

COUR DE CASSATION

~~~~~

CHAMBRE SOCIALE

~~~~~

Dossier n° 08/89

~~~~~

Arrêt n°19

du 21/08/2006

~~~~~

BURKINA FASO  
Unité – Progrès – Justice

~~~~~

**PROCEDURE DE CONCILIATION-SAISINE DU JUGE- PARTIES- POINTS  
LITIGIEUX-- SUBSISTANCE- ACCORD PARTIEL- PROCES-VERBAL DE  
CONCILIATION- PROCES-VERBAL DE NON-CONCILIATION-  
COEXISTENCE.**

*Est légalement justifié l'arrêt confirmatif qui, par des références au procès-verbal constatant la non-conciliation des parties, en ce qui concerne le paiement de dommages et intérêts réclamé par un travailleur, déduit de ses énonciations et constatations que le procès-verbal de conciliation versé au dossier, et dont les termes ne comportent pas ce point litigieux, traduit uniquement qu'un accord partiel est intervenu entre celles-ci et dès lors, le surplus de la demande peut faire l'objet d'une procédure*

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 AOUT 2003**

**Affaire: El Hadj Oumarou KANAZOE**

**C/**

**OUEDRAOGO Seydou**

L'an deux mil trois

Et le vingt aout

La Cour de Cassation, Chambre Sociale, siégeant en audience publique dans la salle d'audience de ladite Cour à Ouagadougou composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président de la  
Chambre Sociale, Président

Madame SAMPINBOGO Mariama, Conseiller

Monsieur SININI Barthélemy, Conseiller

En présence de Monsieur TRAORE Urbain Procureur Général et  
de Madame OUEDRAOGO Haoua Francine, Greffier ;

A rendu l'arrêt ci-après :

## **La Cour**

Statuant sur le pourvoi formé le 31 mars 1989 par Maître SAWADOGO Benoît, avocat à la Cour, au nom et pour le compte El Hadj Oumarou KANAZOE contre l'arrêt n°10 rendu le 03 décembre 1989 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou ;

**Vu** l'ordonnance 91- 051/ PRES du 26 aout 1991 relative à la Cour suprême

**Vu** la loi organique n°013-2000 /AN du 09 mai 2000, portant Organisation, Attribution et fonctionnement de la Cour de cassation et procédure applicable devant elle ;

**Vu** les articles 592 et suivants de et suivants du code de procédure civile

Vu les mémoires ampliatifs du demandeur et en réplique du défendeur

**Vu** les conclusions écrites du Ministère Public ;

**Ouï** le conseiller en son rapport ;

**Ouï** l'Avocat Général en ses observations orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### **SUR LA RECEVABILITE**

Attendu que le pourvoi introduit par SAWADOGO Benoît remplit les conclusions de forme et de délai prévues par la loi ;

Qu'il ya donc lieu de le déclarer recevable ;

### **AU FOND**

Attendu que par le contrat en date du 21 février 1984, OUEDRAOGO Seydou était engagé en qualité de gérant de l'hôtel OK INN ;

Que par lettre en date du 03 octobre 1985 OUEDRAOGO Seydou se voyait notifier la fin de son contrat de travail ;

Qu'estimant avoir été abusivement licencié, il saisissait l'inspecteur de Travail aux fins d'obtenir paiement de la somme de 8.000.000 F à titre de dommages intérêts ; que suite à l'échec de la tentative de conciliation portant sur lesdits dommages et intérêts, le Tribunal de travail de Ouagadougou saisi par jugement

n° 27 du 31 aout 1987 déclaré le licenciement de OUEDRAOGO Seydou abusif et condamné l'employeur à lui payer la somme de 1.000.000 F à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que sur appel interjeté le 11 septembre 1987 par l'hôtel OK INN, la chambre Sociale de la Cour d'Appel de Ouagadougou par arrêt n° 10 du 03 février 1989, dont pourvoi confirmait le jugement querellé ;

Sur le moyen unique tiré de la violation  
de l'article 197 ancien du code de travail

Attendu que le demandeur fait valoir que l'article 197 suscité dispose : « ... en cas de conciliation, un Procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les parties consacre le règlement à l'amiable du litige. Ce procès-verbal de conciliation signé par l'inspecteur du Travail et des lois Sociales, son délégué ou son suppléant vaut titre exécutoire... »

Qu'il soutient que dès que le différend a été résolu à l'amiable et qu'un procès-verbal de conciliation s'en est suivi, le travailleur est mal fondé pour intenter quelque action, le procès-verbal valant titre exécutoire ;

Attendu qu'en réplique, le défendeur indique qu'en réalité il y a règlement à l'amiable en ce qui concerne le salaire, les indemnités de préavis, de congés payés, de licenciement lesquels furent réglés par l'employeur à l'exclusion cependant des dommages intérêts qui ont fait l'objet de procès-verbal de non conciliation en date du 01 avril 1986 ;

Que c'est le défaut de conciliation qui a été soumis à l'appréciation du Tribunal du Travail puis la Cour d'appel a une base légale ;

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que le différend opposant les parties porte sur la somme de 8.000.000 F réclamée par OUEDRAOGO Seydou à titre de dommages intérêts ;

Attendu qu'il n'est pas contesté que c'est suite à non conciliation entre le travailleur et son employeur sur ce point que l'affaire a été soumise au Tribunal du Travail puis la Cour d'appel ;

Attendu que l'article 197 suscité contient d'autres dispositions non reproduites par le demandeur ;

« En cas de non conciliation partielle, un procès-verbal signé de l'inspecteur du travail et des lois sociales, son délégué ou son suppléant légal, vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et un procès-verbal de non conciliation est adressé par l'inspecteur du Travail et des lois sociales, son délégué ou son suppléant légal, pour le surplus de la demande » ;

Attendu que selon l'arrêt attaqué que la procédure obligatoire de conciliation par l'inspecteur du Travail a été constatée par un procès-verbal de règlement amiable en ce qui concerne le salaire et les indemnités légales de rupture du contrat de travail et un procès-verbal de non conciliation s'agissant des dommages intérêts ;

Attendu que par conséquent, l'Etablissement simultané d'un procès-verbal de conciliation et d'un procès-verbal de non conciliation dans un différend du travail est conforme à la loi et ne revêt pas un caractère contradictoire dans la mesure où la coexistence de ces procès-verbaux, entend tout simplement indiquer le règlement partiel du litige ;

Attendu que la Cour d'appel en statuant ainsi, a fait une bonne application de la loi ;

Que dès lors le moyen soulevé n'est pas fondé et doit être rejeté.

### **PAR CES MOTIFS**

En la forme : reçoit le pourvoi ;

Au fond : le déclare mal fondé et le rejette ;

Met les dépens à la charge du Trésor Public.

Et ont signé le Président et le Greffier

.

COUR DE CASSATION

~~~~~

CHAMBRE SOCIALE

~~~~~

Dossier n° 22/97

~~~~~

Arrêt n°17

du 15/06/2006

~~~~~

BURKINA FASO

Unité – Progrès – Justice

~~~~~

**CONTRAT DE TRAVAIL ; RUPTURE- EMPLOYEUR- RESPONSABILITE-  
LICENCIEMENT- MODIFICATION SUBSTANTIELLE DU CONTRAT DE  
TRAVAIL- REFUS- SALARIE- DEMISSION.**

*Une Cour d'appel peut justement déduire des circonstances de la cause, que la démission du salarié, qui refuse d'accepter la modification substantielle de son contrat de travail, constitue une rupture de contrat dont la responsabilité est imputable à l'employeur*

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 JUIN 2006**

**Affaire : B.I.B**

**C/**

**GANSORE Daouda**

L'an deux mil six

Et le quinze juin

La Cour de Cassation, Chambre Sociale, siégeant en audience publique dans la salle d'audience de ladite Cour à Ouagadougou composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président de la  
Chambre Sociale, Président

Madame SAMPINBOGO Mariama, Conseiller

Monsieur SININI Barthélemy, Conseiller

En présence de Monsieur OUEDRAOGO Armand, Avocat Général  
et de Madame OUEDRAOGO Haoua Francine, Greffier ;

A rendu l'arrêt ci-après :

## La Cour

Statuant sur le pourvoi formé le 02 avril 1997 par Maître Sawadogo Harouna, avocat à la Cour, au nom et pour le compte de la BIB, contre l'arrêt n°08 rendu le 04 février 1997 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou dans une instance qui oppose sa cliente à Gansoré Daouda ;

**Vu** l'Ordonnance n°91-051/PRES du 26 août 1991 portant Composition, Organisation, et Fonctionnement de la Cour Suprême;

