles le juge peut, dans un même jugement, mais par des dispositions distinctes, se déclarer compétent et statuer sur le fond du litige, sauf à mettre préalablement les parties en mesure de présenter leurs observations ou conclusions sur le fond ;

Attend que se conformant à la décision ainsi prise, la SCPA-HK & ASSOCIES suivant écritures récapitulatives en défense en date des 20 mars et 18 décembre 2017 et par notes de plaidoiries datées du 20 mars 2018 relève s'agissant de la compétence de la juridiction togolaise à l'égard de la BOA Bénin, que cette compétence ne peut se fonder ni sur les règles de compétence internationales, ni sur le critère de détachement, ni sur la pluralité de défendeurs ainsi que précédemment développé ; qu'en effet, s'agissant spécifiquement du critère de détachement dont se prévaut le demandeur, ce critère est inopportun car le moyen qui le sous-tend bafoue les règles les plus élémentaires en matière de détachement, manque de pertinence et ne peut prospérer ; que le salarié détaché est le salarié que l'employeur met à disposition d'une autre entreprise avec laquelle il n'a aucun lien juridique, sous l'autorité de laquelle il exécutera des travaux, et sans que son contrat de travail avec son entreprise d'origine soit rompu ; qu'une nouvelle relation tripartite se crée alors entre les deux employeurs et le salarié ; que cette relation est à l'origine d'une situation particulière car l'entreprise d'accueil détient un pouvoir d'autorité sur le salarié, sans

entre cette dernière et le salarié ; que le détachement peut d'ailleurs n'être qu'une simple application du contrat de travail, lorsque ce dernier comporte une clause de mobilité ; qu'il peut entraîner la suspension du contrat de travail d'origine (congé sans solde) ; que le détachement doit être formalisé, soit par une lettre de mission, soit par un avenant au contrat de travail du salarié ; que la lettre ou l'avenant précise notamment le lieu (pays ou autre) d'affectation du salarié ; que le salarié détaché reste dans les effectifs de l'entreprise d'origine et conserve son contrat de travail d'origine ; que par conséquent, le lien de subordination du salarié avec son employeur d'origine n'est pas rompu ; que le salarié continue aussi à bénéficier de la sécurité sociale du lieu (pays ou autre lieu) de l'entreprise d'origine ; que dans le cas d'espèce, le prétendu détachement brandi par le sieur ALLA ne remplit aucune des conditions juridiquement admise en matière de détachement ; que celui-ci a été nommé et non détaché auprès de la BOA TOGO ; qu'alors que l'acte de cette nomination qui a été acceptée par le sieur ALLA existe, aucun document ne constate le prétendu détachement ; qu'au surplus, ce dernier ne rapporte pas la preuve de ce que son contrat avec la BOA Bénin SA comporterait une clause de mobilité ; que cette nomination qu'il lui était loisible d'accepter a mis un terme à sa carrière au sein de la BOA Bénin S.A suite aux délibérations du Conseil d'administration en date du 26 février 2013 ; que durant tout le temps qu'il a exercé au sein de la BOA TOGO, le sieur ALLA n'avait plus de lien avec la BOA Bénin SA alors que la situation de détachement laisse subsister des liens avec l'entreprise d'origine ; qu'il soutient à tort que le « *détachement* » est une pratique au sein de la BOA ; qu'il cite en exemple le Directeur actuel de la BOA Bénin et le Directeur actuel Adjoint Pôle SUPPORT ; que ces exemples sont des faux exemples qui ne reflètent pas la réalité ; qu'en effet, le Directeur Général actuel de la BOA Bénin ainsi que le Directeur Adjoint Pôle SUPPORT actuel ne se reconnaissent pas dans le schéma de détachement exposé par le sieur ALLA dans ses écritures ; que quand ils étaient au Sénégal et au Burkina Faso ils n'avaient plus aucun contact avec la BOA Bénin SA ; que leurs employeurs étaient respectivement la BOA Sénégal et la BOA Burkina Faso qui assuraient naturellement le paiement de leurs salaires ; que s'il s'agissait d'un détachement concernant sa situation comme le prétend le sieur ALLA, des droits de fin de contrat ne lui



auraient jamais été payés par la BOA Bénin SA lors de son départ ; que notamment dans les indemnités qui lui sont payés, figure celle de fin de carrière au sein de la BOA Bénin ; que d'ailleurs, il est surprenant qu'il soutienne dans ses écritures que des millions de francs CFA ont été versés sur son compte à son insu ; que le Tribunal relèvera qu'il a omis volontairement de dire la cause de tels versements ; qu'en confrontant les règles de base du détachement au cas d'espèce, il apparaît clairement qu'il n'existe aucun lien entre la BOA Bénin et le sieur ALLA au moment où ce dernier a introduit son action devant le Tribunal de céans ; qu'il est bien rentré en possession de ces sommes sans émettre aucune réserve ; que le contrat signé entre lui et la BOA Bénin SA a bel et bien pris fin le 28 mars 2013 ; qu'à cet effet, différents documents de fin de contrat ont été signés entre lui et la BOA Bénin ainsi qu'il ressort des pièces versées aux débats ; qu'au vu de tous ces éléments, la séparation entre lui et la BOA Bénin SA ne peut être analysée comme un détachement, mais un départ volontaire puisqu'il a donné une suite favorable à la nomination qu'il n'était pas obligé d'accepter ; que si par extraordinaire, le Tribunal venait à reconnaître sa compétence, l'action du sieur Bienvenu ALLA ne qu'être déclarée irrecevable pour défaut de droit d'agir ; qu'en effet, le contrat signé entre les deux parties le 4 septembre 1990 a pris fin le 28 mars 2013, soit plus de vingt ans suite au départ du sieur Bienvenu ALLA à qui toutes les indemnités de fin de contrat ont été payées ; que l'exécution et la fin dudit contrat du travail n'ont donné lieu à aucun contentieux ; que si l'intérêt pour agir est le profit, l'utilité ou l'avantage que l'action est susceptible de procurer au plaideur, il apparaît que le sieur ALLA n'a aucun intérêt à assigner la BOA BENIN relativement à ce contrat ; que d'ailleurs, il n'apparaît pas dans l'acte introductif qui a saisi le Tribunal de céans que c'est ce contrat qui est en cause ; que de toute évidence, le sieur ALLA n'a aucun intérêt à agir à l'égard de la BOA BENIN ; qu'au subsidiaire et au fond, la mise hors de cause de la BOA Bénin SA et la condamnation du sieur ALLA aux dommages et intérêts au profit de la BOA Bénin pour procédure abusive et vexatoire à son égard, s'imposent ; qu'en effet, à la rupture du lien contractuel avec la BOA BENIN, il n'avait pas manqué de percevoir ses droits légaux ; qu'il est tellement convaincu de cette situation que lors d'un entretien avec le BOA Group, il a déclaré au Directeur des ressources humaines de cette structure qu'il

n'a plus de lien contractuel avec la BOA BENIN ; que le Tribunal relèvera que la BOA BENIN a cessé d'être employeuse du sieur Bienvenu ALLA depuis la date à laquelle elle a mis un terme à sa carrière au sein de cette structure ; qu'il a quitté volontairement la BOA BENIN S.A pour d'autres employeurs depuis la rupture du lien contractuel avec la BOA BENIN ; que de toute évidence, la BOA BENIN ne lui a nullement adressée une lettre de licenciement ; qu'en effet, la BOA BENIN n'est pas signataire de la lettre de fin de contrat de travail du sieur ALLA qui est le fondement de son action devant la juridiction de céans ; que ladite juridiction constatera que l'inclusion de la BOA BENIN dans cette cause ne repose sur aucun fondement juridique ; que c'est à tort que la BOA BENIN est convoquée devant le Tribunal de céans ; qu'en conséquence, la mise hors de cause de la BOA BENIN doit être prononcée ; que le sieur Bienvenu ALLA qui a abusivement attiré la BOA BENIN devant le Tribunal de céans, devra être condamné au paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive ; que conformément au développement supra visé, la BOA BENIN a été attiré à tort devant le Tribunal de céans car certes, le sieur Bienvenu ALLA a eu à servir la BOA BENIN, mais l'a quittée depuis 2013 sans manquer de percevoir tous ses droits légaux ; que dans ces conditions, la convocation de la BOA BENIN devant le Tribunal de céans est dénudée de tout fondement juridique ; qu'aux ternies de l'article 1382 du code civil « *tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel, il est arrivé à le réparer* » ; qu'en l'espèce, le sieur Bienvenu Alla sachant pertinemment qu'il a rompu tout lien contractuel avec la BOA BENIN, l'a cependant attiré devant le Tribunal de céans pour la voir condamnée solidairement avec la BOA TOGO et la BOA Group au paiement de prétendus droits ; que la BOA BENIN a dû déboursier des fonds pour se défendre dans une cause à laquelle elle est foncièrement étrangère ; qu'elle a dû se référer à des avocats pour la défense de ses intérêts ; qu'elle sollicite dès lors qu'il plaise au Tribunal :



- * Au principal et à titre exceptionnel au regard de l'article 1er et de l'alinéa 1 de l'article 231 du code du travail en vigueur au Togo, de l'article 29 du Décret n°82-50 portant Code de procédure civile au Togo, des arrêts PELASSA et SCHEFFEL et des pièces versées aux débats :

- Constaté que les juridictions togolaises sont incompétentes pour connaître des litiges nés entre la BOA BENIN et le sieur ALLA ;
 - Constaté que le sieur Bienvenu ALLA n'a jamais été détaché de la BOA BENIN S.A ;
 - En conséquence se déclarer incompétent à l'égard de la BOA BENIN ;
 - Constaté que le contrat signé entre la BOA BENIN et le sieur Bienvenu ALLA a pris fin de commun accord entre les parties le 28 mars 2013 ;
 - Constaté que le demandeur n'a aucun intérêt à introduire une action contre la BOA BENIN ;
 - En conséquence, déclarer le sieur ALLA irrecevable en son action pour défaut d'intérêt ;
- * Au subsidiaire et au fond, au regard des règlements mettant en exergue le paiement de l'indemnité de fin de carrière, de l'indemnité compensatrice de congés payés ainsi que de la prime de fidélité et des constances du dossier :
 - Constaté que le sieur Bienvenu ALLA a rompu volontairement tout lien contractuel avec la BOA Bénin depuis 2013 ;
 - Constaté qu'il n'a pas nié avoir perçu des mains de la BOA Bénin tous ses droits de fin de carrière ;
 - Constaté que l'inclusion de la BOA Bénin par le sieur ALLA dans la présente cause est dénuée de tout fondement juridique ;
 - * En conséquence, prononcer la mise au hors de cause de la BOA Bénin en cette affaire ;
 - * Dire et juger que la procédure initiée à l'encontre de la BOA Bénin est abusive ;
 - * Condamner le sieur Bienvenu ALLA à payer à la BOA Bénin la somme de deux cent millions (200 000 000) FCFA à titre de dommages et intérêts ;
 - * Le condamner aux entiers dépens dont distraction au profit de la SCPA-HK & Associés, société d'avocats au barreau du Bénin aux offres de droit ;

