REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

BÉNIN

BERTIN MILLEFORT QUENUM
CONSEILLER À LA COUR SUPRÊME DU BÉNIN

DÉMISSION CONTRAINTE ET VIOLATION DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE AU BÉNIN

Le salaire est la principale source de revenu des travailleurs salariés, si bien que les conséquences de sa perte ou les efforts en vue de son maintien alimentent le contentieux social. Démission contrainte et violation de la clause de non-concurrence sont au cœur de deux arrêts sélectionnés parmi les décisions rendues le 27 février 2025 par la section sociale de la chambre judiciaire de la Cour suprême.

1ÈRE ESPÈCE : COUR SUPRÊME DU BÉNIN, ARRÊT N° 40/CJ-S DU 27 FÉVRIER 2025

Le rappel de la procédure permet de mieux appréhender la question de droit. Par procès-verbal de non-conciliation n° 278/MTFP/DGT/DRP/SMIT du 10 juin 2013 de la Direction générale du travail, I. A. K. a saisi le tribunal de première instance de première classe de Cotonou d'une action en paiement de divers montants consécutifs à la cessation de son contrat contre la société GRAS SAVOYE. Par jugement n° 010/2018/2ème CH-SOC rendu le 7 juin 2018, la juridiction saisie a déclaré le licenciement de I. A. K. abusif et condamné la société GRAS SAVOYE à lui payer diverses sommes dont 500 000 francs CFA de dommages-intérêts. Sur appel principal et incident respectivement de l'employeur et de la salariée, la Cour d'appel de Cotonou, par arrêt n° 157/CH-SOC/CA-COT, rendu le 6 juillet 2022, a infirmé partiellement le jugement entrepris, puis, statuant à nouveau, a condamné la société GRAS SAVOYE à payer à I. A. K. la somme de deux millions de francs à titre de dommages-indemnités et confirmé ledit jugement en toutes ses autres dispositions.

Non satisfait, l'employeur a déclaré élever son pourvoi en cassation contre les dispositions dudit arrêt en soulevant deux moyens. D'une part, les juges d'appel ont omis de mentionner la profession, le domicile de I. A. K., ainsi que la forme sociale, le siège social et le mandataire de la société GRAS SAVOYE, et d'autre part, le défaut de base légale résultant d'une motivation hypothétique de l'arrêt attaqué.

Sur le premier moyen, pour la haute juridiction, l'omission des mentions dont la demanderesse se prévaut n'est pas prescrite à peine de nullité. Par conséquent,

le moyen tel qu'articulé n'est pas fondé. Quant au second tiret sur le défaut de base légale, l'arrêt attaqué a énoncé que :

> ceci dénote de l'effort de l'intimée à conserver son emploi qu'elle a fini par quitter au regard des évènements survenus pendant ces quelques semaines ; Que l'intimée a déclaré avoir subi au cours de cette période de présence des actes de harcèlement moral ainsi qu'une incitation active à la démission par le Directeur Général de la société GRAS SAVOYE ; Que de ces faits détaillés dans son mémoire annexé au procès-verbal de non-conciliation, l'employeur n'a rapporté aucun élément formel ; Qu'ainsi, la succession de tous ces actes sont constitutifs de manœuvres pour contraindre l'employée à la démission.

et conclut que : « c'est donc à juste titre que le premier juge a retenu que, madame K. A. I. a été contrainte à la démission, ce qui s'analyse en un licenciement sans motifs objectifs et sérieux et donc abusif ».

Pour la Cour, en l'état de ces énonciations et constatations, les juges d'appel ont légalement justifié leur décision. En conclusion, le second moyen n'est pas aussi fondé. En rejetant le pourvoi, la Cour suprême conforte sa ligne jurisprudentielle sur la démission qui doit être l'expression non équivoque de la volonté du salarié de quitter son emploi. Dans une autre affaire, elle a précédemment jugé qu'équivaut à un licenciement abusif la démission contrainte d'un salarié due au développement de gêne respiratoire dont les analyses ont révélé des symptômes asthmatiques auxquels se sont ajoutés les traitements insupportables de son employeur[1]. Cette solution est identique à celle adoptée par la Cour de cassation lors de l'examen de l'affaire du salarié protégé qui avait la qualification de technicien bancaire et qui avait démissionné, car son employeur lui avait confié des responsabilités réduites, notamment des tâches de gestion quotidienne. En l'espèce, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi de l'employeur en retenant qu' :

> ayant constaté que le salarié était titulaire d'un mandat de membre du comité d'entreprise et que, sans son accord, il avait été contraint d'accomplir des tâches de gestion quotidienne d'un niveau inférieur à sa qualification de sorte que ses responsabilités avaient été réduites, la cour d'appel a pu en déduire l'existence d'un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail[2].