**Vu** la loi organique n°013-2000 /AN du 09 mai 2000 relative à la Cour de Cassation et Procédure applicable devant elle ;

**Vu** les articles 592 et suivants du code de procédure civile ;

**Vu** les mémoires ampliatif de la demanderesse et en réplique du défendeur ;

**Vu** les conclusions écrites du Ministère Public ;

**Ouï** le conseiller en son rapport ;

**Ouï** l'Avocat Général en ses observations orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### En la forme

Attendu que le pourvoi a été introduit dans les forme et délai prescrits par la loi ; qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

### Au fond

Attendu que par contrat à durée indéterminée, Monsieur Gansoré Daouda a été, à la suite d'un test de recrutement, engagé le 1<sup>er</sup> juillet 1985 en qualité de cadre diplômé en comptabilité ; qu'après une période d'essai suivi de stage, il a été titularisé suivant lettre en date du 10 juillet 1986 et affecté au service de la comptabilité puis nommé sous directeur dudit service ;

Attendu que le 13 juillet 1992, la direction générale de la BIBle nommait chef de bureau à l'agence de la BIB à Tenkodogo ; que le 19 août 1992, Monsieur Gansoré Daouday répondait pour demander de rapporter ladite décision ; qu'il fait valoir que, employé en qualité de comptable, il n'a pas le profil qu'il faut pour exercer de telles fonctions ; que la direction de la banque, par lettre en date du 27 août 1992, confirmait sa décision et invitait Monsieur Gansoré à rejoindre son poste d'affectation à Tenkodogo ;

Attendu qu'après avoir rejoint ledit poste, Monsieur Gansoré par lettre datée du 06 janvier 1993 notifiait à son employeur la rupture pour compter du 08 février 1993 de leur relation de

travail, tout en précisant que la responsabilité de cette rupture est du fait de l'employeur, la BIB ; qu'en réponse celle-ci décline toute responsabilité et y voit dans cette rupture, la démission de l'employé ;

Attendu que par lettre en date du 18 mars 1993, Monsieur Gansoré saisissait l'Inspection du travail du litige ainsi né ; que la tentative de conciliation ayant échoué, l'Inspection a transmis l'affaire devant le tribunal du travail ;

Que le Tribunal, par jugement n°77 du 11 avril 1995, déclarait la rupture du contrat du travail de Gansoré Daouda imputable à l'employeur et condamnait en conséquence celui-ci à lui payer la somme totale de vingt et un million neuf cent cinquante cinq mille sept cent trente (23 955 730) F CFA, et le déboutait du surplus de sa demande ;

Attendu que sur appel principal interjeté par la BIB et incident interjeté par Gansoré Daouda, la Cour d'appel de Ouagadougou par arrêt n°08 du 04 février 1997 dont pourvoi réformait ledit jugement, déclarait la rupture intervenue de licenciement abusif et condamnait la BIB à payer à Gansoré Daouda la somme totale de douze millions neuf cent soixante dix sept mille cinq cent quatre vingt trois (12 977 583) F CFA ; qu'elle déboutait Gansoré Daouda du surplus de sa demande ;

Attendu que le conseil de la demanderesse au pourvoi soulève dans sa requête trois moyens de cassation ;

Sur le premier moyen de cassation tiré de la violation  
de l'article 34 du code du travail

Attendu qu'il allègue que la Cour d'appel en déclarant la rupture intervenue de licenciement alors qu'aux termes de l'article 34 suscitée, il y a licenciement lorsque la rupture du contrat est du fait de l'employeur, et lorsque celle-ci est du fait du travailleur, il y a démission ; que dans le cas d'espèce, il s'agit d'une démission et non d'un licenciement ; que dès lors la Cour d'appel a violé ledit article 34 et son arrêt encourt cassation ;

Attendu que le conseil du défendeur au pourvoi réplique que son client a été contraint à la démission ; que suite à une modification substantielle du contrat du travail dont le but inavoué est de nuire, le refus du travailleur selon l'article 20 du code du travail ne saurait engager sa responsabilité ; qu'en effet, cet article dispose que : « L'employeur doit procurer le travail convenu et au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat. Il ne peut non plus imposer une mutation non prévue au contrat. Toute modification

substantielle du contrat de travail doit revêtir la forme écrite et être approuvée par le travailleur. En cas de refus de celui-ci, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. » ;

Que dès lors, la BIB n'a pas respecté la convention qui la liait au travailleur ;

Que dans ces conditions et selon l'article 34 dudit code, dès lors que c'est par le fait de l'employeur que la rupture est intervenue, il ne peut s'agir que de licenciement ;

Qu'alors c'est en bon droit que la Cour d'appel l'a qualifiée ainsi. Que par conséquent les moyens soulevés par la demanderesse ne sauraient prospérer ; qu'il en conclut au rejet pur et simple du pourvoi » ;

Mais attendu que la Cour d'appel a statué que : « ...les fonctions de chef de bureau d'une agence bancaire diffèrent sensiblement de celle de comptable puisque les premières renferment en outre des fonctions administratives qui ne correspondent pas aux aptitudes du travailleur ;

Qu'il s'en suit que cette nomination est une modification substantielle du contrat de travail étant entendu que même si la rémunération du travailleur reste la même, il n'en serait pas de même pour sa carrière ;

Attendu que le Code du travail prescrit que lorsqu'intervient une modification du contrat de travail, elle doit être approuvée par le travailleur ;

Que dans le cas échéant, s'il intervenait une rupture du contrat elle est imputable à l'employeur ;

Qu'il échet donc de constater que le premier juge en déclarant imputable à la B.I.B la rupture du lien contractuel a fait une sereine interprétation des faits et de la loi » ;

Qu'en statuant ainsi la Cour d'appel n'a nullement violé l'article 34 suscitée ; qu'en effet, seul l'article 20 du code du travail est concerné par le litige, l'application de l'article 34 dudit code n'étant pas ici mise en cause ;

Que le moyen n'est pas fondé et doit être rejeté ;

Sur le deuxième moyen tiré de l'inobservation de l'article 59 de l'Ordonnance n°91-0051/PRES du 26 août 1991 relative à la Cour suprême ;

Attendu que le demandeur au pourvoi se contente d'affirmer que l'examen des faits devrait révéler les contradictions dans la motivation de la Cour, sans relever lesdites

contradictions qu'implique l'application de l'article 59 suscitée; que ce moyen manque de sérieux et doit être de ce fait écarté ;

Sur le troisième moyen tiré l'inobservation de la convention des parties et de la violation de l'article 20 du code du travail

Attendu que la demanderesse souligne que selon l'article 02 du règlement intérieur de la BIB, « tout agent, quelque soit sa catégorie professionnelle peut être muté pour nécessité de service dans toute unité autre que celle où il a été embauché ». Qu'ainsi aux termes dudit règlement intérieur qui lie toutes les parties la mutation de Monsieur Gansoré Daouda est régulière...

Que d'autre part dans l'esprit de l'article 20 du code du travail, si le travailleur a accepté la mutation de façon tacite ou expresse, il ne peut plus par la suite imputer la rupture à l'employeur ;

Mais attendu que, dans le cas d'espèce de la convention des parties, l'article 2 du règlement intérieur de la banque stipulant que tout agent, quelque soit sa catégorie professionnelle, peut être muté pour nécessité de service dans toute unité autre que celle où il a été embauché, la B.I.B d'une part, n'expose pas la nécessité de service qui est à la base de la mutation de GANSONRE Daouda, et d'autre part cette disposition ne saurait être contraire à celle de l'article 20-3 du code du travail ;

Qu'enfin, ni l'esprit ni la lettre de l'article 20 comme ci-dessus démontré dans le premier moyen n'a nullement été violé ; que ce troisième moyen n'est pas fondé ;

Qu'au total le pourvoi n'est pas fondé et doit être rejeté ;

Par ces motifs

En la forme, reçoit le pourvoi ;

Au fond, le déclare mal fondé et le rejette.

Met les dépens à la charge du trésor public.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du Burkina Faso les jours, mois et an que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier.