Attendu que répondant aux écritures exceptionnelles en date du 4 octobre 2016 de la BOA Togo, la SCP AQUEREBURU & PARTNERS fait noter que la demande tendant à enjoindre au demandeur de produire les contrats de travail dont il fait état dans sa requête introductive d'instance, relève purement et simplement de la mauvaise foi ; qu'en effet, la BOA Togo ne saurait oublier qu'elle

n'a retourné audit demandeur aucun exemplaire du contrat de travail que celui-ci avait signé lors de son recrutement; qu'il est à signaler qu'après la signature de son Contrat à Durée Déterminée (CDD) de deux ans renouvelable, le sieur ALLA sur la demande de la BOA-TOGO, avait retourné tous les exemplaires pour leur soumission au Conseil d'administration et signature par la BOA TOGO d'une part, et pour l'obtention du visa auprès de la Direction du travail et des lois sociales en application de la réglementation sur le travail des étrangers au Togo, d'autre part ; que c'est ainsi que la BOA-TOGO a gardé par devers elle le contrat de travail dûment signé par le sieur ALLA à l'instar de la société mère, l'AFH Services, qui a également conservé dans les mêmes circonstances le contrat de travail qu'elle a signé avec lui ; que c'est donc curieux et paradoxal qu'en connaissance de cette rétention des contrats de travail du demandeur, la BOA-TOGO sollicite la production desdits contrats ; qu'en tout état de cause, la délivrance du contrat de travail incombe à l'employeur ; qu'il ressort de l'article 46 du code du travail du Togo que « *Le recrutement au Togo et hors du Togo d'un travailleur de nationalité étrangère doit être précédé d'une autorisation d'embauche et faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit et visé par le Directeur Général du Travail* » ; qu'il s'en suit que, s'il faut enjoindre à une des parties de produire le contrat de travail qui les lie, cela ne peut être que la BOA TOGO, l'employeur qui, a l'obligation légale d'établir ledit contrat en bonne et due forme ; que mieux, l'article 37 du code du travail dispose qu'« *En l'absence du contrat écrit, l'engagement du travailleur devra lui être notifié dans les quinze (15) jours qui suivent. Dans tous les cas, la preuve de l'existence du contrat peut être rapportée par tous moyens ...* » ; qu'en ce sens, les preuves du contrat de travail entre le demandeur et la BOA-TOGO d'une part, et avec l'AFRICAN FINANCIAL HOLDINGS SERVICES (BOA groupe) d'autre part, jusque-là à la disposition du demandeur sont assez éloquentes ; qu'il s'agit :



- du carnet de sécurité sociale (CNSS) dûment signé par la BOA-TOGO en sa qualité d'employeur ;
- des bulletins de paie par elle délivrés au demandeur ;
- du procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration de la BOA-TOGO en sa sixième résolution qui indique clairement un Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD) de deux ans ;
- du courriel du 4 novembre 2015 portant fin de ses fonctions auprès de la BOA-TOGO ;
- de la lettre portant fin de contrat de travail avec l'AFH Services en date du 26 novembre 2015 ;

- du projet de protocole d'accord négocié de cessation de contrat soumis au demandeur après son licenciement ;

Qu'en somme, l'existence des contrats de travail évoqués par le demandeur dans la requête introductive d'instance ne fait l'ombre d'aucun doute ; que la demande relative à la production de la preuve de l'existence d'un contrat de travail formulée par la défenderesse, n'est que la manifestation de sa mauvaise foi et surtout d'une véritable intention de se baigner dans le dilatoire ; que concernant le moyen tiré de la prétendue irrecevabilité de l'action du sieur ALLA pour, est-il dit, défaut d'intérêt pour agir, ce moyen n'est nullement fondé car en droit processuel l'intérêt à agir s'apprécie vis-à-vis du demandeur et non du défendeur ; que « *l'intérêt est la mesure de l'action et pas d'intérêt pas d'action. Avoir intérêt pour agir, telle est bien la condition première pour saisir la justice* » ; (Procédure civile, Jean Vincent Serge GUINCHARD, édition Dalloz, N° 100, p. 138) ; que selon le lexique des termes juridiques, édition 2016-2017 : « *l'intérêt pour agir est la condition de recevabilité de l'action consistant dans l'avantage que procurerait au demandeur la reconnaissance par le juge du bien-fondé de sa prétention* » ; qu'il appert de ce qui précède que l'intérêt pour agir doit être apprécié vis-à-vis du demandeur et non de la défenderesse ; que le moyen de la défenderesse doit être rejeté sur ce point ; qu'au sujet de la condamnation in solidum sollicitée par le demandeur, il doit être précisé que si l'obligation solidaire ne se présume pas mais doit résulter de la loi, il n'en est pas de même de l'obligation ou condamnation in solidum qui relève du pouvoir du juge ; qu'il s'agit d'une obligation in solidum entre la BOA Groupe et ses deux filiales du Bénin et du Togo quant à la réparation des préjudices subis par le sieur Bienvenu Coovi ALLA du fait de son détachement et de son licenciement le 4 novembre 2015 ; qu'il suffit de faire une lecture logique du scénario détachement-licenciement de celui-ci, pour se rendre à l'évidence que son détachement de la BOA Bénin après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté vers la BOA-TOGO suivi, à quatre ans de son départ à la retraite, de son licenciement pur et simple, relève d'un montage concerté entre la société mère et ses filiales dont la BOA-TOGO ; qu'en ce qui concerne la part de responsabilité de la BOA-TOGO dans le licenciement du sieur ALLA et du préjudice qui en est résulté, il est à noter qu'alors que celui-ci exécutait loyalement son contrat de travail à la BOA Bénin, il lui a été proposé son détachement au Togo au poste de DGA ; que pour ce faire, la BOA Group (la société mère actionnaire majoritaire et membre du Conseil d'Administration de la BOA-TOGO) et la filiale du Bénin, se sont entendues pour le placer dans le comité de pilotage de la mise en place de la BOA-TOGO ; que la BOA-TOGO nouvellement créée, lui a soumis, pour signature, un contrat à durée déterminée de deux ans renouvelables mais par la suite, s'est refusée de lui délivrer un exemplaire de ce contrat tout comme l'a fait la

BOA Group ; qu'en dépit du démarrage réussi des activités de la banque et les prévisions financières plus qu'atteintes, les instances dirigeantes de la BOA-TOGO lui ont refusé l'accès du Conseil d'Administration ; que le point culminant des revers qu'il subissait au sein de la BOA-TOGO fut, contre toute attente, son licenciement sans cause réelle et sérieuse et sans aucune forme de procédure ; que poussant l'abus et l'humiliation à son comble, le Directeur Général de La BOA-TOGO, le sieur Christophe LASSUS-LALANNE, à qui il est allé présenter le courriel de licenciement venant du DRH du Groupe afin de s'enquérir de ce qui se passait réellement, a fait désactiver les codes d'accès au logiciel d'exploitation et la messagerie électronique de celui-ci, puis a pris possession de sa boîte électronique pour récupérer tous ses courriers et dossiers sans son autorisation et ce, pendant quarante-huit (48) heures ; que comme si cela ne suffisait pas, les codes du badge et d'accès à certains étages de la banque ont été également supprimés sur instructions reçues, est-il dit, de la Direction Générale du Groupe ; que ce n'est que le vendredi 6 novembre 2015, alors qu'il y était invité pour ranger ses affaires que le Directeur Général donna les instructions pour qu'il puisse avoir accès, le samedi 7 novembre 2015 sous le Contrôle du Directeur du Support, à son bureau à sa boîte électronique alors même que la fin du contrat était prévue pour le 31 décembre 2015 suivant le terme du courriel du 4 novembre 2015 ; qu'ainsi, de façon inattendue et brutale le sieur ALLA, après vingt-cinq (25) ans de bons et loyaux services dans le groupe BOA, s'est vu éjecté du Groupe avec pour seul motif de rupture, ceux contenus dans le courriel du 4 novembre 2015 et la lettre du 26 novembre 2015 précités ; qu'il s'agit à n'en point douter d'un licenciement incontestablement abusif qui lui a causé des préjudices graves car celui-ci s'est retrouvé sans emploi depuis lors ; que la responsabilité de la rupture du contrat de travail du demandeur ainsi que ses suites incombe à la BOA-TOGO, à la BOA BENIN et à leur structure mère, la BOA Group ; qu'il est de jurisprudence constante que « *chacun des responsables d'un même dommage doit être condamné à le réparer en totalité sans qu'il y ait lieu de tenir compte du partage de responsabilité auquel il est procédé entre eux et qui n'affecte pas l'étendue de leurs obligations envers la partie lésée* » (Civ. 4 décembre 1939, DP 1941, 124 Civ 2ème 23 avril 1971, JCP1972, II, 17086 Civ. 3^{ème} 5 décembre 1984, JCP 2986, II, 20543 Civ 1er, 28 mars 1995, Bull civ. I, n° 146 Civ. 2^{ème} 28 juin 2007, D. 2007, A J 2031) ; qu'il a été également décidé que « *chacun des coauteurs d'un même dommage est tenu de le réparer en totalité, sans que la victime ait à démontrer l'existence d'une fraude ou d'une collusion entre eux* » (Soc. 12 mai 1982, Bull Civ 5, n° 300) ; qu'à la lumière de tout ce qui précède, il est demandé au Tribunal :



5

10

- Rejeter les vains et spécieux moyens de la BOA TOGO relatifs à sa demande tendant à enjoindre au demandeur de produire ses contrats de travail en ce qu'il lui revient en tant qu'employeur de lui délivrer un contrat de travail ;
- Déclarer recevable l'action du sieur Bienvenu Coovi ALLA contre la BOA-TOGO en ce qu'il a tout intérêt à la faire intervenir dans cette procédure pour la voir condamner in solidum à la réparation des préjudices qu'il a subis ;

