**UNIVERSITE PRIVEE DE OUAGADOUGOU** Année académique 2015-2016

**……………………………………………………**

 **UFR/SCIENCES JURIDIQUES POLITIQUES**

 **ET ADMINISTRATIVES**

**TRAVAUX DIRIGES DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**

**Niveau : S5 /L3/SJPA**

**Chargé du cours : Dr KIEMDE Paul**

**Chargé des TD : M. P. Alain YAMEOGO**

**Bibliographie indicative**

**Ouvrages**

* Paul KIEMDE, Droit du travail et de la sécurité sociale, Collection Précis de droit burkinabè, 2007.
* Paul KIEMDE, Cours de droit du travail et de la sécurité sociale, UPO, SJP Université Ouaga II
* Jean MOULY, Droit du travail, BREAL 2002.
* Bernard TEYSSIE (sous la direction), Travaux dirigés de droit du travail, LITEC

**Législation**

* Loi n° 28- 2008/AN portant code de travail au BURKINA FASO.
* Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974, rendue obligatoire par l'arrêté 715 FPT/DGTLS du 6 septembre 1974

**Sites Cour de cassation burkinabè**

www.cour-cassation.gov.bf

**Séance N°1 : Conclusion, critères du contrat de travail**

**Lecture :**

* C.cass., ch.soc. 3 juillet 1990, Bulletin 1990 V N° 329, p. 197
* C.cass. Ass. Plén., 4 mars 1983, Barrat c/Sa Ecole des Roches
1. **Cas pratique**

**Monsieur Kiswendsida** est un jeune diplômé en économie. Il est sorti major de sa promotion. Ne souhaitant pas travailler dans la Fonction publique, il s’est attelé à avoir une expérience professionnelle en faisant plusieurs stages en entreprise. C’est dans ce cadre qu’il a effectué,entre autres, un stage de trois mois (03) renouvelable dans une banque de la place. Il en était déjà à son quatrième renouvellement lorsque les responsables de la banque lui ont proposé un contrat d’embauche avec une période d’essai de trois (03) mois. Kiswendsida s’est dit qu’enfin le cycle de stages qu’il a entrepris depuis l’obtention de son diplôme va prendre fin. Mais à son grand étonnement, il s’est vu remettre une lettre de rupture d’essai après un (01) mois seulement d’essai. Aucune explication ne lui a été fournie. C’est alors qu’il vient vous voir, les larmes aux yeux, pour demander des conseils. Il compte sur vos conseils de juriste avisé pour savoir s’il ne peut pas se prévaloir d’un contrat de travail à durée indéterminée avec la banque pour renouvellement de stages. Il souhaite aussi savoir si la rupture de l’essai est licite et les conséquences juridiques en cas de rupture abusive.

1. **Commentaire**

**Cour d’appel de Ouagadougou, chambre sociale**

**Arrêt n° 32 du 18 mai 1993, ZOMBRE Léontine et SY Arona, Recueil de jurisprudence Droit du travail (1990-1995) pages 26 à 28.**

**LA COUR ;**

**SUR LA COMPETENCE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Attendu que le droit du travail est un droit particulièrement évolutif ; qu’il ne découle pas de grands principes intangibles suggérant l’idée d’un droit naturel ; qu’il dépend au contraire de situations sociales, économiques, voire même de rapports de forces politiques eux-mêmes en perpétuel devenir ; que par rapport à cela la question qui se pose en l’espèce est de savoir, quel est le statut juridique d’un dirigeant de société, partant de M.R engagé à la BIB comme Administrateur Directeur Général ; qu’en d’autres termes il s’agit de savoir s’il est travailleur ou mandataire ;

Attendu que la réponse à cette question impose de faire la distinction entre le contrat de travail et le contrat de mandat ; que le critère essentiel de distinction est le lien de subordination ;

Attendu que le contrat de travail exige que le travail soit effectué par le salarié sous la direction de l’employeur qui donne au salarié des instructions et des ordres devant lesquels il est tenu ;