COUR DE CASSATION

~~~~~

CHAMBRE SOCIALE

~~~~~

Dossier n° 40/2003

~~~~~

Arrêt n°37

du 21/12/2006

~~~~~

BURKINA FASO  
Unité – Progrès – Justice

~~~~~

**DELAI- DELAIS DE PROCEDURE - DYSFONCTIONNEMENT DU SERVICE PUBLIC DE LA JUSTICE- RESPONSABILITE (NON)- PARTIES**

*Les parties n'assument pas les dysfonctionnements du service public de la justice, notamment en matière de computation de délais de procédure.*

*Ou encore*

*Les dysfonctionnements du service public de la justice, notamment en matière de computation de délais de procédure, ne sont pas imputables aux parties.*

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 DECEMBRE 2006**

**Affaire: Imprimerie Nouvelle du Centre**

**C/**

**Alassane ZONGO**

L'an deux mil six

Et le vingt et un décembre

La Cour de Cassation, Chambre Sociale, siégeant en audience publique dans la salle d'audience de ladite Cour à Ouagadougou composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président de la  
Chambre Sociale, Président

Madame SAMPINBOGO Mariama, Conseiller

Monsieur SININI Barthélemy, Conseiller

En présence de Monsieur OUATTARA Sissa, Premier Avocat  
Général et de Madame OUEDRAOGO Haoua Francine, Greffier ;

A rendu l'arrêt ci-après :

## La Cour

Statuant sur le pourvoi formé le 15 mai 2003 par Maître Emma Félicité DALA , avocat à la Cour, au nom et pour le compte l'Imprimerie Nouvelle du Centre ( I.N.C) contre l'arrêt n°15 rendu le 18 mars 2003 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou dans une instance qui oppose sa cliente à ZONGO Alassane , son employé

**Vu** la loi organique n°013-2000 /AN du 09 mai 2000, portant Organisation, Attribution et fonctionnement de la Cour de cassation et procédure applicable devant elle ;

**Vu** les articles 332 du code du travail, 592 et suivants de et suivants du code de procédure civile

**Vu** les conclusions écrites du Ministère Public ;

**Ouï** le conseiller en son rapport ;

**Ouï** l'Avocat Général en ses observations orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### SUR LA RECEVABILITE

Attendu que le pourvoi introduit par Maitre Emma Félicité DALA remplit les conclusions de forme et de délai prévues par la loi ;

Qu'il y a donc lieu de le déclarer recevable ;

### AU FOND

Attendu que l'arrêt dont pourvoi a déclaré l'appel de Maître Emma Félicité DALA irrecevable pour forclusion

Attendu que le conseil de la défenderesse fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré son appel irrecevable pour cause de forclusion alors que conformément aux dispositions des articles 203 et 190 du code du travail de Ouagadougou, l'Imprimerie Nouvelle du Centre (I.N.C) a relevé son appel par déclaration écrite adressée au greffier en chef du tribunal de travail de Ouagadougou, le 23 novembre 2000, deux jours seulement après que le jugement ait été rendu ;

Attendu que le conseil de L'imprimerie Nouvelle du Centre fait valoir que pour rapporter la preuve de ses allégations, une copie de l'acte d'appel adressée au greffier en chef et reçu par lui est produite au dossier ;

Attendu qu'il soutient que la preuve de la réception de l'appel de l'employeur du 21 novembre 2000 par madame le greffier en chef TIENDREBEOGO Elisabeth,

est établie par la signature manuscrite apposée ainsi que le cachet du Tribunal à la date de réception ;

Attendu qu'il conclut qu'il y a violation de l'article 203 du code de travail par la Cour d'appel car l'appel ayant été fait dans les délais et forme requis par la loi, il n'y a pas de forclusion

Attendu que dans son mémoire en défense, ZONGO Alassane conclut au rejet pur et simple du pourvoi ;

Attendu que par lettre en date du 23 novembre 2000 versée au dossier, Maître Emma Félicité DALA, a relevé appel du jugement rendu le 21 novembre 2000 par le Tribunal du Travail de Ouagadougou dans la cause opposant l'Imprimerie Nouvelle du Centre (I.N.C) à ZONGO Alassane son employé ;

Attendu qu'il est constant que ladite lettre a été reçue par Madame le Greffier en chef de ce tribunal comme l'atteste la mention y figurant ;

Attendu que par ailleurs est versée au dossier une pièce intitulée acte d'appel établie à la date du 28 février 2002 par le même Greffier en chef ;

Attendu qu'il ne saurait être contesté que cette contradiction entre les deux pièces témoigne d'un dysfonctionnement au niveau du service du Greffe lequel ne peut être imputable à l'appelant ;

Attendu que doit être plutôt prise en compte la lettre de Maître Emma Félicité DALA daté du 23 novembre 2002 indiquant clairement qu'elle a relevé appel du jugement le 21 novembre 2000, donc dans le délai de quinze jours à l'article 203 du code du travail ;

Qu'il s'ensuit que l'arrêt attaqué doit être cassé pour violation de la loi ;

### PAR CES MOTIFS

En la forme : reçoit le pourvoi ;

Au fond : le déclare bien fondé ;

Casse l'arrêt attaqué

Remet en conséquence la cause et les parties au même et semblable état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la même juridiction autrement composée.

Met les dépens à la charge du Trésor Public.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la chambre Sociale de la Cours de cassation du Burkina Faso les jours, mois et an que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier

COUR DE CASSATION

~~~~~

**CHAMBRE SOCIALE**

~~~~~

Dossier n°34/2002

~~~~~

**Arrêt n° 12**

du 19 juillet 2007

~~~~~

BURKINA FASO

*Unité - Progrès - Justice*

~~~~~

**POUVOIR DES JUGES- POUVOIR SOUVERAIN- OFFICE DU JUGE -  
NATURE JURIDIQUE DE LA RELATION CONTRACTUELLE-  
QUALIFICATION-ECRIT- ABSENCE.**

*Ayant relevé des explications fournies par les colitigants qu'un chauffeur a travaillé plus de dix (10) ans dans l'entreprise, une Cour d'appel sans violer l'article 179 du code de travail en a fait une saine appréciation en décidant qu'un contrat de travail a lié les parties.*

*C'est dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation souverain, qu'ayant constaté qu'un chauffeur a été au service d'une entreprise pendant plus de dix (10) ans, une Cour d'appel a décidé qu'un contrat de travail liait les parties.*

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 JUILLET 2007**

**Affaire : NIKIEMA Pascal**

**C/**

**OUEDRAOGO P. Jean-Pierre**

L'an deux mille sept  
Et le dix-neuf juillet

La Cour de cassation, Chambre Sociale, siégeant en audience publique dans la salle des audiences ordinaires de ladite Cour, composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président de la Chambre sociale, **Président**

Monsieur SININI Barthélemy,

**Conseiller**

Madame SAMPINBOGO Mariama,

**Conseiller**

En présence de Monsieur Sissa OUATTARA, 1<sup>er</sup> Avocat général, et de Madame OUEDRAOGO Haoua Francine, Greffier ;

A rendu l'arrêt ci-après :

## **LA COUR**

Statuant sur le pourvoi en cassation formé le 13 mars 2002 par Maître SAWADOGO J. Benoît, Avocat à la Cour, au nom et pour le compte de NIKIEMA Pascal, contre l'arrêt n°10 rendu le 15 janvier 2002 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou dans l'instance qui oppose son client à Monsieur OUEDRAOGO P. Jean-Pierre ;

Vu la loi organique N°13/2000/AN du 09 mai 2000 portant organisation, attributions et fonctionnement de la Cour de Cassation et procédure applicable devant elle ;

Vu les articles 204 du code du travail (ancien), 592 et suivants du code de procédure civile ;

VU le mémoire ampliatif ;

Vu les conclusions du Ministère Public ;

Ouï Monsieur le Conseiller en son rapport;

Ouï les parties en leurs observations orales ;

Ouï Monsieur l'Avocat général en ses conclusions orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

## **SUR LA RECEVABILITE**

Attendu que le pourvoi a été introduit dans les forme et délai prescrits par la loi ; qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

## **AU FOND**

Attendu que selon l'arrêt attaqué, Messieurs NIKIEMA Pascal et OUEDRAOGO P. Jean-Pierre étaient en relation de travail de 1988 à 1998 ;

Que suite à la rupture intervenue courant 1998, Monsieur OUEDRAOGO P. Jean-Pierre saisissait l'Inspection du travail puis le Tribunal du travail ; que celui-ci par jugement du 13 février 2001 déclarait le licenciement abusif et au titre des dommages intérêts condamnait l'employeur à payer au licencié la somme de trois millions six cents mille (3.600.000) F CFA.