Attendu que répliquant aux écritures de la BOA Bénin, la SCP AQUEREBURU & PARTNERS, suivant conclusions en date du 6 juin 2017 et des notes de plaidoiries datées du 20 mars 2018, conclut au rejet des moyens en défense de cette dernière en faisant valoir, s'agissant de l'incompétence du Tribunal du travail de Lomé, que c'est à tort qu'elle argue que la compétence des juridictions togolaises à son égard, ne peut se fonder ni sur les règles de compétence internationale, ni sur le critère de détachement, ni sur les règles processuelles régissant la pluralité de défendeurs ; qu'en effet, en ce qui concerne la prétendue incompétence internationale des juridictions togolaises à connaître de l'action dirigée contre elle, avant d'en arriver à la question proprement dite de la compétence ou non du Tribunal de céans, il est indiqué de s'appesantir sur celle de la rupture du contrat de travail du demandeur ; que pour se justifier, la BOA Bénin se prévaut d'un soi-disant « *départ volontaire* » de la part de ce dernier ; que cependant, la BOA BENIN, non seulement, ne rapporte pas la preuve par laquelle celui-ci a exprimé sa volonté de rompre prématurément son contrat de travail, mais en outre, fait abstraction du fait qu'il s'agit d'une action in solidum contre elle, sa société mère et sa filiale sœur du Togo ; que relativement au prétendu « *départ volontaire* », la BOA Bénin se contente de brandir le virement d'une somme qu'elle qualifie unilatéralement d'indemnités de fin de carrière et qu'elle a pris soin de virer sur le compte du demandeur sans recueillir son accord tant sur la fin de sa carrière que sur le calcul des prétendues indemnités y afférentes ; que pour qu'il y ait rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé, il faut un écrit qui atteste cette volonté à moins qu'il ne s'agisse d'un abandon de poste ; qu'en absence d'un tel écrit, la question qui se pose est celle de savoir le schéma de rupture de contrat du salarié dans lequel se situe la BOA BENIN étant donné que la notion de « *départ volontaire* » n'existe pas en soi en droit du travail ; que la question se pose de savoir si cela est un départ anticipé à la retraite, une démission ou un départ

négocié ou encore un abandon de poste ; que la question mérite d'être posée car tous ces modes de rupture du contrat de travail laissés à l'initiative du salarié sont rigoureusement encadrés par le droit dont l'objectif est la protection du salarié considéré comme la partie faible du contrat de travail ; qu'en aucune manière, la démission d'un employé tout comme le départ à la retraite ou le départ négocié émanant de lui ne peuvent être implicites ; que pour qu'il y ait par exemple démission, l'employé doit exprimer une volonté claire, non équivoque et explicite d'une rupture définitive de son contrat de travail ; que quant à l'abandon de poste qui se définit comme une absence non autorisée et non justifiée, il impose normalement à l'employeur de mettre l'employé en demeure de reprendre son poste faute de quoi, l'employeur se trouve dans l'obligation d'engager une procédure disciplinaire en vue du licenciement en bonne et due forme du salarié ; qu'or, non seulement le demandeur n'a exprimé aucune intention de rompre son contrat par l'un quelconque de ces modes de rupture mais en outre, les sommes qualifiées pour les besoins de la cause comme étant des indemnités de fin de sa carrière à la BOA Bénin, n'avaient fait l'objet d'aucune discussion ; que si tel avait été le cas, cela aurait pu attirer son attention sur les réelles intentions des défenderesses ; qu'au total, cette ligne de défense adoptée par la BOA BENIN à partir d'un prétendu départ volontaire, n'est fondée sur aucun élément d'appréciation et pour preuve, aucun des documents brandis ne comportent sa décharge ; qu'ainsi, le demandeur ne se reconnaît aucunement dans la description de départ volontaire à laquelle se livre la BOA BENIN ; que la fin du contrat de travail dudit demandeur à la date du 13 mars 2013 excipée par la BOA BENIN pour écarter la compétence des juridictions togolaises, n'est nullement fondée ; que pour écarter le moyen tiré de l'incompétence du Tribunal de céans, il est également capital de partir du fait qu'il ne s'agit guère en l'espèce d'une action isolée contre la BOA BENIN ; qu'en effet, il s'agit d'une action in solidum dirigée contre le Groupe BOA (la société mère) et ses filiales du Togo (BOA-TOGO) et du Bénin (BOA BENIN) ; que cette action in solidum est née du fait qu'après près de vingt-cinq (25) ans de carrière à la BOA BENIN, ces trois sociétés se sont arrangées pour déplacer le demandeur vers la jeune filiale togolaise pour qu'il soit licencié quelques deux années après ; qu'il est sans conteste, que la source immédiate de ce litige est le licenciement du demandeur tel qu'intervenu le 4 novembre 2015 et ses suites ; qu'or, le lieu d'exécution du travail à cette date était le Togo auprès de la BOA TOGO, d'où la compétence



de droit des juridictions togolaises, en particulier, le tribunal de céans ; que le Tribunal prud'homal est en effet compétent en application de l'alinéa 1^{er} de l'article 231 du code du travail togolais selon lequel « *Le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu du travail* » ; que la convocation de la BOA BENIN devant ledit Tribunal ensemble avec les autres défenderesses in solidum, tient d'abord au fait qu'elle est en lien étroit avec le détachement de son employé vers la jeune filiale togolaise et la fin de sa carrière dans le Groupe BOA (Cf. *les lettres de licenciement des 4 et 26 novembre 2015 qui la citent nommément*) ; que cette convocation tient ensuite au fait que le détachement se révèle aujourd'hui comme un véritable montage piloté par la BOA Group en accord avec la BOA BENIN et la BOA TOGO, en vue de saper les avantages que le sieur ALLA allait tirer de sa longue carrière au service de la filiale béninoise ; que c'est pourquoi, pour répondre à la question de droit de savoir s'il y a un lien de rattachement entre la BOA BENIN et la présente cause soumise à la juridiction togolaise ou non, on ne peut occulter le rôle joué par cette dernière dans le transfert du demandeur vers le Togo et le chômage dans lequel il s'est retrouvé brusquement depuis le 31 décembre 2015 suite à son refus de le réintégrer contrairement au contenu de la lettre de licenciement du 4 novembre 2015 ; qu'il s'en suit que la BOA BENIN a un lien étroit avec la présente cause ; que du reste, le demandeur a tout intérêt à la voir condamner in solidum avec la BOA TOGO et la BOA GROUP ; qu'il est aussi constant que « *l'extranéité des parties n'est pas une cause d'incompétence d'une juridiction* » nationale (*arrêts PELLASSA Cass civ. 1^{ère} 10 octobre 1959 et SCHEFFEL Cass civ. 1^{ère} 30 avril 1962*) ; qu'au sujet du moyen tiré de l'absence de détachement, la BOA BENIN fait preuve de mauvaise foi caractérisée car il revient à l'employeur qui laisse un salarié en position de détachement, d'initier et de formaliser ensemble avec la société bénéficiaire les actes qui sont sensés constater ce détachement ; que si tel n'a pas été le cas, l'absence de formalisation en bonne et due forme du détachement du salarié ne saurait être opposable et encore moins, préjudiciable à ce dernier ; que dans tous les cas et contrairement aux allégations de la BOA Bénin, la lettre de licenciement en date du 4 novembre 2015, celle de AFH service en date du 26 novembre 2015 ainsi que le projet de protocole d'accord sont les preuves tangibles de la position de détachement dans lequel se trouvait le sieur Bienvenu Coovi ALLA ; qu'en effet, ces documents tout comme d'ailleurs les autres échanges de courriels subséquents au licenciement du demandeur évoquent clairement le détachement de ce dernier lorsqu'ils

utilisent indifféremment tantôt le terme « *détachement* » et tantôt celui « *d'affectation* » ; que du courriel du 4 novembre 2015, il ressort clairement que le demandeur devrait retourner à la BOA BENIN avant que cette dernière et la société, mère ne fassent curieusement volte-face, laissant celui-ci sans emploi jusqu'à ce jour ; qu'il est incontestable que ce n'est pas de la compétence du salarié de rédiger les actes ou documents qui formalisent la relation de travail ou les mobilités auxquelles il est appelé, mais plutôt à l'employeur ; qu'il est aussi crucial de ne pas perdre de vue que le départ du demandeur du Bénin vers le Togo, se situe dans une politique de mobilité des employés dans le groupe BOA et qu'au sein de ce groupe, la société mère AFH Services devenue BOA Groupe intervient dans la gestion des ressources humaines de ses filiales en accord avec ces dernières ; que lesdites filiales s'associent de toute évidence à la mobilité de leurs cadres dans l'intérêt du Groupe ; que le détachement est d'autant plus avéré qu'il a été démontré à suffisance que le demandeur n'a jamais mis fin à son contrat de travail avec la BOA-BENIN auprès de laquelle, faut-il le rappeler, il a passé près d'un quart de siècle de sa carrière professionnelle ; que d'ailleurs, le projet de protocole d'accord soumis à la signature du demandeur apporte un démenti cinglant aux arguments de la BOA BENIN ; qu'il suffit de lire attentivement d'un côté, les parties prévues comme signataires de ce protocole, côté employeur, et de l'autre, l'exposé de ses motifs pour s'en convaincre ; qu'on lit en effet ceci : « *Entre les soussignés, AFH SERVICES ci-après désignée par les « Bénéficiaires », dont l'adresse de domicile est « Londres 25, Upper BROOK, London, W1K, 7QD représenté par Monsieur BOUABID, agissant pour le compte de toutes les filiales tant de AFH SERVICES que de toutes filiales de BOA GROUP concernée par la présente, en particulier BANK OF AFRICA TOGO et BANK OF AFRICA BENIN »* ; qu'il s'en suit que le moyen tiré de l'absence de formalisation préalable du détachement n'est qu'une échappatoire ; que par ailleurs, la BOA BENIN conteste que le détachement du sieur ALLA relève d'une pratique du Groupe BOA et prétend que les collègues qu'il a cités en exemple ne se reconnaissent pas dans le schéma de détachement qu'il a exposé ; qu'elle reconnaît en filigrane néanmoins que son Directeur Général et son Directeur adjoint Pôle Support précités avaient entre temps travaillé dans les filiales du Sénégal et du Burkina Faso ; que peu importe la dénomination donnée à ce schéma (détachement, mise à disposition, transfert, etc.), ce qui est sûr, les deux collègues se retrouvent de nouveau à la BOA BENIN, leur employeur d'origine ; que cela signifie donc



que la pratique de la mise à disposition et du retour vers l'employeur d'origine existe bel et bien à la BOA BENIN ; que c'est en réalité sur cette base que les discussions ont été menées avec le demandeur pour son départ vers le Togo ; qu'étant dans la même logique et très soucieux de l'intérêt de tout le groupe, celui-ci ne pouvait qu'accepter volontiers sa nomination au poste de Directeur Général Adjoint de la BOA-Togo en création à l'époque ; qu'il est donc curieux et insupportable que son sort ait été à la dernière minute scellé autrement, comparativement à ses autres collègues, alors même que la lettre du 4 novembre 2015 qui a mis fin à ses relations contractuelles avec le Togo l'invitait à rejoindre la BOA BENIN ; que la BOA BENIN ne saurait valablement nier que ce dernier était en position de détachement conformément à la pratique dans la société et dans le Groupe ; que concernant le moyen tiré de la présence, est-il dit d'un seul défendeur en l'occurrence la BOA TOGO, la BOA BENIN soutient que le principe de la pluralité de défendeurs suivant lequel le demandeur saisit à son choix la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux, ne peut s'appliquer en l'espèce parce que le principe est soumis à conditions ; que selon elle l'arrêt SESSA, du 16 février 2011 résume ces deux conditions en ces termes « *qu'en toute hypothèse, un demandeur ne peut se prévaloir de la prolongation de compétence territoriale que s'il exerce une action directe et personnelle contre chacune des parties assignées et si la question à juger est la même pour toutes, quelle que soit la mesure en laquelle chacune peut être engagée* » ; que cependant, ce moyen ne saurait prospérer par ce qu'en fait, il ne s'agit là que des moyens soulevés par une des parties dans ladite affaire, moyens que la Cour de cassation française n'a pas jugé utile de s'approprier puisqu'ils n'ont pas été adoptés dans le dispositif de l'arrêt ainsi que démontré dans les précédentes écritures ; qu'en tout état de cause, la qualité de défenderesse de la BOA BENIN tout comme le lien intime entre la BOA BENIN et la présente affaire ne sont plus à démontrer ; que la BOA BENIN a été citée dans les lettres ayant mis fin au contrat de travail du demandeur, dans les courriels échangés ainsi que dans le projet de protocole comme susdit ; qu'il s'en suit qu'elle ne saurait être qualifiée de défendeur fictif n'ayant aucun lien avec le litige comme elle le prétend ; quant à l'indivisibilité du litige, elle est avérée non seulement en raison de la collusion à laquelle les trois défenderesses se sont livrées, tant dans le détachement du demandeur du Bénin vers le Togo, que dans le refus de la BOA BENIN de le reprendre au nombre de son personnel ; qu'ainsi, l'objectif inavoué qui est de saper les avantages du quart de siècle de carrière à la BOA BENIN ne sera pas atteint au détriment du demandeur ; qu'il y a, au vu de ce qui précède,