Attendu en outre que la doctrine aussi bien que la jurisprudence retiennent que les fonctions du directeur général, révocables « ad nutum » relèvent du contrat de mandat plutôt que du contrat de travail (le droit au travail africain-Martin KIRSCH-Tome I page 16- Chronique Dalloz 1964 p-45- JCP 1996, n° 1990- Cour Suprême de Madagascar 28 Janvier 1963. TPOM. 125 p. 2771) ;

Attendu par ailleurs que le statut juridique des directeurs de société est sans équivoque : que même rémunérés, ce sont des mandataires essentiellement révocables (Gérard LYON-CAEN, « quand cesse t-on d’être salarié ? DALLOZ 1977- Chrono. 109) ;

Attendu qu’en l’espèce M.R a pris fonction en qualité d’Administrateur Directeur Général de la BIV le 5 Mai 1975 ; que d’abord il a de son propre chef dénoncé la convention d’assistance technique signé le 8 Novembre 1974 entre la BIAO et la BIV (sous côte I du dossier versé aux débats par le conseil de M) ;

Que déjà dans sa lettre du 18 Septembre 1974 au Gouvernement Voltaïque, il exprimait certaines idées maîtresses sur lesquelles reposait sa conception sur le secteur national en général, et sur le futur rôle de la BIV ;

Qu’en d’autres termes M.R exigeait une certaine liberté d’action afin d’organiser la BIV selon son entendement ;

Attendu qu’en effet trois exercices successifs lui permirent de faire ses preuves de gestionnaire avisé, à tel enseigne que bien peu de temps après celle-ci était devenue une banque de premier ordre, à la satisfaction de tout le monde, notamment des actionnaires (conclusions de Monsieur M. devant le Tribunal du Travail, page 2 paragraphe 6) ;

Attendu que M.R a eu toute latitude pour organiser la BIV comme il le voulait. Qu’il est évident que la liberté d’action dont il a bénéficié, l’esprit d’initiative dont il a fait montre et les larges pouvoirs qui lui étaient conférés ne sont que l’apanage du contrat de mandat ;

Attendu que force est donc de constater que le contrat qui liait M.R à la BIV n’était autre qu’un contrat de mandat, qu’en tant que tel tout litige relatif à la révocation de ce contrat ne peut être connu que d’une juridiction civile ;

Attendu en l’espèce, qu’en statuant ainsi qu’il l’a fait le premier juge a outrepassé sa compétence, parce qu’il s’agit d’un litige relatif à la révocation d’un mandat et non de la rupture d’un contrat de travail ;

Attendu qu’il échet d’infirmer le jugement rendu par le Tribunal du Travail en date du 22 Octobre 1991 et par évocation ;

Dire que le contrat liant M.R à la BIV était un contrat de mandat ;

Dire qu’en statuant tel qu’il l’a fait le premier juge a statué hors sa compétence ;

Renvoyer les parties à se pourvoir ainsi qu’elles aviseront ;

PAR CES MOTIFS

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

EN LA FORME : Reçoit la BIB en son appel parce qu’introduit dans les formes et délais légaux ;

AU FOND : Infirme le jugement querellé en toutes ses dispositions et par évocation ;

Dit que le contrat qui liait M.R à la BIB était un contrat de mandat ;

En conséquence dit qu’en statuant ainsi qu’il l’a fait, le premier juge a statué hors sa compétence ;

Renvoie les parties à se pourvoir ainsi qu’elles aviseront ;

Condamne M.R aux dépens.