Que sur appel du jugement de Monsieur NIKIEMA Pascal, la Cour d'appel de Ouagadougou par arrêt n°10 du 15 janvier 2002, confirmait le jugement en toutes ses dispositions ;

Que c'est contre cet arrêt que Maître SAWADOGO Benoît, Conseil de Monsieur NIKIEMA Pascal, s'est pourvu en cassation pour violation de l'article 179 du code du travail ;

## **Sur le moyen unique tiré de la violation de l'article 179 du code du travail**

Attendu que le demandeur au pourvoi soutient : « Que malgré la période assez longue de collaboration de l'entreprise NIKIEMA Pascal et de Monsieur OUEDRAOGO P. Jean-Pierre, leurs relations contractuelles n'ont jamais été empreintes d'une quelconque subordination juridique ou d'une quelconque rémunération et que donc l'article 39-1 et 2 de la Convention collective interprofessionnelle de juillet 1974 ne saurait trouver application dans le cas d'espèce ;

Qu'en définitive Monsieur OUEDRAOGO P. Jean-Pierre ne s'est jamais trouvé à l'entreprise NIKIEMA Pascal par un contrat de travail ;

Que la décision des juges du fond est une violation flagrante des dispositions de l'article 179 du Code du Travail et elle encourt donc cassation ; »

Attendu que le mémoire ampliatif a été notifié au défendeur qui n'y a pas répliqué ;

Mais attendu que ledit article 179 dispose que : « Il est institué des tribunaux du travail qui connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail et d'apprentissage, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, entre les travailleurs et leurs employeurs ou maîtres... Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail » ;

Que la Cour d'appel de Ouagadougou a statué « qu'il ressort des explications fournies de part et d'autre .... Que OUEDRAOGO Piga Jean-Pierre, chauffeur conducteur de la pelle 966, a été recruté par NIKIEMA Pascal ;

Que c'est après y avoir travaillé pendant plus de dix (10) ans qu'il a été licencié verbalement et alors que selon l'article 39 alinéas 1 et 2 de la Convention collective interprofessionnelle de juillet 1974, « Après trois mois de présence continue, l'ouvrier payé à l'heure, devient ouvrier permanent ;

Que l'argument de l'employeur selon lequel le travailleur ne travaillait pas sous sa direction et son autorité ne saurait prospérer ;

Que le premier juge a fait une saine appréciation en décidant qu'un contrat de travail a lié les parties ;

Attendu qu'en ce concerne la rupture du contrat de travail, l'employeur a méconnu les dispositions de l'article 28 du code du travail quant à la notification d'un préavis pour avoir licencié verbalement le travailleur ; qu'il y a donc abus dans le droit de rupture de l'employeur ; »

Qu'en statuant ainsi l'arrêt confirmatif de ladite Cour d'appel n'a nullement violé l'article 179 du code du travail ;

Que le moyen unique tiré de la violation de cet article n'est pas fondé et doit être rejeté ;

**PAR CES MOTIFS**

**EN LA FORME**

Reçoit le pourvoi ;

**AU FOND**

Le déclare mal fondé et le rejette ;

Met les dépens à la charge du Trésor Public ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Chambre sociale de Cour de Cassation du Burkina-Faso, les jours, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.

COUR DE CASSATION

~~~~~  
**CHAMBRE SOCIALE**  
~~~~~

Dossier n°80/1999  
~~~~~

**Arrêt n°18**

Du 20 décembre 2007  
~~~~~

BURKINA FASO  
*Unité - Progrès - Justice*  
~~~~~

**CONTRAT DE TRAVAIL ; RUPTURE -EMPLOYEUR- MOTIF LEGITIME-  
CHARGE DE LA PREUVE- LICENCIEMENT-CONTESTATION.**

*En cas de contestation la preuve du motif légitime du licenciement incombe à l'employeur.*

**CONTRAT DE TRAVAIL ; RUPTURE-RUPTURE ABUSIVE-EMPLOYEUR-  
MOTIF LEGITIME- CHARGE DE LA PREUVE-LICENCIEMENT LIE A  
L'ETAT DE GROSSESSE OU LA NAISSANCE D'UN ENFANT-  
CONTESTATION.**

*Selon l'article 34 du code du travail, l'employeur qui licencie une salariée du fait de son état de grossesse ou de la naissance de son enfant doit justifier d'un motif légitime.*

*C'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation qu'une Cour d'appel, ayant estimé que les faits relevés à l'encontre de la salariée sont liés à son état de grossesse ou à la naissance de son enfant, a décidé que le licenciement est abusif.*

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 DECEMBRE 2007**

**Affaire : Marie France RICCI**

**C/**

**AMOBÉ Koraw Timothée**

L'an deux mille sept  
Et le vingt décembre

La Cour de cassation, Chambre Sociale, siégeant en audience publique dans la salle des audiences ordinaires de ladite Cour, composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président de la Chambre sociale, **Président**

Monsieur SININI Barthélemy,

Madame SAMPINBOGO Mariama,

**Conseiller**

**Conseiller**

En présence de Monsieur Sissa OUATTARA, 1<sup>er</sup> Avocat général, et de Madame OUEDRAOGO Haoua Francine, Greffier ;

A rendu l'arrêt ci-après :

## **LA COUR**

Statuant sur le pourvoi en cassation formé le 30 juillet 1999 par Maître Harouna SAWADOGO au nom et pour le compte de sa cliente Marie France RICCI contre l'arrêt n°34 rendu le 29 juin 1999 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou dans une instance qui oppose sa cliente à Madame AMOBE Koraw Timothée ;

Vu l'Ordonnance n°91-051/PRES du 26 août 1991, portant composition, organisation et fonctionnement de la Cour suprême ;

Vu la loi organique N°13/2000/AN du 09 mai 2000 portant organisation, attributions et fonctionnement de la Cour de Cassation et procédure applicable devant elle ;

Vu la requête afin de pourvoi en date du 29 juillet 1999 ;

Vu les conclusions du Ministère Public ;

Où Monsieur le Conseiller en son rapport ;

Où les parties en leurs observations ;

Où Monsieur l'Avocat général en ses conclusions orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

## **EN LA FORME**

Attendu que Maître Harouna SAWADOGO, Conseil de Dame Marie France RICCI, a introduit le pourvoi dans les forme et délai prescrits par la loi ; qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

## **AU FOND**

Attendu qu'il ressort de l'arrêt attaqué que Mme AMOBE Koraw Timothée a été embauchée par Mme RICCI Marie France en 1989 en qualité de nurse en plein temps et classée dans la 2<sup>ème</sup> catégorie. Les enfants pour lesquels elle avait été embauché ont grandi, alors l'emploi de nurse ne s'avérait plus nécessaire ; que la fonction de boys cuisiner sous condition d'une disponibilité constante en cas d'invitation à la maison, lui fut proposé, elle accepta et fut classée en 4<sup>ème</sup> catégorie avec augmentation de salaire brut d'environ 35 % ;

Qu'au moment de l'acceptation du nouvel emploi, Mme AMOBE Koraw Timothée n'a pas informé son employeur de son état de grossesse, mais Mme RICCI n'en fit pas un problème et lui confia une autre tâche comptable avec son état ; qu'il était évident que lors de son accouchement il fallait pourvoir à son remplacement ; qu'ainsi Mme RICCI fit appel à un nouveau cuisinier lors de l'absence de Dame AMOBE ;

Qu'en fin janvier 1995, l'employeur eu un entretien avec son employée sur l'impossibilité de la poursuite des relations contractuelles qui les liaient ; que dès lors interviendra le licenciement de Mme AMOBE Koaw Timothée par lettre en date du 31 janvier 1995 ;

Attendu qu'estimant son licenciement abusif, Mme AMOBE saisissait l'Inspection du Travail afin d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif ; faute de conciliation le Tribunal du Travail fut saisi du litige ; que par jugement n°31 en date du 14 avril 1998, ledit Tribunal déclarait le licenciement de Mme AMOBE Koraw Timothée abusif, condamnait par conséquent Mme RICCI Roger à lui payer la somme de 607.420 F à titre de dommages et intérêts ;

Que le 16 avril 1998, Maître Constantin OUEDRAOGO au nom de sa cliente Dame Marie France RICCI interjetait appel de la décision ainsi rendue ;

Que le 29 juin 1999 la Chambre sociale de la Cour d'appel confirmait le jugement querellé en toutes ses dispositions ;

Que cet arrêt fait l'objet du présent pourvoi ;

Attendu que Maître SAWADOGO Harouna au soutien de son pourvoi invoque deux moyens de cassation : la violation de l'article 12 du décret n°77-311/PRES/FPT du 17 août 1977 et l'article 34 de la loi n°11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du Travail ;

**Du moyen de cassation tiré de la violation de l'article 12 du décret n°77-311/PRES/FPT du 17 août 1977**

Attendu que Maître Harouna SAWADOGO fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir violé l'article 12 du décret du 17 août 1977 qui dispose que : «en raison du caractère particulier des relations professionnelles entre le domestique et son employeur, chacune des parties pourra mettre fin à tout moment à son engagement moyennant un préavis d'un mois ou d'une indemnité correspondante, excepté le cas de faute lourdes » ;

Qu'il soutient qu'il n'est pas contesté que Dame AMOBE Koraw Timothée avait la qualité de domestique et Dame Marie France RICCI la qualité d'employeur ; qu'il conclut- que Dame Marie France en licenciant DAME amobe Koraw Timothée après respect d'un préavis de un mois, suivi de la liquidation et du règlement de ses droits légaux ne peut être accusée d'avoir commis un quelconque abus, qu'ainsi les juges du fond ont violé l'article 12 susvisé en déclarant le licenciement abusif et en faisant une fausse

application de l'article 3 de la loi du 22 décembre 1992 portant Code du Travail ;

Mais attendu que selon les dispositions de l'article 33 du Code de Travail, en cas de contestation sur le licenciement, l'employeur est tenu de faire devant la juridiction saisie, la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture du contrat ; que dans la présente procédure la légitimité de la cause du licenciement de Dame AMOBE Koraw Timothée n'a pas été prouvé par Dame RICCI ;

Que s'il est vrai que l'article 12 du décret du 11 août 1977 permet à l'employeur de licencier le travailleur après préavis d'un mois et la liquidation de ses droits, il n'en demeure pas moins que les dispositions de ce décret ne peuvent pas être contraires à celle de l'article 33 du Code du Travail qui est une loi ; que ce décret n'empêche pas Dame RICCI de prouver la légitimité du licenciement qui a une autre raison qu'elle refuse d'avouer ; que par conséquent ce moyen est mal fondé et est à rejeter ;

### **Du second moyen de cassation tiré de la violation de l'article 34 du Code du Travail**

Attendu que le conseil du demandeur fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir violé les dispositions de l'article 34 du Code du Travail en soutenant qu'il n'est pas établi que le licenciement était fondé sur la naissance de l'enfant de Dame AMOBE Koraw Timothée encoure moins sur sa grossesse ;

Que la demanderesse au pourvoi indique qu'il est de principe que lorsque les investigations n'aboutissent pas, l'apparence bénéficie à l'employeur et que c'est à tort que les juges du fond ont invoqué l'article 34 du Code du Travail pour déclarer abusif le licenciement ;

Qu'il fait observer qu'il en est de même du motif selon lequel la lettre de licenciement est resté muette sur les motifs du licenciement puisque de doctrine bien établie, il ressort que l'employeur peut ne pas donner le véritable motif du licenciement, et ne révéler celui-ci que devant le Tribunal ; qu'il ajoute que le licenciement de Dame AMOBE Koraw Timothée était lié au fait que la nature de l'emploi qu'elle occupait n'était pas conciliable avec les absences intempestives à venir ;

Que Maître Harouna SAWADOGO conclut alors que c'est à tort que les juges du fond ont invoqué et appliqué faussement l'article 34 du Code du Travail, ce qui expose la décision attaquée à la censure et sollicite à la Cour de casser et annuler l'arrêt ;

Mais attendu qu'il n'est pas contesté que Dame AMOBE Koraw Timothée a été licencié suite à son accouchement qui découle de la grossesse ; que la nature de l'emploi qu'elle occupait n'était pas conciliable avec les absences intempestives à venir ; que ce motif invoqué par l'employeur confirme que c'est la grossesse qui a été la cause de la rupture du contrat de travail et ce en violation de l'article 34 du Code du Travail ; qu'aucun motif sérieux n'a

été invoqué par Dame RICCI ; qu'en conséquence la Cour d'appel n'a pas violé les dispositions de l'article 34 du Code du Travail qu'au contraire, elle a fait une saine appréciation des faits de la cause et une bonne application de la loi, qu'il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé et doit être rejeté ;

**PAR CES MOTIFS**

**EN LA FORME**

Reçoit le pourvoi ;

**AU FOND**

Le déclare mal fondé et le rejette ;

Met les dépens à la charge du Trésor Public ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Chambre sociale de Cour de Cassation du Burkina-Faso, les jours, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier.

COUR DE CASSATION

