**UNIVERSITE PRIVEE DE OUAGADOUGOU** Année académique 2014-2015

**……………………………………………………**

 **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. AlainYAMEOGO**

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

1. **Cas pratique**

**Le Pingre** est un opérateur économique résidant à Ouagadougou. Etant fréquemment en déplacement, sa luxueuse résidence sise à Ouaga 2000 a été l’objet de cambriolage à plusieurs reprises. Il s’est alors attaché les services rémunérés de M’bolo, un homme de 90 kg dont la musculature à elle seule impose le respect. Seulement, voilà trois mois que M’bolo qui a une femme et douze enfants n’a rien reçu de la part de Le Pingre. Ayant approché ce dernier pour se plaindre, il s’est entendu dire qu’il n’aura aucun paiement et que dans tous les cas, il ne dispose d’aucun écrit pour justifier qu’il a été engagé par lui.

Désespéré, M’bolo qui apprend que vous êtes un brillant juriste vient solliciter votre éclairage sur les relations qui existent entre lui et Le Pingre.

1. **Commentaire**

**C. cass. Ass. Plén., 4 mars 1983, Barrat c/Sa Ecole des Roches**

La Cour : […] Sur le moyen unique commun aux deux pourvois :

* Vu l’article L.121- 1 du Code du travail ;

 Attendu que pour débouter M. Barrat de ses demandes en paiement d’indemnités pour rupture de son contrat de travail formées contre la Cass. soc. anon. Ecole des Roches, l’arrêt attaqué, statuant sur renvoi après cassation, retient que M. Barrat, engagé le 5 septembre 1969 en qualité de professeur salarié, et qui a cessé toutes fonctions d’enseignement dans cet établissement le 30 juin 1977, avait accepté, à partir du 1er octobre 1970, une novation substituant au contrat de travail originaire, une « convention de collaboration de type purement libéral », ne laissant subsister entre les parties aucun lien de subordination ;

 Attendu cependant qu’il résulte des constatations des juges du fond que, bien qu’il fût qualifié à partir du 1er octobre 1970, de « conférencier extérieur » rémunéré par des « honoraires », M. Barrat continuait à assuré les tâches d’enseignement qui lui avaient été primitivement dévolues, suivant des programmes officiels, et au sein d’une organisation fonctionnant sous la direction et la responsabilité de l’Ecole des Roches, même s’il était tenu compte de ses convenances dans l’aménagement des horaires, en sorte que cette activité, exercée sous la dépendance d’un employeur, ne pouvait avoir un caractère libéral, la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire M. Barrat au statut social qui découlait nécessairement des conditions d’accomplissement de son travail ; d’où il suit qu’en statuant ainsi qu’elle l’a fait, la cour d’appel a violé le texte susvisé ;

 Par ces motifs, casse…, renvoie devant la Cour d’Amiens.

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**

1. **Cas pratique**

M. Gérard 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 considéré 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 instances il 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 du contrat à durée déterminée

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

1. **Dissertation**

Les éléments de protection des enfants et des adolescents sous l’angle du droit du travail.

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 mesure prononcée 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.