1. **Analysez le jugement ci-dessous et dégagez le problème juridique qui se pose**

**Jugement n°20 du 25 février 2003 du Tribunal de Travail de Ouagadougou**

Au soutien de sa réclamation, madame B.F. fait valoir qu’elle a été engagée par la LONAB comme vendeuse de tickets le 21 novembre 1991 ;

Que chaque mois, elle percevait comme salaire 3,80% du montant des ventes de tickets mensuellement réalisés, soit en moyenne 89. 000 francs ; elle affirme qu’elle n’a jamais eu de problèmes professionnels jusqu’au 31 décembre 1999, date à laquelle elle a été suspendue de ses fonctions par la LONAB au motif qu’elle est soupçonnée de complicité de fraude avec une collègue vendeuse et son époux lors de la course du Pari Hippique Burkinabè du 29 décembre 1999 ;

Que cette suspension lui a été notifiée par lettre en date du 31 janvier 2000 ; elle poursuit en affirmant que la procédure judiciaire en cours ne l’a pas mise en cause alors qu’elle recevait une lettre de la LONAB le 01 mai 2001 lui notifiant son exclusion du circuit de vente PMUB à compter de la signature de ladite lettre ;

Qu’elle considère son licenciement abusif et sollicite par conséquent que soit fait droit à sa requête vu les préjudices subis et la difficulté de retrouver du travail ;

La LONAB quant à elle soutient qu’il n’y a jamais eu de contrat de travail entre elle et madame B.F. ; Qu’il s’agissait plutôt d’un contrat de commission qui ne relève d’ailleurs pas de la compétence du tribunal du travail ;

Attendu qu’il résulte de l’article 179 du code du travail que le tribunal du travail est compétent pour connaître des différends individuels nés à l’occasion du contrat de travail ;

Attendu que la LONAB par l’intermédiaire de son conseil, Maître SAWADOGO Mamadou, avocat, conclue à l’incompétence ratione materae du Tribunal du Travail, motif pris de ce que les deux parties n’étaient pas liées par un contrat de travail mais plutôt par un contrat de commission ;

Que ce contrat consistait pour les vendeuses à écouler les produits de la LONAB (des tickets) en échange du paiement d’une commission calculée sur la base des ventes réalisées, suivant un pourcentage de 3,80% fixé par la LONAB ;

Attendu que les éléments essentiels dans un contrat de travail sont la subordination hiérarchique et le salaire ;

Attendu que madame B.F. a été exclue du circuit de vente PMUB pour complicité de fraude qui a entraîné une perte de confiance ;

Qu’en agissant ainsi, la LONAB démontre qu’il y eu faute professionnelle qui dénote de son pouvoirde contrôle et du lien de subordination juridique exercé sur le travailleur ;

Attendu que le second élément à savoir, le salaire est également connu dans la mesure où la LONAB versait à madame B.F. une commission de 3,80% sur les tickets vendus dans le mois soit un salaire de 89 000 francs en moyenne ;

Qu’il s’en suit que la réunion des deux éléments (subordination hiérarchique et salaire) permet de conclure à l’existence d’un contrat de travail entre la LONAB et madame B. F. et le qualifie de contrat à durée indéterminée, depuis le 21 décembre 1991 ;

Qu’en application de l’article 179 du code du travail, il y a lieu de se déclarer compétent ;

(…)

**PAR CES MOTIFS**

Le tribunal, statuant publiquement contradictoirement en matière sociale et en premier ressort :

 Se déclare compétent ;

**Séance II : Cessation des relations de travail**

**Lecture :**

* C.cass. ch.soc.arrêt n° 02 du 19/02/2004, la Société S. C/Monsieur TP.
* C.cass. ch.soc.arrêt n° 14 du 19/06/2003, Monsieur B.L. C/Entreprise F.T.
1. **Cas pratique**

M. Gérard, délégué syndical, est un ouvrier qualifié travaillant dans une grande brasserie. Son travail consiste notamment au chargement de caisses de boissons sur les camions de livraison. Voulant servir de la bière à ses amis à l’occasion de son anniversaire et n’en ayant pas la capacité, il eut l’idée de subtiliser cinq caisses lors d’un chargement. Malheureusement, il a été surpris par l’un de ses collègues M. Jacques qui venait d’être recruté pour un contrat à durée déterminée de six mois et qui avait commencé à travailler depuis dix huit jours. Ce dernier, amusé par l’attitude pour le moins surprenante de M. Gérard dont il a entendu vanter les mérites et le travail accompli depuis vingt-cinq ans dans la société, a lui aussi soustrait dix bouteilles de sucrerie pour offrir à son amie passée lui rendre visite. Le lendemain, ils font part de leur aventure à M. Pierre, gardien de la société. Ce dernier outré par les faits commis n’a pas manqué d’insulter les deux ouvriers sans égard à la présence d’un gros distributeur de boissons, M. Henri, venu pour un rendez-vous d’affaires avec le Directeur Général de la Société. Choqué par le climat social régnant dans la société, M. Henri signifie au Directeur Général sa réticence quant à signature d’un contrat de distribution.