~~~~~

**CHAMBRE SOCIALE**

~~~~~

Dossier n°72/2008

~~~~~

**Arrêt n°18**

18 juillet 2003

~~~~~

BURKINA FASO  
*Unité - Progrès - Justice*

~~~~~

**COMPETENCE DU TRIBUNAL DE TRAVAIL- ARTICLE 286 DU CODE DU TRAVAIL DE 2004- CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL- REVENDICATION PROFESSIONNELLE D'UN DROIT INDIVIDUEL- DISTINCTION- CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL- REVENDICATION PROFESSIONNELLE D'UN INTERET COLLECTIF-PORTEE.**

*Le fait pour un groupe organisé ou non de travailleurs de présenter à leur employeur une revendication professionnelle de défense d'un intérêt collectif caractérise le conflit collectif de travail, selon les dispositions combinées des articles 335 et 377 du code de travail de 2004 justifie légalement sa décision, au regard de l'article 286 du code du travail de 2004 , une Cour d'appel qui, ayant constaté qu'elle est saisie d'un conflit opposant des salariées à leur employeur pour la reconnaissance d'un droit individuel ce qui caractérise le différend individuel, ordonne le reclassement des travailleurs et condamne l'employeur , qui a tardé à exécuter son engagement d'y procéder, au paiement des dommages et intérêts.*

**Affaire : SOFITEX**

**C/**

**SIDIBE Shali& 52 autres**

Décision attaquée n°27 rendu le 07 mai 2008, Cour d'appel de Bobo-Dioulasso ;

Cour de Cassation, Chambre sociale, siégeant en audience publique de vacation dans la salle d'audience de ladite Cour à Ouagadougou composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président ;

**PRESIDENT**

Mme SAMPINBOGO Mariama et Mme YANOGO Elisabeth, Conseillers ;

**Membres**

En présence de Monsieur PODA G. Simplicite, Avocat général, au banc du Ministère public ;

Assistés de Maître OUEDRAOGO Haoua Francine, Greffier tenant la plume ;

**ENTRE:**

SOFITEX, assistéedeMaîtreSAWADOGOHarouna

**Demanderesse  
D'une part**

**ET :**

SIDIBE Shali& 52 autres, assistés de  
MaîtreTHIOMBIANO/IDO Léocadie

**Défendeurs  
D'autre part**

**LA COUR**

Statuant sur la requête de pourvoi en cassation en date du 29 mai 2008, reçue et enregistrée au Greffe Central de la Cour de cassation le 11 juin 2008, Maître Harouna SAWADOGO a, au nom et pour le compte de la SOFITEX, déclaré se pourvoir en cassation contre l'arrêt n°27 rendu le 07 mai 2008 par la Chambre Sociale de la Cour d'appel de Bobo-Dioulasso dans l'instance qui oppose sa cliente à SIDIBE Shali et 52 autres ;

Vu la loi organique n°13-2000/AN du 9 mai 2000 portant organisation attribution et fonctionnement de la Cour de Cassation et procédure applicable devant elle ;

Vu la requête de pourvoi en date du 29 Mai 2008;

Vu les conclusions écrites du Ministère public ;

Oùï le Conseiller en son rapport ;

Oùï Monsieur l'Avocat général en ses observations orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

**En la forme**

Attendu que le pourvoi a été introduit dans les forme et délai prescrits par la loi ; qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

**Au fond**

Attendu que le conseil de la demanderesse soulève trois (03) moyens de cassation ;

**Sur le premier moyen de cassation tiré de la violation de l'article 335 du code du travail**

Attendu qu'il est fait grief aux juges d'appel d'avoir retenu sa compétence alors même qu'il s'agit d'un conflit collectif ;

Qu'en l'espèce il est constant que la présente cause oppose un groupe organisé de travailleurs à la SOFITEX et que l'objet du litige est commun à tous les travailleurs dudit groupe ;

Que le procès-verbal de non conciliation ainsi que les éléments du dossier démontrent que les travailleurs ont agi de manière concertée contre leur employeur dans un intérêt commun qui est celui de la rétroactivité de leur reclassement avec effet financier à compter de mai 2000 ;

Qu'il est de notoriété doctrinale et jurisprudentielle que le conflit collectif est celui qui est consécutif à l'interprétation ou à l'exécution d'une convention collective liant les parties en présence ou qui met en cause les intérêts généraux et communs à une catégorie de travailleurs ;

Qu'ainsi le caractère individuel ou collectif d'un conflit social se déduit de l'objet du litige ;

