

.....
**UFR/SCIENCES JURIDIQUES POLITIQUES
ET ADMINISTRATIVES**

TRAVAUX DIRIGES DE DROIT DU TRAVAIL

Niveau : S5 /L3/SJPA

Chargé du cours : M. Sondé Auguste COULIBALY

Chargé des TD : M. DICKO Hamadoun /M. SIEZA Anselme

Bibliographie indicative

Ouvrages

- Paul KIEMDE, Droit du travail et de la sécurité sociale, Collection Précis de droit burkinabè, 2007
- Jean MOULY, Droit du travail, BREAL 2002
- RODIERE-GRANGER (Jean-Yves), Modifier l'horaire de travail (collectif, individualisé, individuel), *Les petites affiches*, 5 janvier 2007, p. 13-15.
- BOSSU (Bernard), article précité.
- VERKINDT (Pierre-Yves), Modification du contrat de travail : le refus d'une modification des horaires de travail n'est pas nécessairement une faute grave, *JCP S*, 31 janvier 2006, p. 32-33.
- PELISSIER J., LYON-CAEN A., JEAMMAUD A., DOCKES E., Les grands arrêts du Droit du travail, Dalloz, 4ème ed., 2008, arrêts n°41 à 46 et 52 à 54
- FROUIN (Jean-Yves), « Nullité de la clause de non-concurrence qui ne prévoit de contrepartie pécuniaire qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur », *JCP S*, 19 septembre 2006, p. 27-28.

Législation

- Loi n° 028- 2008/AN portant code de travail au BURKINA FASO et ensemble ses textes d'application ;
- Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974, rendue obligatoire par l'arrêté 715 FPT/DGTLS du 6 septembre 1974.

- Sites internet

Cour de cassation burkinabè : www.cour-cassation.gov.bf

THEME 1 : CONCLUSION, CRITERES DU CONTRAT DE TRAVAIL

SEANCE 1. (4h)

Exercice 1 : Cas pratique

Le Boss 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 du Puissant, un homme de 90 kg dont la musculature à elle seule impose le respect. Seulement, voilà trois mois que le Puissant qui a une femme et douze enfants n'a rien reçu de la part de Le Boss. 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, le Puissant qui apprend que vous êtes un brillant juriste vient solliciter votre éclairage sur les relations qui existent entre lui et Le Boss.

Exercice 2 : ANALYSE D'ARRET

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'infirmier 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.

THEME 2 : Exécution des relations de travail

SEANCE 2 : (4h)

EXERCICE 1. Cas pratique

Ladji YELEKO est chef d'entreprise à Ouagadougou, il emploie plusieurs travailleurs. Son entreprise est spécialisée dans la fabrication de conserves de tête de cochon.

A la création de l'entreprise, Ladji a laissé ses salariés pratiquer librement leur croyance. C'est ainsi que chaque vendredi à 13h, alors que le travail battait son plein, les salariés musulmans partaient prier. Cette pratique est

restée ancrée à l'entreprise et en plus les heures de coupure étaient payées comme du temps de travail.

Aujourd'hui Ladji estime que cette pratique nuit à son entreprise surtout qu'au Burkina Faso les conserves de tête de cochon sont de plus en plus demandées. Il souhaite les coupures ou ne plus les payer comme du temps de travail.

1. Comment appelle-t-on cette pratique ?
2. Conseillez à Ladji la procédure à suivre pour la dénoncer

EXERCICE 2. COMMENTAIRE D'ARTICLE

Commentez dans l'intégralité l'extrait suivant :

« Le droit de grève n'autorise pas le travailleur à exécuter son travail dans des conditions autres que celles prévues à leur contrat de travail ou pratiquées dans la profession et n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise. » (Art. 382 al.2, code du travail).

THEME III. Cessation des relations de travail

SÉANCE 3 : (4h)

EXERCICE 1. Cas pratique

Vous venez d'être recruté dans le service juridique d'une société bancaire de la place. A votre prise de service le premier responsable du service vous a soumis certaines questions liées à la gestion du personnel pour avis et conseils.

Il expose qu'il y a quinze (15) jours avant votre prise de service, un contrôle interne a révélé un manquant de 5 000 000 FCFA dans la caisse d'un des caissiers de la banque. Le processus de son licenciement a été engagé avant votre recrutement. Dans la lettre de licenciement proposée, il est reproché au caissier, en raison du manquant de caisse, un vol commis au préjudice de la société pour justifier son licenciement. Elle ne prévoit, ni le respect du préavis, ni le paiement d'aucune indemnité. Le licenciement doit être notifié au cours de la semaine.

Après analyse de la situation, dite au responsable s'il y a un risque pour la société, si la lettre de licenciement est notifiée en l'état au travailleur. La société aurait-elle des moyens sérieux pour se défendre devant le tribunal dans cette situation ? Préférez-vous changer le motif allégué dans la lettre de licenciement ? Si oui, quel autre motif comptez-vous utiliser ?

EXERCICE 2. DISSERTATION

Traitez *dans l'intégralité* le sujet suivant :

Sujet : « La rupture du contrat de travail à durée déterminée ».

THEME 4 : CONTENTIEUX

SEANCE 4. (3h)

DISSERTATION

Traitez dans *l'intégralité* le sujet suivant

Sujet : La compétence du tribunal du travail