pluralité de défenderesses ; que c'est fort de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure civile, commerciale, sociale et administrative du Bénin, et en application de l'article 231 du code du travail du Togo que le demandeur a assigné la BOA-Bénin, ensemble avec la société sœur du Togo (la BOA Togo) et la société mère (la BOA Groupe) devant le Tribunal de céans à l'effet de les voir condamner in solidum pour la rupture de son contrat de travail ; qu'ainsi, le moyen fondé sur l'indivisibilité du litige est fondé et tout autre moyen soutenant le contraire est inopérant ; que quant au moyen tiré de l'irrecevabilité de l'action du demandeur pour est-il dit, défaut d'intérêt pour agir et la demande de mise hors de cause de la BOA BENIN, il est à relever que le lien contractuel n'avait pas été rompu en son temps, en tout cas pas à l'initiative de ce dernier ; qu'au vu de tout ce qui précède, la BOA BENIN doit être entendue ensemble avec la société mère et la filiale sœur du Togo sur le licenciement du demandeur et ses conséquences eu égard à son ancienneté dans le groupe BOA ; qu'ainsi, les arguments de la défenderesse tirés du défaut soi-disant d'intérêt pour agir contre elle, et de sa mise hors de cause ne sauraient prospérer ;

Attendu que maître AMEGANKPOE, conseil de la BOA Togo, suivant conclusions responsives au fond en date du 6 juin 2017, fait noter que de l'analyse des faits exposés par le demandeur dans sa requête introductive d'instance, il ressort qu'aucune faute ne saurait être imputée à la BOA TOGO S.A. ; qu'en effet, desdits faits, il se déduit que l'élément adéquat, réel actuel retenu par le demandeur comme porteur de la rupture de son contrat de travail est dédoublé à la charge unique de la société AFH SERVICES avec laquelle il a conclu le contrat du 1^{er} mars 2013, faisant de lui le directeur général adjoint de la BOA TOGO S.A. ; qu'en effet, d'un côté, le sieur ALLA Coovi Bienvenu relève que c'est par le courriel du 4 novembre 2015 du directeur des ressources humaines du Groupe que la fin de ses fonctions lui a été notifiée, lui proposant son retour à la BOA BENIN S.A. ; que de l'autre, il signale que c'est la lettre du Directeur du groupe du 26 novembre 2016 à lui communiquée le 2 décembre 2015 qui a marqué la fin de son contrat avec le groupe ; que toutefois, il résume la rupture abusive de son contrat de travail sous le visa de l'article 67 du code du travail en indiquant que ces ruptures successives qui se situent dans un même processus conduisant à son licenciement « *sont d'autant plus abusives en ce sens que la société AFH Services qui est la société mère du Groupe a également et curieusement jugé bon et ce, seulement à quelques jours d'intervalle de la rupture du contrat de travail local, de mettre un terme au contrat* »



ailleurs dans le Groupe » ; qu'il reproche au Groupe d'avoir rompu son contrat au motif que le Conseil d'administration de la BOA TOGO S.A. a mis fin à son mandat et que la BOA BENIN S.A. n'a pas de poste disponible correspondant à son profil au lieu de le redéployer dans d'autres filiales du Groupe ; qu'il estime dès lors son licenciement abusif et irrégulier pour n'avoir été soumis à aucune procédure disciplinaire préalable, engageant solidairement les trois sociétés mises en cause sur les réparations et pour ne lui avoir pas délivré le certificat de travail ; qu'or, en sa qualité de Directeur Général adjoint de la BOA TOGO S.A., le sieur ALLA Coovi Bienvenu est un mandataire social dont la nomination et la durée de fonctions sont assujetties aux pouvoirs du conseil d'administration aux termes des dispositions de l'article 485 de l'acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et groupement d'intérêt économique du 30 janvier 2014 ainsi libellé : « le Conseil d'administration nomme, parmi ses membres ou en dehors d'eux un directeur général qui doit être une personne physique. Sur proposition du Directeur Général, le conseil d'administration peut donner mandat à une ou plusieurs personnes physiques d'assister le directeur général en qualité de directeur général adjoint dans les conditions prévues aux articles 471 à 476 ci-dessus » ; que l'article 473 dudit acte indique que « le directeur général adjoint peut être lié à la société par un contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 426 ci-dessus » ; que l'article 426 du même acte dispose que « sauf clause contraire des statuts, un salarié de la société peut être nommé administrateur si son contrat de travail correspond à un emploi effectif. De même, un administrateur peut conclure un contrat de travail avec la société si ce contrat correspond à un emploi effectif. Dans ce cas, le contrat est soumis aux dispositions des articles 438 et suivants ci-après » ; que le sieur ALLA Coovi Bienvenu, nommé Directeur Général Adjoint ne se trouvait dans aucune des possibilités de conclusion de contrat de travail avec la BOA TOGO S.A. et reste ligoté par les prescriptions de l'article 485 de l'acte uniforme suscité en tant que mandataire social soumis au principe de la révocation ad nutum ; que la révocation ad nutum est l'unique mode légal dont dispose le conseil d'administration pour mettre fin au mandat social confié au directeur général adjoint de sorte que la fin de mandat ne peut être regardée comme un licenciement susceptible d'être déféré à l'appréciation du Tribunal du travail ; que c'est en parfaite connaissance de la nature juridique de mandat social révocable ad nutum de son lien avec la BOA TOGO S.A. que sieur ALLA Coovi ne dirige aucune critique contre la décision du conseil

d'administration de mettre fin à son mandat à la date du 31 décembre 2015 ; qu'aucune rupture abusive de contrat n'est imputable à la BOA TOGO S.A. ; que c'est pourquoi il est demandé au Tribunal :

- Constaté que le sieur ALLA Coovi Bienvenu avait la qualité de mandataire social révocable ad nutum de la BOA TOGO S.A. ;
- Dire n'y avoir lieu à qualification de licenciement par la BOA TOGO S.A. ;
- Débouter le sieur ALLA Coovi Bienvenu de toutes ses demandes à l'égard de la BOA TOGO S.A. ;
- Le condamner aux dépens ;

Attendu que l'AFH Services devenue BOA GROUP, la BOA BENIN S.A. et la BOA TOGO S.A., ont été attirées par-devant la juridiction de céans pour le même objet consistant à répondre des conséquences de la rupture du contrat de travail du sieur Bienvenu Coovi ALLA ; qu'alors que la BOA BENIN S.A. et la BOA TOGO S.A. se sont fait respectivement représenter par la SCPA-HK & ASSOCIES et maître Yaovi AMEGANKPOE, l'AFH Services devenue BOA GROUP n'a pas comparu ni personne pour elle, et ce sans aucun motif ; qu'il y a lieu de statuer par décision contradictoire à l'égard de toutes les parties défenderesses ;

EN LA FORME

I- SUR LA COMPETENCE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CEANS

Attendu que l'article 5 du code du travail énonce : « *les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions, sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur* » ;

Attendu qu'en l'espèce, de l'examen des pièces du dossier, il ressort que le contrat de travail-groupe en date du 1^{er} mars 2013 portant affectation du sieur Bienvenu Coovi ALLA auprès de la BOA-TOGO comporte une clause arbitrale grevée d'une clause d'attribution de compétence juridictionnelle, les deux ainsi libelées: « *Tout différend concernant l'application et la résiliation du présent contrat devra d'abord nécessairement faire l'objet d'une procédure de règlement à l'amiable. En cas d'insuccès de cette procédure, le différend sera soumis selon les règles de conciliation et d'arbitrage au Tribunal de Commerce de Paris, auquel les parties donnent attribution exclusive de*



compétence » ;

Attendu que la principale question de droit qui se pose en la présente cause est celle de savoir si le demandeur a pu régulièrement saisir le Tribunal de céans en présence de la clause arbitrale contenue dans son contrat de travail, clause grevée d'une autre, la clause d'attribution de compétence juridictionnelle en cas d'insuccès de la procédure de règlement amiable ;

Attendu que la réponse par l'affirmative à cette question est évidente ; qu'en effet, il est patent que le demandeur, en sa qualité de travailleur, partie la plus faible que les dispositions de l'article 5 du code du travail précitées ont vocation à protéger, en saisissant la juridiction de céans, a fait savoir par-là sans nul doute qu'il sollicite l'application desdites dispositions en lieu et place de la clause arbitrale et de ses suites qu'il estime ne pas lui être favorables, et par conséquent opposables ; qu'en d'autres termes, par cette saisine, le sieur ALLA s'est prévalu des dispositions protectrices de l'article 5 précité qui reconnaissent la primauté du droit national sur toute clause contractuelle ou conventionnelle non favorable au travailleur ; que dans ces conditions, il ne fait nul doute que ce sont les articles 230 et 231 du code du travail qui disposent que les Tribunaux du travail connaissent des litiges individuels pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs et que le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu du travail qui, doivent recevoir application ; qu'il doit en être ainsi dans la mesure où le contrat-groupe portant affectation du sieur ALLA à la BOA Togo a, sans conteste, fait du Togo le lieu d'exécution de ce contrat ; qu'il s'en déduit que la juridiction de céans est compétente pour connaître du litige l'opposant à la banque dénommée AFRICAN HOLDING SERVICES (AFH Services) devenue BOA GROUP quoi que cette dernière ne soit pas une société de droit togolais ;