Que les juridictions prud'homales s'étant à tort déclarées compétentes, qu'il plaira à la Cour de bien vouloir casser l'arrêt attaqué pour violation de l'article 335 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article 286 du code du travail de 2004 :<<Le différend individuel s'entend d'un conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel>> ;

Que l'article 335 dudit code dispose que <<Le conflit collectif s'entend d'un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif>> ;

Que selon l'arrêt, l'objet concerne la reconnaissance de droits individuels acquis par chacun des défendeurs suite à leur admission au test de promotion organisé par la SOFITEX, lesquels droits sont relatifs à l'application par l'employeur de la date de prise d'effet de leur reclassement pour compter de mai 2000, date retenue par la commission d'avancement exceptionnel ;

Que s'il est constant que les défendeurs ont saisi simultanément l'Inspection du travail et le Tribunal du travail, cette saisine concomitante ne saurait donner au conflit qui oppose les défendeurs à leur employeur un caractère collectif en ce que le litige ne concerne pas la défense d'un intérêt collectif ;

Attendu qu'en ayant retenu sa compétence conformément aux dispositions de l'article 286 du code précité au motif que chaque travailleur individuellement pris, a un intérêt personnel

propre, un droit individuel à faire valoir, la Cour d'appel n'a pas violé ledit article 335 ; d'où il suit que le moyen doit être rejeté ;

Sur le deuxième moyen tiré de la violation de l'article 8 de l'annexe II de la convention collective du 20 octobre 1978

Attendu que le conseil de la demanderesse fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir, en violation de l'article 8 de l'annexe de la convention collective, ordonné à la SOFITEX de procéder au reclassement des défendeurs au pourvoi et au paiement de leurs différentiels de salaires et les indemnités y correspondant pour compter du mois de mai 2000 en se fondant sur le contenu du procès-verbal de la commission d'avancement exceptionnel de la SOFITEX du 19 octobre 2000 qualifiée à tort de convention, alors même que celui ne saurait servir de base légale aux réclamations des travailleurs ;

Qu'aux termes dudit article 8 : <<L'accession à la catégorie supérieure est toujours justifiée par l'une des circonstances suivantes :

- un changement de qualification professionnelle dument constaté par un test pratique subi au sein de l'entreprise ;
- un changement d'emploi par suite de promotion interne ;

à titre exceptionnel, pour tenir compte d'une compétence et d'un travail également exceptionnel>> ;

Qu'en l'espèce, les travaux de ladite commission ont fait ressortir deux situations :

- la première relative aux agents remplissant les conditions d'avancement exceptionnel qui ont été reclassés en 2000 avec la prise d'effet de l'incidence financière pour compter de la même date ;
- la seconde relative aux agents ne remplissant pas les conditions d'avancement exceptionnel qui devaient subir un test de promotion interne que c'est suite à leur admission audit test dont les résultats ont été proclamés le 13 juin 2003 que les défendeurs ont été reclassés dans leur grade et catégorie respectifs avec effets financiers pour compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 et ce conformément aux principe général de droit qui veut que toute situation juridique nouvelle ne produise d'effet que pour l'avenir ;

Que les résultats du test ne sauraient être considérés comme des propositions retenues avec effet à compter de mai 2000 d'une part, de même que les résolutions contenues dans le procès-verbal d'avancement exceptionnel ne sauraient avoir la primauté sur un principe général de droit consacré surtout si elles sont contraires à celui-ci d'autre part ;

Mais attendu qu'il ressort de l'arrêt attaqué qu'un conflit collectif a opposé courant mai 2000, la SOFITEX aux travailleurs autour d'une plateforme revendicative lequel a été réglé à l'amiable par l'Inspection du travail suivant procès-verbal d'accord aux termes duquel la SOFITEX a pris l'engagement de veiller à la tenue régulière de la commission d'avancement exceptionnel et à convoquer la tenue prochaine de ladite commission en mai 2000 ;

Que c'est finalement à la date du 19 octobre 2000, qu'elle a pu siéger et l'employeur a retenu le mois de mai 2000 comme date de prise d'effet des propositions qui seront acceptées, tout en renvoyant à la prochaine session l'examen des propositions pour les agents de la Direction des Transports et de la Logistique dont relève les défendeurs pour une meilleure étude afin d'harmoniser les catégories et échelons des agents avec les règles usuelles ; qu'il y a été retenu que la régularisation devra se faire soit par test, soit sur nomination dont la prise d'effet des propositions retenues serait également de mai 2000 ;

Qu'ayant opté finalement pour le test dont les résultats ont été proclamés le 13 juin 2003, les défendeurs ont été reclassés pour compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 et non mai 2000 comme convenu entre les parties ;

Attendu que la date de prise d'effet de reclassement professionnel des défendeurs viole ainsi les dispositions conventionnelles ;

Qu'en outre la SOFITEX ne saurait invoquer le retard mis dans l'organisation du test, ni remettre unilatéralement en cause la date de prise d'effet retenue en invoquant le principe général de droit qui veut que toute situation juridique nouvelle ne produise d'effet que pour l'avenir, en ce qu'elle-même a entendu déroger à ce principe en prévoyant la rétroactivité de la prise d'effet des propositions retenues notamment des reclassements des défendeurs ;

Que l'arrêt attaqué en statuant ainsi n'a nullement violé la disposition citée ; qu'il sied de rejeter le moyen comme étant mal fondé ;

#### Sur le troisième moyen tiré de la violation de l'article 79 du code du travail

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir violé l'article 79 du code du travail de 2004 (33 du code de 1992) en condamnant la demanderesse à payer aux défendeurs des dommages-intérêts alors même que la loi sociale qui est une loi

particulière, dérogatoire de la responsabilité de droit commun, cite de manière limitative les cas où le Juge social peut condamner à des dommages-intérêts ;

Qu'il s'agit des cas de licenciement abusif en cas d'opposition à la réintégration du travailleur dans son emploi, de démission abusive, mais que le code du travail n'a jamais prescrit que la réintégration se résout par l'octroi de dommages-intérêts ;

Mais attendu que si l'article 79 cité énumère les cas d'allocation de dommage-intérêts par le juge social, ledit article n'a pas pour vocation d'être exhaustif ;

Qu'en l'espèce, selon l'arrêt, il s'agit du non-respect de l'engagement pris par la SOFITEX concernant la date de prise d'effet des reclassements des défendeurs, notamment d'une violation des dispositions conventionnelles par l'employeur ;

Qu'en ayant condamné la demanderesse à payer aux défendeurs des dommages-intérêts aux motifs que :<<par la faute de l'employeur, les travailleurs ont été amenés à initier la présente procédure depuis 2005 et qu'en ne les reclassant pas à temps comme cela a été convenu, l'employeur a grevé leur bien être>>, l'arrêt attaqué n'a donc pas violé l'article 79 suscitée ; que dès lors, le moyen est mal fondé et doit être rejeté ;

Attendu au total que le pourvoi mérite rejet comme étant mal fondé ;

Par ces motifs

En la forme : reçoit le pourvoi ;

Au fond : le déclare mal fondé et le rejette ;

Met les dépens à la charge du Trésor public.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du Burkina Faso les jours, mois et an que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier.