Désirant mettre fin à ce climat défavorable à la bonne marche de sa société, le Directeur Général souhaite obtenir vos conseils avant de prendre les mesures convenables.

**Questions :**

1. Peut-il légitiment envisager le licenciement de ses trois employés ?
2. Peut- sanctionner différemment les trois employés ?
3. Etant prévoyant, le DG veut connaître devant quelles instancesil pourrait être attrait au cas où l’un des employés voudrait contester sa décision.
4. M. Gérard étant par ailleurs délégué du syndicat des ouvriers des brasseries du Faso, sa qualité a-t-elle une influence quant à son licenciement ?
5. Un employé licencié a-t-il des droits ?
6. **Dissertation**

La rupture abusive du contrat de travail à durée indéterminée.

**Séance III : Exécution des relations de travail**

1. **Dissertation**

Le conflit collectif en droit social : nature et régime juridique

1. **Analysez l’arrêt ci-dessous**

**Cass. soc. 25 septembre 1991, Sté Unigrains c/Geoffroy**

 La Cour,

 Vu les articles L.122-13 et suivants du Code du travail et l’article 2 du titre 2 du règlement intérieur de la société Unigrains du 13 juillet 1963.

 Attendu que le règlement intérieur dont l’établissement est obligatoire et par lequel l’employeur fixe exclusivement les mesures d’application de la réglementation en matière d’hygiène et de sécurité dans l’entreprise et les règles générales relatives à la discipline et énonce les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, s’impose à tous les membres du personnel comme au chef d’entreprise, dès lors qu’il est régulièrement pris, et constitue un acte réglementaire de droit privé ;

 Attendu, selon l’arrêt attaqué, que Mme Geoffroy a été engagée le 20 juin 1980 par la société Unigrains en qualité de serveuse de direction, qu’elle a été licenciée le 13 janvier 1984, que, répondant à sa demande d’énonciation des motifs du licenciement, son employeur lui a fait connaître, par lettre du 25 janvier 1984, qu’il était dû à des faits fautifs survenus entre le 12 juillet 1983 et le 28 décembre qu’il a énumérés.

Attendu que pour condamner la société à versé à Mme Geoffroy une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ordonner le remboursement par l’employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage, la cour d’appel a décidé que le règlement ne permettant pas à l’employeur de prononcer une sanction au-delà de deux mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits reprochés, seules les fautes commises au mois de décembre pouvaient être retenues et qu’elles ne constituent pas des motifs suffisamment sérieux de licenciement.

 Attendu, cependant, que l’article 2 du titre 2 du règlement intérieur dispose seulement qu’aucune sanction ne peut être appliquée au-delà d’un délai de deux mois à compter du jour où l’employeur a eu connaissance des faits, à moins que des poursuites pénales n’aient été engagées dans le même délai, qu’une telle disposition, qui a pour effet que ces agissements ne peuvent plus donner lieu au prononcé d’une sanction, n’interdit pas à l’employeur de les invoquer à l’appui d’une mesureprononcée pour des faits commis dans le délai de deux mois la précédant ; qu’en statuant comme elle l’a fait, la cour d’appel a violé, par fausse application, le règlement intérieur de la société.

 Par ces motifs, et sans qu’il y ait lieu de statuer sur les autres branches du premier moyen et sur le second moyen, casse et annule, dans toutes ses dispositions, l’arrêt rendu le 18 mars 1987, entre les parties, par la cour d’appel de Paris, remet, en conséquence, la cause et les parties dans l’état où elle se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d’appel de paris autrement composée.