Attendu que pour ce qui est de l'exception d'incompétence de la juridiction de céans soulevée à titre principal et exceptionnel par la BOA BENIN, ce moyen de défense ne saurait aucunement prospérer, et ce pour plusieurs raisons évidentes ; qu'en effet, la BOA BENIN ne saurait légitimement soutenir qu'au-delà de la date du 28 mars 2013, aucun lien juridique ne reliait plus le sieur Bienvenu ALLA à elle alors que l'existence d'un lien juridique entre les deux parties ne souffre d'aucune contestation sérieuse,

l'analyse des faits de la cause faisant ressortir que le sieur ALLA est resté dans la position d'un salarié détaché à la BOA TOGO ; que cela est d'autant plus vérifié que la BOA BENIN qui conteste le fait que le détachement n'est pas une pratique du Groupe BOA et que ce ne fut le cas ni de son Directeur Général actuel qui avait entre temps travaillé auprès de la filiale du Sénégal ni du Directeur Général Adjoint Pôle SUPPORT actuel qui avait lui aussi entre-temps travaillé à la BOA Burkina Faso, se garde de rapporter la preuve des situations juridiques exactes dans lesquelles ces deux directeurs s'étaient retrouvés ; qu'en tout cas, le détachement du demandeur n'est plus à démontrer du moment où cette position juridique a été clairement affirmée par le Directeur des Ressources Humaines de la holding (BOA Group), le sieur Mor FALL dans le mail adressé audit demandeur le 4 novembre 2015 en ces termes : «... *Je viens d'être chargé par M. Zebdani de vous confirmer la décision du dernier Conseil d'administration de BOA TOGO de vous relever de vos fonction de DGA de cette banque entraînant la fin de votre détachement chez BOA TOGO...* » ; que la preuve de l'existence d'un lien juridique entre le demandeur et la BOA Bénin est aussi renforcée par les termes du même mail précisant ce qui suit : « *Aussi le Groupe vous demande d'arrêter immédiatement votre activité au sein de cette banque, de prendre sans délai tous vos droits à congé et de vous apprêter à rejoindre tout prochainement la BOA BENIN dont le Directeur Général M. Amousou sera instruit par le groupe pour votre accueil* » ; qu'en tout état de cause, le détachement du sieur ALLA ne saurait faire l'objet de débats sérieux dans la mesure où selon le vocabulaire juridique (Gérard CORNU, Association Henri Capitant, 11^e édition mise à jour, 2^e tirage, août 2017), cette situation juridique se définit comme « *l'envoi d'un salarié auprès d'une succursale ou d'une filiale, souvent à l'étranger pour une durée limitée* » ; qu'il en infère que la situation du demandeur y correspond parfaitement, ce dernier ayant été envoyé de la BOA BENIN par la maison-mère, l'AFH Services, auprès de sa filiale togolaise, la BOA TOGO, pour une durée limitée (deux ans) ; que le lieu d'exécution de ce détachement étant le Togo, c'est à bon droit que la BOA BENIN a été appelée devant le Tribunal de céans pour connaître du contentieux né à l'occasion de l'exécution dudit détachement consécutivement au refus de cette dernière de reprendre le sieur ALLA en tant que membre de son personnel depuis le 28 mai 1990 ; que la fin du détachement de ce dernier au Togo et le refus de la BOA-Bénin de le reprendre,



constituent un lien de rattachement suffisant avec la juridiction prud'homale togolaise de céans ; qu'en effet, au regard des articles 1^{er} et 231 du code du travail du Togo selon lesquels les dispositions de ce code régissent les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs exerçant leurs activités professionnelles sur le territoire de la République togolaise et que le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu du travail, cette juridiction est sans conteste compétente pour connaître de ce litige intéressant la BOA GROUP, la BOA BENIN et la BOA TOGO ; que dans ce contexte, la BOA BENIN ne saurait légitimement prétendre que son attrait en tant que société de nationalité béninoise par le sieur Bienvenu ALLA de nationalité béninoise, devant le Tribunal du travail de Lomé, pose la question de la compétence territoriale internationale dudit Tribunal à son égard ; qu'en effet, en soumettant par courriel à l'appréciation du demandeur un projet de protocole de règlement amiable le 8 janvier 2016, la BOA groupe dont dépend la BOA BENIN, a reconnu non seulement le principe de sa responsabilité propre, mais également celle de ses filiales béninoise et togolaise quant à la rupture du contrat de travail dudit demandeur ; que l'aveu de cette responsabilité, collusion ou action concertée, résulte des termes mêmes de ce projet ainsi affirmés :

« Entre les soussignés,

AFH SERVICES ci-après désignée par les « Bénéficiaires », dont l'adresse de domicile est « Londres 25, Upper BROOK, London, W1K, 7QD représentée par Monsieur BOUABID, agissant pour le compte de toutes les filiales tant de AFH SERVICES que de toutes filiales de BOA GROUP concernée par la présente, en particulier BANK OF AFRICA TOGO et BANK OF AFRICA BENIN » ; que dans ces conditions, il est évident que le principe selon lequel le demandeur, en cas de pluralité de défendeurs, saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux, doit recevoir application ; que c'est donc à bon droit que le demandeur a saisi la juridiction de céans, siège de la codéfenderesse, la BOA TOGO, de surcroît, dernier lieu d'exécution de ses contrats de travail local et groupe ;

Attendu qu'à la lumière de tout ce qui précède, il ressort qu'aucun des moyens tirés de l'incompétence du Tribunal de céans à l'égard de la BOA-Benin, n'est fondé ; qu'il y a lieu de les rejeter, puis se déclarer compétent ;

II- SUR LA RECEVABILITE DE L'ACTION DU DEMANDEUR

Attendu que la BOA BENIN soulève une fin de non-recevoir tirée du défaut de droit d'agir du sieur ALLA, prétextant que le contrat signé entre elle et ce dernier le 4 septembre 1990 a pris fin le 28 mars 2013, soit plus de vingt ans suite à son départ volontaire et que toutes les indemnités de fin de contrat lui ont été payées ; qu'elle ajoute que l'exécution et la fin dudit contrat n'ont donné lieu à aucun contentieux et que le sieur ALLA n'a plus aucun intérêt à agir contre elle relativement à ce contrat, raison pour laquelle dans le contrat de travail qu'il a signé avec la BOA TOGO il déclare « être libre de tout engagement » ;

Attendu cependant, que ces moyens de défense ne peuvent aucunement prospérer dans la mesure où il est de règle en droit du travail, jamais remise en cause, que le contrat de travail prend fin à l'initiative du travailleur par la démission ; qu'or, le départ volontaire auquel la BOA BENIN fait allusion n'est en rien une démission ; qu'en effet, ce départ dont s'agit ne pouvait s'analyser comme une démission qu'en présence d'une lettre de démission, ce qui n'est pas du tout le cas ; que le simple fait pour le sieur ALLA d'avoir déchargé le 8 mars 2013 un état récapitulatif de sa situation indiquant qu'il a perçu, entre autres, une indemnité de fin de carrière, n'est pas suffisant pour le reconnaître comme auteur de la rupture de son contrat de travail ; qu'il est de notoriété bien affirmée en droit social que l'employeur est la partie la plus avisée et la plus forte dans un contrat de travail ; que dans ces conditions, la BOA BENIN, employeur du sieur ALLA depuis le 28 mai 1990 était censée savoir mieux que quiconque, qu'aucun principe juridique n'explique qu'un employé démissionnaire, c'est-à-dire qui a pris l'initiative de la rupture de son contrat de travail, soit gratifié d'une indemnité « de fin de carrière » ; que si l'employé ALLA avait volontairement rompu le contrat de travail le liant à la BOA BENIN comme le soutient cette dernière, les raisons pour lesquelles elle s'est encore cru obligée de lui verser certaines indemnités au rang desquelles figure l'indemnité de fin de carrière dont la base légale est même inconnue en droit, ne sauraient se comprendre ; que cette situation à n'en point douter ne s'inscrit dans aucune logique juridique ; qu'en tout cas, le document de paiement des droits produit par la BOA



BENIN n'a aucune valeur juridique pouvant attester de la rupture des relations contractuelles entre elle et le demandeur et ne peut non plus par conséquent être opposable à ce dernier au point de lui ôter tout droit à réclamation ; qu'aussi, le simple fait pour la BOA-Bénin d'avoir cessé de payer le salaire et autres avantages du sieur ALLA pendant la période où il travaillait au TOGO dans la filiale togolaise de la BOA GROUP, ne saurait-elle constituer une preuve suffisante de la rupture de son contrat de travail dans la mesure où en matière de mise à disposition et de détachement de salarié, le paiement du salaire peut revenir à l'entreprise utilisatrice sans que le contrat de travail initial soit considéré comme rompu ; que faute de produire un acte de démission provenant du sieur ALLA, non équivoque et ne laissant aucune place à quelques ambiguïtés ou à quelques autres interprétations contraires ainsi que cela est de règle en la matière, la BOA BENIN ne saurait donc aucunement soutenir que le sieur ALLA n'a aucun intérêt à agir ; qu'il convient rejeter ce moyen de la BOA BENIN ;

Attendu que pour ce qui est de l'argument selon lequel le sieur ALLA a déclaré lors de la conclusion de son contrat de travail avec la BOA TOGO qu'il est libre de tout engagement, cette déclaration ou cette clause y contenue ne peut en rien lui être opposable, tant elle lui est défavorable, lui qui n'a jamais expressément démissionné de la BOA BENIN ; qu'en effet, les dispositions de l'article 5 du code du travail selon lesquelles toutes les dispositions dudit code priment sur les clauses des contrats et conventions sauf si elles sont plus favorables au travailleur, se doivent de recevoir application en présence de cette clause ; qu'il s'en suit que le sieur ALLA a, dans ces conditions, tout intérêt à agir de sorte que la fin de non-recevoir soulevée par la BOA TOGO n'est guère fondée ; qu'il y a lieu de la rejeter et déclarer recevable l'action dirigée contre elle ;

Attendu que s'agissant du moyen de la BOA TOGO S.A selon lequel elle ne se retrouve dans aucune action concertée de rupture de contrat de travail avec la BOA BENIN S.A. et l'AFH Services ou Groupe BOA et que l'action engagée par le demandeur contre elle est irrecevable pour défaut d'intérêt de la BOA TOGO S.A. dans la rupture des contrats de travail entre ledit demandeur, la BOA BENIN et la BOA Group, il ne fait nul

doute que ce moyen est spécieux et ne saurait emporter conviction ; qu'en effet, l'action concertée dont s'agit résulte de l'aveu même de la holding, la BOA GROUP, actionnaire majoritaire de la BOA TOGO et membre de son conseil d'administration qui a soumis un projet de protocole de règlement amiable au sieur ALLA le 8 janvier 2016 en ces termes :

« *Entre les soussignés,*

AFH SERVICES ci-après désignée par les « Bénéficiaires », dont l'adresse de domicile est « Londres 25, Upper BROOK, London, W1K, 7QD représenté par Monsieur BOUABID, agissant pour le compte de toutes les filiales tant de AFH SERVICES que de toutes filiales de BOA GROUP concernée par la présente, en particulier BANK OF AFRICA TOGO et BANK OF AFRICA BENIN » ; qu'à la lecture du projet sus cité, il est évident que la société-mère reconnaît sans ambages que la BOA TOGO est concernée par la fin du contrat de travail du sieur ALLA, contrairement aux vaines allégations de cette dernière ; qu'il en résulte que la fin de non-recevoir soulevée par la BOA TOGO pour défaut d'intérêt d'agir est vidé de tout son sens et n'est par conséquent d'aucune pertinence juridique ; qu'il y a lieu de la rejeter et déclarer l'action du sieur ALLA dirigée contre cette dernière, recevable ;