COUR DE CASSATION

~~~~~

CHAMBRE SOCIALE

~~~~~

Dossier n°78/2012

~~~~~

Arrêt n°07

du 16/01/ 2014

~~~~~

BURKINA FASO  
Unité – Progrès – Justice

~~~~~

**CONTRAT DE TRAVAIL ; RUPTURE-PROCES-VERBAL DE CONTRAT  
D'ABANDON DE POSTE-TRAVAILLEUR-SIGNATURE-DEMISSION-CAS-  
JUGES DU FOND-APPRECIATION SOUVERAINE.**

*Une Cour d'appel qui relève souverainement la signature d'un travailleur sur un procès-verbal de constat d'abandon de poste le concernant, peut en déduire, à juste titre, une démission non équivoque.*

**Affaire : NIGNAN Claude**

**C/**

**Faso Loisir Sarl**

Décision attaquée n°046 rendu le 20 mars 2012, Cour d'appel de Ouagadougou ;

Cour de Cassation, Chambre sociale, siégeant en audience publique ordinaire dans la salle d'audience de ladite Cour à Ouagadougou composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président ;

**PRESIDENT**

Mr OUI Fidèle et Mme YANOGO Elisabeth - Conseillers

**Membres**

En présence de Monsieur PODA G. Simplicie, Avocat général, au banc du Ministère public ;

Assistés de Maître OUEDRAOGO Haoua Francine, Greffier tenant la plume ;

**ENTRE:**

NIGNAN Claude, assisté de Maître SOGODOGO Moussa

**Demandeur**

**D'une part**

**ET :**

Faso loisir Sarl, assistée de la SCPA Consilium

**Défenderesse**

**D'autre part**

## LA COUR

Statuant sur la requête de pourvoi introduite le 26 Avril 2012 par Maître Moussa SOGODOGO, avocat à la cour, agissant au nom et pour le compte de Monsieur NIGNAN Claude, contre l'arrêt n° 046 rendu le 20 mars 2012 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou dans l'instance opposant son client à la Société FASO LOISIRS ayant pour conseil la SCPA CONSILIUM ;

**Vu** la loi organique n° 013-2000/AN du 09 mai 2000, portant Organisation, Attributions et Fonctionnement de la Cour de Cassation et Procédure applicable devant elle ;

**Vu** les articles 592 et suivants du code de procédure civile ;

**Vu** la requête de pourvoi ;

**Vu** les conclusions écrites du Ministère public ;

**Ouï** le conseiller en son rapport ;

**Ouï** Monsieur l'Avocat Général en ses observations orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### **En la forme**

Attendu que la requête de pourvoi remplit les conditions de forme et de délai prescrits par la loi ; qu'elle est recevable ;

### **Au fond**

Attendu que le conseil du demandeur soulève deux moyens de cassation ;

### **Sur le premier moyen de cassation tiré de la violation de l'article 97 du code du travail :**

Attendu que le demandeur fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir qualifié le constat d'abandon de poste comme preuve de démission du travailleur ; qu'en qualifiant le constat d'abandon de poste dressé le 05 janvier 2009 comme preuve de la démission du travailleur, l'arrêt attaqué encourt cassation pour fausse interprétation de la loi ;

Qu'il soutient que la démission s'entend d'une manifestation de volonté claire et non équivoque de mettre fin à son contrat ; que la volonté de NIGNAN Claude à rompre son contrat n'est pas démontrée ; qu'il a certes signé un procès-verbal de constat d'abandon de poste, mais cela ne suffit pas à affirmer comme l'a fait la Cour qu'il consentait à démissionner de son travail ;

Attendu que le conseil de la défenderesse au pourvoi conclut purement et simplement au rejet de ce moyen de cassation car non fondé en droit ;

Mais attendu qu'il ressort de l'arrêt attaqué que : « ... le 31 décembre 2008, une altercation a opposé Monsieur NIGNAN à son employeur à propos d'un manquant de caisse ; qu'à l'issue de cette mésentente, le travailleur a remis les clés et a quitté la société pour ne revenir que le 05 janvier 2009 pour entrer en

possession de ses droits de rupture ; qu'à cette date, l'employeur lui présenta un procès-verbal de constat d'abandon de poste qu'il contresigna ; ... qu'en remettant ses clés qui constituent son matériel de travail, Monsieur NIGNAN a marqué sa volonté de ne plus faire partie du personnel de la société ... » ;

Qu'en statuant souverainement ainsi, la Cour d'appel n'a pas mal interprété l'article 97 du code du travail; que ce moyen doit être rejeté comme étant mal fondé en droit ;

**Sur le second moyen tiré de la violation des articles 71 et 72 du code du travail :**

Attendu que le demandeur fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir qualifié la rupture de démission, violant ainsi les articles 71 et 72 du code du travail, alors que tout porte à croire que cette rupture n'est rien d'autre qu'un licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse ;

Que le conseil de la défenderesse au pourvoi conclut au rejet de ce moyen de cassation car non fondé en droit ;

Mais attendu que ce moyen de pourvoi est une reprise mais autrement du premier ; qu'il ne peut prospérer ;

Qu'au total, le pourvoi n'est pas fondé et doit être rejeté ;

**Par ces motifs**

En la forme : reçoit le pourvoi ;

Au fond : le déclare mal fondé et le rejette ;

Met les dépens à la charge du Trésor public.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Chambre sociale de la Cour de Cassation les jour, mois et an que dessus.

ET ONT SIGNE LE PRESIDENT ET LE GREFFIER. /.

COUR DE CASSATION

~~~~~

**CHAMBRE SOCIALE**

~~~~~

Dossier n° 23/2003

~~~~~

Arrêt n°11

du 20 février 2014

BURKINA FASO  
*Unité - Progrès - Justice*

~~~~~

**TRAVAIL REGLEMENTATION ; CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA  
LEGISLATION-ARTICLE 14 DU CODE DU TRAVAIL- CONTRAT DE  
TRAVAIL- VISA-DEFAULT-NULITE ABSOLUE.**

*Viole par refus d'application l'article 14 du code du travail, une Cour d'appel qui, ayant constaté que le contrat soumis à son examen ne comportait pas de visa exigé par ce texte, a retenu qu'il est néanmoins valable, dès lors qu'aucune des parties n'a invoqué l'exception de nullité.*

**Affaire : Association pour le Développement Delwendé (A.D.D)**

**C/**

**KALMOGO Ignace**

Décision attaquée n°08 rendu le 04 mars 2003, Cour d'appel de Ouagadougou ;

Cour de Cassation, Chambre sociale, siégeant en audience publique ordinaire dans la salle d'audience de ladite Cour à Ouagadougou composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président ;

**PRESIDENT**

Mr OUI Fidèle et Mme YANOGO Elisabeth, Conseillers ;

**Membres**

En présence de Monsieur OUALI Dama, Avocat général, au banc du Ministère public ;

Assistés de Maître OUEDRAOGO Haoua Francine, Greffier tenant la plume ;

**ENTRE:**

A.D.D, assistée de Maître Hamadou TARNAGADA

**Demanderesse**

**D'une part**

**ET :**

KALMOGO Ignace, assisté de Maître Mamadou OUATTARA  
**Défendeur**  
**D'autre part**

## **LA COUR**

Statuant sur la requête de pourvoi en date du 18 avril 2003, reçue et enregistrée le même jour au Greffe central de la Cour de cassation, Maître TARNAGDA Hamadou avocat à la Cour, a, au nom et pour le compte de l'Association pour le développement Delwendé (ADD), déclaré se pourvoir en cassation contre l'arrêt n°08 rendu le 04 mars 2003 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou dans l'instance qui oppose sa cliente à KALMOGO Ignace ;

**Vu** la loi organique n° 013-2000/AN du 09 mai 2000, portant Organisation, Attributions et Fonctionnement de la Cour de Cassation et Procédure applicable devant elle ;

**Vu** les articles 592 et suivants du code de procédure civile ;

**Vu** la requête de pourvoi ;

**Vu** les conclusions écrites du Ministère public ;

**Ouï** le Conseiller en son rapport ;

**Ouï** Monsieur l'Avocat général en ses observations orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### **En la forme**

Attendu que la requête de pourvoi a été introduite dans les forme et délai prescrits par la loi ; qu'il ya lieu de la déclarer recevable ;

### **Au Fond**

Attendu que le conseil de la demanderesse invoque deux moyens de cassation, tirés d'une part de la violation de l'article 14 du code du travail et, d'autre part, de la violation de la règle : « Pas de travail, pas de salaire » et des articles 104 et suivants du code du travail ;

#### **Sur le 1<sup>er</sup> moyen de cassation tiré de la violation de l'article 14 du code de travail**

Attendu que le conseil de la demanderesse fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir violé l'article 14 du code du travail en ayant jugé la validité du contrat de travail sans prononcer sa

nullité d'office alors même que le contrat de travail à durée déterminée de deux ans passé entre Kalmogo Ignace et l'Association pour le développement Delwendé (ADD) n'a pas été soumis à la formalité du visa des services compétents du ministère chargé du travail ;

Qu'il relève que le défaut de visa entraîne d'office la nullité du contrat de travail et le juge doit soulever d'office cette nullité ;

Que le contrat de travail frappé de nullité ne pouvant plus produire d'effets juridiques, la demande tendant à l'octroi d'indemnité de licenciement est irrecevable ... ;

Que l'arrêt attaqué mérite cassation de ce chef ;

Attendu que le conseil du défendeur réplique pour soutenir ... qu'en effet, aux termes de l'article 14 du code du travail, la demande de visa incombe à l'employeur. S'il omet de le faire, le travailleur aura droit de faire constater la nullité du contrat et pourra s'il y a lieu réclamer des dommages intérêts ;

Que l'ADD ne l'ayant pas fait, elle ne saurait se prévaloir de sa propre turpitude et doit en assumer toutes les conséquences ;

Qu'il est de principe juridique et de jurisprudence constante qu'une telle nullité ne saurait être soulevée d'office par le juge ; qu'il appartient aux parties, en l'espèce le travailleur, de l'invoquer ou de s'en prévaloir ;

Que les parties s'étant abstenues de le faire, c'est à bon droit que la Cour d'appel ait conclu à la validité du contrat dont s'agit... ;

Attendu que l'arrêt attaqué a retenu que : « ... l'exigence du visa qui est une obligation qui incombe à l'employeur vise à assurer la protection du travailleur ; qu'il s'agit d'une nullité relative qui doit être soulevée par les parties ; que les parties ne l'ayant pas fait, le contrat est censé valable ... » ;

Qu'en statuant ainsi alors que si l'article 14 alinéa 3 peut laisser entrevoir une nullité relative en disposant que : « La demande de visa incombe à l'employeur. S'il omet de le faire, le travailleur aura droit de faire constater la nullité et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages intérêts. » ;

Que l'alinéa 4 du même article lève totalement le doute en disposant que : « L'omission ou le refus du visa du contrat **le rend nul.** » ; Qu'en rapprochant cette disposition de celle du

premier alinéa qui dit que : « Tout contrat de travail stipulant une durée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle ou concernant un travailleur étranger **doit**, après une visite médicale du travailleur, être **obligatoirement** :

1) Visé par les services compétents du Ministère chargé du travail. » ;

Que dès lors, il apparaît clairement que les dispositions de l'article 14 du code du travail de 1992 en vigueur au moment des faits, sont d'ordre public ;

Que l'arrêt attaqué en décidant autrement comme il l'a fait, a violé lesdites dispositions et encourt cassation ; que le moyen est donc fondé et l'arrêt mérite cassation totale ;

Attendu que ce seul moyen emporte cassation totale de l'arrêt ; qu'il n'y a pas lieu d'en examiner d'autres ;

**Par ces motifs**

En la forme : reçoit le pourvoi ;

Au fond : le déclare fondé ;

Casse l'arrêt attaqué de ce chef ;

Remet en conséquence la cause et les parties au même et semblable état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la même juridiction autrement composée ;

Met les dépens à la charge du Trésor public.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du Burkina Faso les jour, mois et an que dessus.

Et ont signé le Président et le Greffier.

COUR DE CASSATION