2E ESPÈCE : COUR SUPRÊME DU BÉNIN, ARRÊT N° 39/CJ-S DU 27 FÉVRIER 2025

La concurrence déloyale est la trame de fond de cette affaire dont il sied de rappeler la procédure. En effet, par procès-verbal de non-conciliation n° 426/MTFP/DGT/DRPSS/SMIT du 16 juin 2010 de la Direction générale du travail, A. B. a attrait son employeur, l'entreprise COLINA-VIE BENIN, devant le tribunal de première instance de première classe de Cotonou aux fins de déclarer son licenciement abusif et de la condamner à divers montants estimés à 245 millions de francs. Par jugement n° 080/2ème CH-SOC/15 rendu le 21 décembre 2015, la juridiction saisie a, entre autres, déclaré légitime son licenciement et rejeté sa demande de paiement des frais de location de

1 Cour suprême du Bénin, arrêt n° 43/CJ-CM du 20 mai 2022.

2 Cass. Soc. 5 janvier 2022 n° 20-14-934, inédit.

véhicules et de dommages-intérêts. Sur appel de A. B., la Cour d'appel de Cotonou a rendu le 9 novembre 2022 l'arrêt confirmatif n° 180/CH-SOC/CA-COT/2022 contre lequel son conseil a déclaré élever le pourvoi en cassation.

En rejetant le pourvoi, la plus haute juridiction s'est prononcée sur les deux moyens au soutien de l'exercice de la voie de recours, à savoir la dénaturation des faits et la baisse de la performance du salarié. Les compagnies d'assurance assignent des seuils de performance à leurs employés. La clause de performance du contrat de travail aurait été l'objet de mauvaise interprétation à en croire la salariée. C'est pourquoi, il est fait grief que les juges d'appel ont altéré le sens clair et précis du contrat qui lie les parties en indiquant dans leur motivation que « les parties ont convenu à la signature du contrat de coordinateur régional, d'un objectif de cinquante (50) contrats d'assurance par mois » alors que, selon le moyen, « une lecture attentive dudit contrat ne permet nullement d'y trouver une telle clause » ; que « l'obligation de réaliser 50 contrats par mois relève de la volonté unilatérale de l'employeur équipollente à une modification substantielle du contrat en cours d'exécution » et qu'une telle mention constitue inévitablement une dénaturation de l'écrit qui expose l'arrêt à cassation. Mais, selon la cour, les juges d'appel dans leur office d'interprétation du contrat de travail liant COLINA-VIE BENIN à A. B. ont fondé leur motivation sur l'avenant de modification du contrat de travail. En définitive, les juges d'appel ne sont pas reprochables du grief allégué, dans la mesure où l*eur interprétation reflète la commune intention des parties litigantes et est compatible à l'esprit des stipulations contractuelles ainsi qu'au bon sens.*

De son appréciation du motif de la rupture du contrat, l'employée soutient que la non-atteinte desdits objectifs ne constitue pas une faute de nature à justifier le licenciement, surtout lorsque cette situation résulte de l'état particulièrement exigu du marché d'assurance. Pour rejeter le moyen au soutien du pourvoi, la Cour a fait une démonstration en trois phases, à savoir le recours à la clause de performance, la preuve de la baisse du rendement ainsi que celle de la concurrence déloyale. Elle a jugé que :

> en l'espèce les parties ont convenu à la signature du contrat de coordinateur régional, d'un objectif de cinquante (50) contrats d'assurance par mois […] qu'à travers ses réponses aux différentes demandes d'explications, l'appelante ne conteste pas sa baisse de performance ; qu'en outre, l'intimée a fait constater par exploit du 08 mars 2008 que l'employée s'est investie dans l'ouverture d'une agence générale d'assurance dénommée KMN assurance avec une compagnie concurrente, la société Africaine d'Assurance et de réassurance du Bénin ; Qu'ainsi, l'insuffisance de rendement ou baisse de performance à elle reprochée est fondée et reconnue par elle.

Dans le même sens, il a été jugé que constitue une concurrence déloyale à son employeur et viole à la fois l'obligation de loyauté et de réserve, le fait pour le gérant d'une société de transit d'avoir répondu à titre personnel à un appel d'offres en acceptant de procéder aux formalités de transit et d'enlèvement des effets dans une autre société[3].

3 TPI 1ère classe de Cotonou, Jgt n° 40/2ème Ch. Soc. du 18 avril 2016.

En France, la Cour de cassation a considéré que la concurrence déloyale était caractérisée par le fait, pour une société créée par un salarié encore en poste, de démarcher des clients de l'entreprise dont il est salarié avant la fin de son contrat de travail et par le fait de détenir des informations confidentielles relatives à l'activité de cette entreprise[4].

4 Cass. Com. 7 décembre 2022 n° 21-19.860.