AU FOND

I- SUR LA NATURE DES CONTRATS AYANT LIE LES PARTIES

Attendu que selon l'article 46 du code du travail, le recrutement au Togo et hors du Togo d'un travailleur de nationalité étrangère doit être précédé d'une autorisation d'embauchage et faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit et visé par le directeur général du travail ; que l'article 47 alinéa 1 du même code ajoute que la demande d'embauchage et la demande de visa faites par lettre recommandée et avis de réception, incombent à l'employeur ; que l'article 50 de ce code précise quant à lui que « *les contrats qui ne satisfont pas aux dispositions de la sous-section I ci-dessus (la sous-section qui traite du contrat à durée déterminée) sont réputés à durée indéterminée* » ;

Attendu qu'en l'espèce, aucune dénégation n'est apportée aux allégations du demandeur selon lesquelles après la signature de son Contrat à Durée Déterminée (CDD) de



deux (02) ans renouvelable il avait, sur la demande de la BOA TOGO, retourné tous les exemplaires des contrats signés pour l'accomplissement des formalités requises par les dispositions légales susvisées et que cette dernière les a gardés sans jamais les lui retourner à l'instar de la société mère, l'AFH Services qui a également conservé dans les mêmes circonstances le contrat de travail qu'elle a signé avec lui ; que la BOA TOGO et l'AFH Services n'ayant produit aucune pièce pour prouver le contraire des allégations dont s'agit, il est aisé de constater que les formalités définies par les dispositions légales suscitées n'ont à aucun moment été entièrement accomplies par les employeurs ; qu'il en découle que ces contrats n'ont pas satisfait aux exigences des dispositions légales susvisées, et ce en violation des prescriptions légales de la sous-section sur les contrats de travail à durée déterminée ; que ces contrats doivent être requalifiés en contrats de travail à durée indéterminée par application de l'article 50 suscitée ; qu'en tout cas, même si les contrats liant l'AFH Services et la BOA TOGO au demandeur avaient fait l'objet des formalités requises par la loi dès le départ, encore que cela n'a pas été le cas, du moment où à leur expiration en fin février et fin mars 2015, ils ont été reconduits verbalement, il est évident qu'à partir de ces instants, les parties étaient désormais liées par des contrats de travail à durée indéterminée ; que cela est d'autant plus vrai qu'aux yeux de la jurisprudence lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme convenu aux mêmes conditions de rémunération et d'horaires, peu importe qu'il n'y ait eu aucun formalisme ni signature d'un avenant ou d'un nouveau contrat de travail, le contrat de travail à durée déterminée devient automatiquement un contrat à durée indéterminée ; que la persistante de cette jurisprudence a été telle que le code du travail français a fini par la consacrer suivant l'article L.1243-11 qui dispose, entre autres, ce qui suit : « *Lorsque la relation de travail se poursuit après l'échéance du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée* » ; que c'est position qui est aussi affirmé par le droit national, tant l'article 7 in fine de la convention collective interprofessionnelle dispose : « *sauf dispositions contraires stipulées par écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée* » ;

Attendu par ailleurs, que pour ce qui est du moyen de la BOA TOGO selon lequel le demandeur n'était qu'un

mandataire social, il ne fait nul doute que ce moyen est spécieux et inopérant, car battu en brèche par les termes du contrat dudit demandeur versé comme pièce N°8 et annexé aux notes de plaidoiries de la co-défenderesse, la BOA BENIN ; qu'en effet, cette pièce versée aux débats et intitulée « *contrat de travail à durée déterminée* », indique que le contrat du sieur ALLA est régi par la loi 2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail au Togo, par la convention collective des banques, des établissements financiers et assurances du Togo et par toutes dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires dont les modifications se rapporteraient de plein droit aux dispositions contractuelles ; que cette pièce indique également que le demandeur est un salarié et qu'en contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, il percevra un salaire mensuel brut de cinq millions deux cent soixante-dix-huit mille cinq cent (5 278 500) francs FCFA, toutes choses qui démontrent à suffisance qu'il n'était pas un mandataire social, mais bel et bien, un salarié ; que mieux, d'autres pièces de la procédure confirment ce statut de salarié du demandeur, notamment son carnet de sécurité sociale (CNSS) dûment signé et cacheté par la BOA TOGO, les bulletins de paie délivrés par cette dernière, le procès-verbal de réunion de son Conseil d'Administration en sa sixième résolution indiquant clairement que le demandeur travaillera sous un Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD) de deux ans, le courriel du 4 novembre 2015 portant fin de fonctions de ce dernier auprès de cette banque, la lettre portant fin de son contrat de travail avec l'AFH Services en date du 26 novembre 2015 ainsi que le projet de protocole d'accord négocié de cessation de contrat à lui soumis le 8 janvier 2016 après son licenciement ; qu'il y a tout lieu dès lors, de rejeter le moyen tiré du mandat social comme léger ;

Attendu que pour ce qui est du contrat signé entre la BOA BENIN et le demandeur, il a été supra démontré que ce dernier n'a jamais expressément démissionné et que la thèse d'un départ volontaire de sa part n'est pas fondée ; qu'au contraire, son contrat de travail à durée indéterminée conclu en 1990 avec ladite société continuait par produire ses pleins et entiers effets, tant il était en position de détachement à la BOA Togo et n'était, nullement aux yeux de la loi, rayé des effectifs de son personnel ; que tout autre argumentaire ne saurait convaincre étant donné que l'AFH Service devenue BOA GROUP a éloquentement reconnu au sieur ALLA le statut d'employé en position de détachement dans son courriel du 4 novembre 2015 et dans la pièce jointe de son courriel du 8 janvier 2016 relatif au projet de règlement à l'amiable, lequel statut est resté d'actualité en raison du fait qu'il n'a jamais démissionné de la BOA BENIN ;



Attendu que tout ce qui précède, il y a lieu de constater que le demandeur était lié aux défenderesses au moment de son licenciement par des contrats de travail à durée indéterminée ;

II- SUR L'ACTION CONCERTÉE DES DEFENDERESSES DANS LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DU DEMANDEUR

Attendu qu'il ressort des pièces du dossier, qu'alors que le sieur ALLA était en détachement auprès de la filiale togolaise, la BOA TOGO, il reçut le 4 novembre 2015, un courriel du Directeur des Ressources Humaines de la BOA GROUP (DRH/GROUP), l'informant de la décision du Conseil d'Administration de ladite filiale en date du 30 septembre 2015, de mettre fin à ses fonctions de Directeur Général Adjoint, de cesser immédiatement toute activité au niveau de cette filiale et de s'approprier à rejoindre sans délai la filiale béninoise, la BOA BENIN ; que le Directeur Général de la BOA TOGO, le sieur Christophe LASSUS-LALANNE suite à ce courrier, s'est empressé de prendre possession de sa boîte électronique pour récupérer tous ses courriers et dossiers et supprimer les codes du badge et d'accès à certains étages de la banque, refusant ainsi de lui donner tout travail ; qu'en exécution des termes du courriel du 4 novembre 2015, le sieur ALLA a rejoint le Bénin et s'est rendu le 11 novembre 2015 au bureau du Directeur Général de la BOA BENIN, le sieur Faustin AMOUSSOU qui sans l'affecter à aucun poste, l'a plutôt renvoyé vers le DRH/GROUP ; que ce dernier saisi de la question par courriel le 18 novembre 2015, a promis d'en discuter avec le sieur Faustin AMOUSSOU afin de lui en donner une suite ; qu'ayant été relancé le 2 décembre 2015, toujours par courriel, le DRH/GROUP lui répondit le même jour en lui transmettant la lettre du Directeur du groupe en date du 26 novembre 2015 par laquelle ce dernier a eu à mettre fin à son contrat de travail du 1^{er} mars 2013, et ce avec effet au 31 décembre 2015 ; que par la suite, la BOA GROUP soumettra par courriel à sa signature, un protocole d'accord par lequel elle s'engageait, tant pour son propre compte que pour celui de toutes ses filiales concernées par la rupture de son contrat de travail que sont la BOA TOGO et la BOA BENIN, à lui régler ses droits consécutivement à la rupture de ses contrats groupe et local ;

Attendu qu'il résulte de l'engagement ainsi pris par la BOA GROUP, que la responsabilité collective de cette dernière avec celle de ses filiales togolaise et béninoise dans la rupture du contrat de travail du sieur ALLA, a été explicitement reconnue et avouée ; que dans ces conditions, l'argument de la BOA GROUP invoqué dans son courriel du 26 novembre 2015 et repris par la BOA BENIN selon lequel le demandeur a eu à déclarer lors d'un entretien avec le DRH/GROUP qu'il « *considérerait qu'il n'a plus de lien contractuel avec la BOA BENIN* » et qu'il ne se voit pas forcément de reprendre les activités au niveau de cette structure, ne saurait être d'aucune pertinence juridique et mettre hors de cause la BOA GROUP et la BOA BENIN ; qu'en effet, cette déclaration du demandeur ne peut emporter aucun effet juridique dans la mesure où en droit du travail, l'employé ne met fin à son contrat de travail qu'en remettant à son employeur une lettre de démission formulée en des termes expressément affirmés, donc non équivoques, ce qui n'est pas le cas en l'espèce ; que ce n'est donc pas par une déclaration verbale que l'employé prend l'initiative de la rupture de son contrat de travail ; qu'il s'en déduit que le contrat de travail du demandeur continuait par produire ses pleins et entiers effets de par son détachement ainsi que l'a reconnu la BOA GROUP dans son mail du 4 novembre 2015 ; que dans ces conditions, le sieur ALLA n'a pu y mettre fin par la déclaration que la BOA GROUP et la BOA BENIN tentent de lui opposer ;

Attendu qu'au regard de tout ce qui précède, il est aisé de constater que la collusion des défenderesses dans la rupture des contrats de travail du sieur ALLA est évidente ; qu'il y a se s'interroger sur la régularité et la légitimité d'une telle rupture ;

III- SUR LA REGULARITE DE LA RUPTURE QUERELLEE

Attendu que selon les énonciations de l'article 60 alinéa 2.1 du code du travail, est irrégulier en la forme sauf quand il s'agit de licenciement collectif, tout licenciement intervenu sans accomplissement de la formalité de notification écrite ;

Attendu qu'en l'espèce, de l'examen des faits de la cause, il ressort que ni la BOA TOGO ni la BOA BENIN n'ont eu à notifier formellement au sieur ALLA la mesure de



licenciement prise en son encontre ; qu'il s'en déduit que par ce manquement les deux banques se sont rendues coupables d'un licenciement irrégulier, et ce par application des dispositions légales sus visées ; qu'il y a lieu de déclarer le licenciement querellé imputable aux deux entités, irrégulier ;