~~~~~

**CHAMBRE SOCIALE**

~~~~~

Dossier n° 111/2004

~~~~~

**Arrêt n°27**

n°27 du 17 juillet 2014

~~~~~

BURKINA FASO

*Unité - Progrès - Justice*

~~~~~

**CONTRAT DE TRAVAIL ; RUPTURE-FAUTE GRAVE-FAUTE LOURDE-SALARIE-QUALIFICATION DU FAIT INVOQUE PAR L'EMPLOYEUR-JUGES DE FOND-APPRECIATION SOUVERAINE.**

*Contrairement à la faute lourde, la faute grave n'exclut pas l'octroi d'indemnités de licenciement et de préavis au travailleur congédié. Et c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain qu'une Cour d'appel estime que les faits invoqués par l'employeur à l'encontre du salarié est constitutif non pas d'une faute lourde mais d'une faute grave*

**Affaire : NAYETE Alpha  
C/  
SITARAIL**

Décision attaquée n°37 rendu le 20 octobre 2004, Cour d'appel de Bobo-Dioulasso ;

Cour de Cassation, Chambre sociale, siégeant en audience publique de vacation dans la salle d'audience de ladite Cour à Ouagadougou composée de :

Monsieur PODA Train Raymond, Président ;

**PRESIDENT**

Mr OUI Fidèle et Mme YANOGO Elisabeth,  
Conseillers ;

**Membres**

En présence de Monsieur PODA N. Simplicie, Avocat général, au banc du Ministère public ;

Assisté de Maître ZANRE Hamadoun Zeya, Greffier tenant la plume ;

**ENTRE:**

NAYETE Alpha, assisté de Maîtres SAWADOGO Issouf & OUEDRAOGO Constantin

**Demandeur  
D'une part**

**ET :**

SITARAIL, assistée de Maître SAWADOGO Benoît

**Défenderesse  
D'autre part**

**LA COUR**

Statuant sur les requêtes de pourvoi en date des 17 et 20 décembre 2004, le cabinet d'avocats SAWADOGO Issif - OUEDRAOGO Constantin au nom et le compte de NAYETE Alpha et Maître SAWADOGO J. Benoit au nom et pour le compte de SITARAIL, ont respectivement déclaré se pourvoir en cassation contre l'arrêt n°37

rendu le 20 octobre 2004 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Bobo-Dioulasso dans l'instance qui oppose leur client ;

**Vu** la loi organique n° 013-2000/AN du 09 mai 2000, portant Organisation, Attributions et Fonctionnement de la Cour de Cassation et Procédure applicable devant elle ;

**Vu** les articles 592 et suivants du code de procédure civile ;

**Vu** les requêtes de pourvoi ;

**Vu** les conclusions écrites du Ministère public ;

**Ouï** le Conseiller en son rapport ;

**Ouï** Monsieur l'Avocat général en ses observations orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### **En la forme**

Attendu que la requête de pourvoi du 20 décembre 2004 du dossier n°113/04 a été introduite dans les forme et délai prescrits par la loi ; qu'il y a lieu de la déclarer recevable ;

Attendu que par contre, la requête du 17 décembre 2004 du dossier n°111/04 présentée par le Cabinet d'avocats SAWADOGO Issif – OUEDRAOGO Constantin ne contient ni l'exposé sommaire des faits et moyens ou conclusions formulées, ni l'énoncé des dispositions légales qui ont été violées ; qu'il y a lieu de la déclarer irrecevable conformément aux articles 603 et 623 CPC ;

Attendu que les deux requêtes ont été introduites contre le même arrêt n°37 rendu le 20 octobre 2004 par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Bobo-Dioulasso ; qu'il y a lieu d'ordonner leur jonction ;

### **Au fond**

Attendu que le conseil de la SITARAIL invoque un moyen unique de cassation ;

Sur l'unique moyen de cassation tiré de la violation des articles 30 et 35 de la convention collective interprofessionnelle du 09 juillet 1974

Attendu que le conseil de la SITARAIL fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir malgré la confirmation du jugement qui a déclaré le licenciement de NAYETE Alpha légitime, condamné néanmoins la SITARAIL à lui payer une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de licenciement ;

Que pour statuer ainsi, la Cour d'appel a qualifié la faute commise par NAYETE Alpha de faute grave alors même qu'il ressort

clairement des faits de la cause, que celui-ci et son coéquipier se sont endormis pendant qu'ils assuraient la conduite du train ;

Que ceci est constitutif d'une faute lourde qui rend impossible le maintien de l'employé au sein de la société ; que la gravité de la faute s'apprécie in concreto, et en cas de faute lourde, le licenciement intervient sans préavis ni indemnité conformément aux articles 30 et 35 précités qui édictent respectivement qu'«en cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis» et que «l'indemnité de licenciement n'est pas due : en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur ;

Attendu que le conseil du défendeur conclut au rejet du moyen aux motifs que le tribunal et la cour d'appel ont qualifié la faute de grave et que le juge ne peut être lié à l'avance par la qualification donnée à telle ou telle faute ;

Mais attendu qu'il ressort des dispositions de l'article 30 du code du travail de 1992 que l'appréciation de la gravité de la faute relève du pouvoir souverain de la juridiction compétente ;

Attendu qu'en l'espèce l'arrêt attaqué a relevé qu'il «s'agit d'une faute grave mais pas lourde aux motifs qu'elle n'est pas intentionnelle, n'a entraîné aucun préjudice au détriment de l'employeur ; que le travailleur au moment des faits accusait une ancienneté d'au moins 25 ans de service sans faute» ;

Attendu qu'au regard de ce qui précède, le moyen s'avère mal fondé en ce que les juges d'appel ont qualifié de faute de grave, et tiré les conséquences de droit en allouant au défendeur les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement lesquelles ne sont pas dues en cas de faute lourde ;

Que le pourvoi mérite ainsi d'être rejeté car non fondé ;

#### **Par ces motifs**

##### **En la forme :**

- Ordonne la jonction des deux pourvois ;
- Déclare le pourvoi du dossier n°111/04 NAYETE Alpha contre SITARAIL, irrecevable ;
- Déclare le pourvoi du dossier n°113/04 SITARAIL contre NAYETE Alpha, recevable ;

**Au fond :** le déclare mal fondé et le rejette ;

Met les dépens à la charge du Trésor public.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Chambre sociale de la Cour de cassation du Burkina Faso les jour, mois et an que dessus.

**Et ont signé le Président et le Greffier**