Attendu par ailleurs, qu'en vertu de l'article 60 alinéa 2.3 du code du travail, est aussi irrégulier en la forme, sauf quand il s'agit de licenciement collectif, tout licenciement intervenu sans conformité aux règles de procédures disciplinaires définies dans les conventions collectives et les règlements intérieurs en vigueur ;

Attendu qu'en l'espèce, s'il est vrai que la BOA GROUP a notifié au sieur ALLA son licenciement par courriel le 26 novembre 2015, il n'en demeure pas moins que la faute que cette dernière lui impute, notamment le fait qu'il aurait déclaré au Directeur des ressources humaines du Groupe qu'il considérait qu'il n'a plus de lien contractuel avec la BOA BENIN, n'a jamais eu pour conséquence de le faire comparaître en conseil de discipline avec l'assistance éventuelle de son délégué du personnel et lui permettre de fournir ses explications ; qu'il en infère que la procédure édictée par l'article 58 alinéa 4 de la convention collective interprofessionnelle selon laquelle les sanctions sont prononcées par écrit par le directeur de l'établissement après que le travailleur assisté éventuellement de son délégué du personnel aura fourni ses explications écrites ou orales, n'a pas été respectée ; qu'ainsi, le licenciement dont s'est rendue responsable la BOA GROUP est irrégulier, par application des dispositions combinées des articles 60 alinéa 2.3 et 58 susvisés ;

IV- SUR LA LEGITIMITE DU LICENCIEMENT EN CAUSE

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article 60 alinéa 1 du code du travail, les licenciements effectués sans motifs légitimes sont abusifs ; qu'en l'espèce, les motifs invoqués à tous les niveaux par les défenderesses, notamment la décision du conseil d'administration de la BOA TOGO en date du 30 septembre 2015, l'indisponibilité de poste correspondant au profil du demandeur au niveau de la BOA BENIN, puis la déclaration que de ce dernier aurait faite lors de l'entretien avec le DRH /GROUP, ne sont en rien des motifs réels et sérieux pouvant motiver la rupture des contrats de travail en cause ; qu'en tout cas ni la BOA TOGO ni la BOA

BENIN pour ce qui les concerne n'ont jamais pu invoquer une quelconque faute imputable audit demandeur ; que la BOA GROUP qui a tenté d'insinuer une certaine faute, la déclaration que ce dernier aurait faite devant le DRH/GROUP n'a non plus pu convaincre de la constitution de cette faute dans la mesure où un employé ne met pas fin à son contrat de travail par une déclaration si ce n'est par la remise d'une lettre de démission, ce qui n'est pas le cas en l'espèce ; qu'il en résulte que le licenciement querellé est sans cause réelle et sérieuse ; qu'il y a tout lieu de le déclarer abusif ;

Attendu que le licenciement en cause ayant été à la fois irrégulier et abusif comme supra démontré, le sieur ALLA a, à coup sûr, subi des préjudices dont le bien-fondé de leur réparation mérite d'être examiné ;

V- SUR LES REPARATIONS

1- SUR LES DROITS LEGAUX

a- SUR LE TREIZIEME MOIS

Attendu que selon l'article 60 de la convention collective des banques, des établissements financiers et des assurances du Togo du 26 août 2013, il est accordé à tout agent en fin d'année ayant un an de présence au moins dans l'entreprise, une treizième mensualité égale au salaire mensuel de base réel à titre de prime payée sur le mois de décembre de l'année en cours ; qu'ainsi, la demande du sieur ALLA tendant au paiement d'une treizième mensualité au titre de l'année 2015 d'un montant de **trois millions six cent dix-neuf mille quatre cent trente et un (3 619 431) FCFA**, est fondée ; qu'il y a lieu d'y faire droit ;

b- SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

Attendu qu'en vertu des dispositions de l'article 67 alinéas 1 et 2 du code du travail, toute rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, à l'exception de la rupture motivée par la faute lourde, emporte obligation pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté ; qu'en l'espèce,



comme ci-haut démontré, le demandeur était lié aux défenderesses par des contrats de travail à durée indéterminée, lesquels ont été rompus sans qu'il n'ait été préavisé et sans qu'aucune indemnité compensatrice ne lui soit servie ; qu'il suit que la demande de paiement d'une indemnité compensatrice de préavis est fondée ; que cette demande portant sur trois mois de salaire et qui tient compte du statut de salarié cadre du sieur ALLA conformément à l'article 17 de la convention collective interprofessionnelle, est juste ; qu'il convient d'accéder à la demande de ce chef ainsi qu'il suit :

3 619 431 x 3.....10 858 302 FCFA ;

c- SUR L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Attendu qu'en vertu des dispositions de l'article 40 de la convention collective des banques, des établissements financiers et des assurances du Togo, l'indemnité de licenciement est due au travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an et qui ne s'est rendu coupable d'aucune faute lourde ; qu'aussi, cette indemnité selon le même texte, est-elle égale à :

- 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 45% du salaire global mensuel moyen par année de présence, de la 6e à la 10e année incluse ;
- 60 % du salaire global mensuel moyen par année de présence au-delà de la 10e année ;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur a accompli, plus d'un an de service ; qu'en effet, son ancienneté de 25 ans et 7 mois au service des défenderesses ne fait l'objet d'aucune contestation ; que ne s'étant rendu coupable d'aucune faute lourde, la demande de paiement d'une indemnité de licenciement par lui formulée est fondée ; qu'ayant droit au treizième mois, son salaire global mensuel doit se présenter comme suit :

3 619 431 x 13 /12..... 3 921 050 FCFA ;

Attendu qu'en considération du salaire sus indiqué, l'indemnité de licenciement due au sieur ALLA se présente de la façon suivante :

3 921 050 x 35% x 5 + 3 921 050 x 45% x 5 + 3 921 050 x 60% x 7/12 52 246 010 FCFA .

**d- SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE
DE CONGE PAYE**

Attendu qu'en vertu de l'article 158 du code du travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi par mois de service effectif ; qu'en l'espèce, la preuve contraire ce que le demandeur a joui de ses congés au titre du mois de décembre 2015, n'étant guère rapportée, la demande de paiement d'une indemnité compensatrice à ce titre est fondée ; qu'il y a lieu d'y faire droit ainsi qu'il suit :

3 619 431 /30 x 2,5.....301 619 FCFA ;

**e- SUR LES BILLETS D'AVION LOME-
PARIS-LOME**

Attendu que selon l'article 5 du contrat de travail conclu par la BOA TOGO avec le demandeur et produit aux débats par la BOA BENIN, en cas de congé normal, ce dernier a droit au transport gratuit en avion classe affaires pour lui et son conjoint et en classe économique pour ses enfants mineurs vivant avec lui ; qu'en l'espèce, le demandeur ayant acquis droit au congé en 2015, il devrait bénéficier des avantages prévus par les dispositions légales sus visées ainsi qu'il suit :

- Pour lui-même et son épouse (classe affaires) :
2 525 800 x 2..... 5 051 600 FCFA ;
- Pour l'enfant mineur du couple (classe économique)
: 869 700 x 1.....869 700 FCFA ;
- Total.....5 921 300 FCFA ;

**2- SUR LES DOMMAGES ET INTERETS
POUR LICENCIEMENT ABUSIF**

Attendu qu'il ressort des dispositions de l'article 67 alinéas 3 et 4 du code du travail, que tout licenciement abusif peut donner lieu à des dommages et intérêts dont le montant tient compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice subi ;

Attendu que de l'interprétation des dispositions légales sus visées, il ressort que la réparation des dommages subis consécutivement à un licenciement abusif, se fait globalement et non de façon par des fractions autonomes comme le sollicite le demandeur l'essentiel pour le



législateur étant de tenir compte objectivement « *des éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé* » ; qu'il y a lieu dès lors de fonder toutes les demandes de dommages-intérêts portant notamment sur les quatre années restant à courir avant le départ à la retraite, sur la compensation de la perte de salaire, sur la compensation de la perte des treizième mois, sur la perte des avantages liés à son logement et à celui de sa famille, sur la perte des avantages liés à la prise en charge des frais d'eau, d'électricité et de téléphone, sur la perte des avantages liés à la mise à disposition d'un véhicule, du carburant et les frais y compris, sur la perte du bénéfice des visites médicales annuelles et de la couverture médicale pour lui et sa famille, sur la perte des billets d'avion aller/retour Lomé-Paris-Lomé couvrant les congés payés pour lui-même, son épouse et son enfant mineur et spécialement sur le préjudice moral, social, matériel et professionnel ainsi que le trouble familial subis en pleine année scolaire et en période de fêtes de fin d'année avec de surcroît privation du salaire de décembre 2015 et du treizième, en unique chef de demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, ce qui doit donner lieu à une réparation globale de ce chef conformément à l'esprit des dispositions légales précitées ;

Attendu qu'en l'espèce, de l'examen des faits de la procédure, il ressort que la rupture du contrat de travail du demandeur est intervenue de façon concertée entre l'AFH Services et ses filiales, et ce sans aucune cause réelle et sérieuse ; qu'en effet, en premier lieu, alors qu'il appartenait au Directeur Général de la BOA TOGO de notifier audit demandeur toute sanction conformément à l'article 58 alinéa 4 de la convention collective interprofessionnelle, c'est plutôt la holding, l'AFH Services qui, le 4 novembre 2015, lui a notifié par courriel la décision du conseil d'administration de la BOA TOGO le révoquant de son poste de Directeur Général de la BOA TOGO, décision que ledit Directeur s'est empressé de mettre en œuvre ; qu'en outre, et en deuxième lieu, alors qu'il était en position de détachement auprès de la BOA TOGO ainsi que l'AFH Services l'a rappelé elle-même dans le courriel susvisé, la BOA BENIN, son employeur originaire, a refusé de le repositionner au motif qu'il n'a plus de poste correspondant à son profil ; qu'enfin, et en troisième lieu, l'AFH Services, s'appuyant principalement sur le motif de refus de la BOA BENIN le licencia

définitivement en ces termes : « *Du fait de cette situation et de l'impossibilité de vous proposer autre chose, le Groupe se voit obligé de mettre fin à votre contrat de travail à la date du 31 décembre 2015 marquant la fin du préavis avec la BOA Togo suite à la décision du Conseil d'Administration de cette banque* » ;

Attendu que des faits ainsi exposés, il est plus qu'évident que le licenciement du demandeur de la BOA TOGO est intervenu sans aucun motif ; qu'en ce qui concerne la BOA BENIN et la société mère, l'AFH Services, le licenciement dudit demandeur est intervenu pour défaut de poste correspondant à son profil ; qu'or, ce motif est un motif non inhérent à la personne du salarié qu'est le sieur ALLA, ce qui devrait appeler à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique si c'était réellement le cas, ce à quoi les deux employeurs ne se sont pas conformés ; qu'il s'en déduit qu'à tous les niveaux le licenciement du demandeur de l'AFH Services et de ses filiales togolaise et béninoise, est intervenu d'abord, sans aucune cause et ensuite, pour une cause fallacieuse, ce qui rend indubitablement le licenciement querellé abusif ; qu'ainsi, la demande de dommages et intérêts est fondée ; que cependant, le montant des différentes sommes réclamées à ce titre s'élevant à huit cent quarante-trois millions cinq cent vingt-neuf mille deux cent douze (843 523 212) FCFA, est assez exorbitant ; que pour fixer les dommages et intérêts dus au demandeur, il doit être tenu compte des circonstances particulières de son licenciement intervenu au moment où il était âgé de cinquante six (56) ans et qu'il ne lui restait plus que quatre (04) ans pour faire valoir ses droits à la retraite alors qu'à cet âge il n'est pas évident qu'il puisse bénéficier d'une reconversion et d'une réinsertion professionnelle adéquates ; qu'il doit également être tenu compte de la jurisprudence du Tribunal de céans qui met en corrélation d'une part, l'ancienneté du travailleur, en l'espèce 25 ans et 7 mois et d'autre part, le salaire de ce dernier, en l'espèce 3 619 431 FCFA ; qu'en conséquence de tout ce qui précède, il convient d'accorder au sieur ALLA la somme raisonnable de six cent millions (600 000 000) FCFA ;



3- SUR LES DOMMAGES ET INTERETS POUR LICENCIEMENT IRRÉGULIER

Attendu qu'aux termes de l'article 46 du code de procédure civile, le juge doit restituer aux faits ou actes litigieux leur exacte qualification nonobstant la dénomination que les parties en auraient proposée ;

Attendu que le demandeur réclame des dommages et intérêts pour licenciement irrégulier ; que cependant, au sens de l'article 60 in fine du code du travail, c'est une indemnité ne pouvant excéder six (06) mois de salaire qui peut être accordée au travailleur pour sanctionner l'inobservation des règles de forme ; que ceci étant, il échet de requalifier la demande de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier en demande d'indemnité pour licenciement irrégulier ; que le caractère irrégulier du licenciement querellé ayant été précédemment démontré, il y a lieu d'allouer au demandeur au regard des dispositions de l'article 60 in fine susvisé, la somme juste et raisonnable de six mois de salaire ainsi qu'il suit :

3 619 431 x 6.....21 716 586 FCFA ;

4- SUR LES DOMMAGES ET INTERETS POUR NON DELIVRANCE DU CERTIFICAT DE TRAVAIL

Attendu qu'en vertu de l'article 78 du code du travail, le certificat de travail est délivré par l'employeur à l'employé à l'expiration du contrat de travail, à la demande de ce dernier, sous peine de dommages et intérêts ;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur sollicite le paiement de la somme de 500 000 000 FCFA à titre de dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de travail à la date de son licenciement, sans prouver ni offrir de prouver qu'il a eu à formuler une demande de délivrance d'une telle pièce sans succès ; qu'ainsi, la demande de dommages et intérêts pour non-délivrance de certificat de travail n'est pas fondée ; qu'il échet de la rejeter ;

5- SUR LES COTISATIONS POUR LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET POUR LA PENSION VIEILLESSE

Attendu qu'en vertu des dispositions de l'article 1^{er} de la 2008-003 du 26 mai 2008 portant régime général de l'âge d'admission à la retraite et de l'article 42 de la loi 2011-006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale, la

demandeur, devrait jouir pleinement de sa pension vieillesse après paiement des cotisations de sécurité sociale (part employé et part employeur) ; qu'en vertu de la loi bancaire de l'UEMOA, il devrait bénéficier à 60 ans d'une retraite complémentaire de la Caisse de Retraite par Répartition avec Epargne (CRRAE) après également paiement des cotisations parts employé et employeur ; que cependant, l'employé n'ayant aucune qualité pour réclamer les cotisations sociales de quelque nature que ce soit conformément aux dispositions de l'article 16.3 du code de sécurité sociale qui précisent que seule la Caisse de Sécurité Sociale est créancière de l'ensemble des cotisations dues, il convient plutôt d'enjoindre aux défenderesses de verser à la CNSS toutes les cotisations sociales à elles dues, pour lui permettre de jouir pleinement et normalement de sa pension vieillesse ; que n'ayant pas prouvé que la loi lui donne qualité pour réclamer les cotisations dues à la CRRAE au titre de la retraite complémentaire, il convient également d'enjoindre aux défenderesses de verser lesdites cotisations à cette structure ; qu'ainsi, les sommes dues aux deux entités sus citées doivent se présenter comme suit :

- Pour les cotisations de sécurité sociale dues pour les quatre ans restants à courir pour son départ à la retraite :
 - * Part salariale : 211 879 x 12 x 4...10 170 192 FCFA ;
 - * Part patronale : 926 970 x 12 x 4...44 494 560 FCFA ;
 - Total.....**54 664 725 FCFA** ;
- Pour les cotisations de la CRRAE dues pour les quatre ans restants à courir pour son départ à la retraite :
 - * Part salariale : 233 067 x 12 x 4...11 187 216 FCFA ;
 - * Part patronale : 349 600 x 12 x 4..16 780 800 FCFA ;
 - Total.....**27 968 016 FCFA** ;

VI- SUR LA DELIVRANCE DES CERTIFICATS DE TRAVAIL

Attendu que demandeur fait observer qu'à ce jour seule la BOA TOGO lui a délivré un certificat de travail, la BOA GROUP et la BOA BENIN s'étant abstenues de le faire ;

Attendu que l'abstention de ces deux défenderesses à ce sujet ne s'expliquant pas, il y a lieu de leur enjoindre de lui délivrer cette pièce ;



VII- SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTERETS POUR PROCEDURE ABUSIVE ET VEXATOIRE

Attendu que la BOA BENIN sollicite que le demandeur lui paye la somme de 200 000 000 FCFA pour procédure abusive et vexatoire ; qu'or, l'action dudit demandeur a prospéré ainsi que les développements ci-haut le démontrent à suffisance ; qu'il suit que l'action initiée par le demandeur contre la BOA BENIN n'est en rien abusive et vexatoire ; qu'il échet de rejeter la demande de dommages et intérêts formulée par cette dernière ;

VIII- SUR L'EXECUTION PROVISOIRE

Attendu qu'il est de principe en droit que les condamnations en matière sociale ont une nature alimentaire ; qu'en l'espèce, les condamnations en faveur du demandeur étant intervenues à l'occasion de la présente décision rendue en matière sociale, leur caractère alimentaire n'est plus à être démontré ; qu'il convient d'accéder à la demande d'exécution provisoire pour permettre audit demandeur de faire face à ses besoins ayant un tel caractère ;

IX- SUR LES DEPENS

Attendu qu'au sens de l'article 401 du code de procédure civile, toute partie qui succombe au procès est tenue d'en supporter les dépens ; qu'en l'espèce, les défenderesses ayant succombé à la présente procédure, il convient de mettre les entiers dépens à leur charge ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME

Constata que le sieur Bienvenu Coovi ALLA n'a jamais expressément démissionné ni rompu son contrat de travail le liant à la BOA BENIN et que le dernier lieu d'exécution de son contrat de travail et de son détachement est Lomé au Togo ;

Constata en outre qu'il s'est retrouvé à la fin de ce détachement sans aucun droit ;

Dit qu'il a donc tout intérêt à agir contre la BOA BENIN ;

En conséquence, rejette l'exception d'incompétence et la fin de non-recevoir soulevées par la BOA BENIN comme infondées ;

Constate par ailleurs qu'il n'était pas un mandataire social à la BOA TOGO, mais un salarié jouissant de tous les droits attachés à ce statut ;

En conséquence, rejette la fin de non-recevoir soulevée par la BOA TOGO comme non fondée ;

Se déclare compétent et reçoit le sieur Bienvenu Coovi ALLA en son action entièrement régulière ;

AU FOND

Constate que son licenciement est intervenu de façon concertée à l'initiative des trois défenderesses ;

Déclare ce licenciement irrégulier et abusif ;

Les tient solidairement responsables dudit licenciement ;

Déboute la BOA BENIN de sa demande de mise hors de cause comme non justifiée ;

En conséquence, condamne solidairement l'AFH Services (AFRICAN FINANCIAL HOLDING SERVICES) devenue BOA GROUP, la BOA BENIN S.A. et la BOA TOGO S.A., chacune prise en la personne de son représentant légal à payer au sieur Bienvenu Coovi ALLA les sommes suivantes :

- Treizième mois de l'année 2015....**3 619 431 FCFA** ;
- Indemnité compensatrice de préavis.....
.....**10 858 302 FCFA** ;
- Indemnité de licenciement**52 346 019 FCFA** ;
- Indemnité compensatrice de congé payé.....
.....**301 619 FCFA** ;
- Indemnité pour licenciement irrégulier.....
.....**31 781 814 FCFA** ;



①

②

- Valeur des billets d'avion Lomé-Paris-Lomé pour les congés de l'année 2015..... 5 921 300 FCFA ;
 - Dommages et intérêts pour licenciement abusif.....
.....600 000 000 FCFA ;
- Total.....704 828 485 FCFA ;

Enjoint l'AFH Services (AFRICAN FINANCIAL HOLDING SERVICES) devenue BOA GROUP, la BOA BENIN S.A. et la BOA TOGO S.A. à solidairement régulariser les cotisations de sécurité sociale et de la retraite complémentaire de la Caisse de Retraite par Répartition avec Epargne (CRRAE) suivant les détails ci-après :

- Pour les cotisations de sécurité sociale dues pour les quatre ans restants à courir pour son départ à la retraite.....54 664 725 FCFA ;
- Pour les cotisations de la CRRAE dues pour les quatre ans restants à courir pour son départ à la retraite.....27 968 016 FCFA ;

Total.....82 632 741 FCFA ;

Dit que cette injonction est assortie d'une astreinte de 100 000 FCFA par jour de résistance à compter du prononcé de la présente décision ;

Ordonne à l'AFH Services (AFRICAN FINANCIAL HOLDING SERVICES) devenue BOA GROUP et à la BOA BENIN SA de délivrer au sieur Bienvenu Coovi ALLA des certificats de travail conformes à la loi sous astreinte de 10 000 FCFA par jour de résistance ;

Déboute le sieur Bienvenu Coovi ALLA du surplus de ses demandes et la BOA BENIN SA de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire, comme, toutes infondées ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement à hauteur de 50% nonobstant toutes voies de recours ;

Condamne les défenderesses aux entiers dépens, dont distraction au profit de la SCP AQUEREBURU & PARTNERS, Société d'avocats aux offres de droit ;

Et ont signé, le **Président** et le **Greffier**./.

SUIVENT LES SIGNATURES
POUR EXPEDITION CERTIFIEE & REGISTREE
LOME, LE 11 JUIL 2018
LE GREFFIER EN CHEF



Me AMEWO Afeata