

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION SOCIALE

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION GENERALE DES ETUDES ET
DES STATISTIQUES SECTORIELLES



BURKINA FASO

Unité-Progress-Justice



RECUEIL DE DECISIONS DE JUSTICE EN MATIERE SOCIALE

1^{ème} édition

FEVRIER 2018

AVANT PROPOS

Les aspirations légitimes de justice, de paix sociale et de démocratie exprimées ces dernières années par le peuple burkinabè commandent une gouvernance vertueuse axée sur une administration productive et respectueuse des exigences de l'Etat de droit. C'est ainsi que le gouvernement burkinabè, à travers l'adoption du Plan national de développement économique et social (PNDES) 2016-2020, instrument de mise en œuvre du programme présidentiel de son Excellence Monsieur Rock Marc Christian KABORE, fait de la gestion axée sur les résultats (GAR) un mode de gouvernance de l'action publique. Ce mode de gestion prône la culture d'offre de services publics qui intègre à la fois le souci d'amélioration continue de l'efficacité, la prise en compte et la satisfaction des besoins du client de l'Administration ainsi que la culture de l'obligation de rendre compte.

Adhérent entièrement à cette dynamique, le Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale (MFPTPS) s'est inscrit dans une refondation structurante mettant en point d'honneur la reddition des comptes.

En écho, le monde du travail demeure par excellence le lieu de rencontres d'intérêts contradictoires qui suscitent permanemment des conflits. Ainsi, sur la période 2012-2016, les services de l'inspection du travail ont enregistré 22 368 conflits individuels de travail comportant 58 967 points de litige dont 32 752 (soit 56%) n'ont pas trouvé de solution à l'amiable au niveau de ces services. Lorsqu'il en est ainsi, la suite de la procédure commande aux parties de saisir la justice notamment le tribunal du travail pour la procédure contentieuse.

C'est dans un tel contexte qu'il apparait important de prêter une attention particulière aux suites données par les juridictions sociales aux conflits de travail soumis à leur office. Les décisions qui en résultent constituent des références utiles pour les services de l'inspection du travail et pour tout acteur intervenant dans le domaine du travail et de la sécurité sociale.

Malheureusement la quasi inexistence des recueils en matière de jurisprudence sociale au Burkina Faso, contraint les praticiens à se référer à celles d'autres pays. L'élaboration du présent recueil s'inscrit ainsi dans la logique de doter les acteurs du domaine d'un référentiel à même de leur servir de guide. Par ailleurs, il permettra de percevoir les grandes tendances que prennent les jugements rendus par le tribunal du travail sur un point de litige donné. Sa capitalisation et sa vulgarisation contribueront à n'en point douter, au renforcement des capacités des acteurs du monde du travail en matière de gestion des différends du travail.

Le Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale (MFPTPS) est heureux de publier ce recueil de décisions de justice sur le travail et la sécurité sociale, fruit de la collaboration entre la Direction générale des études et des statistiques sectorielles du ministère, les services de l'inspection du travail et le tribunal du travail de Ouagadougou. Le présent recueil qui constitue le premier document du genre, porte sur les jugements rendus par le tribunal du travail de Ouagadougou.

Ce document dont l'ambition est de répondre aux besoins de reddition des comptes et de vulgariser les actions menées par l'administration est encore perfectible. Aussi, je réaffirme la disponibilité de l'équipe de rédaction à recevoir toutes observations, critiques ou suggestions pouvant concourir à l'amélioration des prochaines éditions. Toute ma reconnaissance et mes sincères remerciements à l'endroit de toutes les structures dont les efforts multiples ont permis d'élaborer ce recueil et de le mettre à la disposition des clients de notre administration.



Le Ministre de la fonction publique,
du travail et de la protection sociale

Pr Sèni Mahamadou OUEDRAOGO
Chevalier de l'ordre national

SOMMAIRE

AVANT PROPOS	1
INTRODUCTION	3
DEMARCHE METHODOLOGIQUE.....	4
1- SECURITE SOCIALE	5
2- COMPETENCE ET RECEVABILITE	14
3- RECONSTITUTION DE CARRIERE	22
4- LICENCIEMENTS LEGITIMES.....	26
5- LICENCIEMENT ABUSIF	36
6- LICENCIEMENT IRREGULIER.....	64
7- SALAIRE.....	69
9- DOMMAGES ET INTERETS	90
10- CONTRATS DES NON NATIONAUX.....	100
11- REFERES	105
Conclusion	139

INTRODUCTION

Les missions de l'inspection du travail sont principalement définies par la convention n°81 relative à l'inspection du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiée par le Burkina Faso le 21 juin 1974 et reprises dans la législation nationale du travail. Dans le code du travail, trois missions principales ont été confiées à l'inspection du travail :

- la mission de contrôle de l'application de la réglementation ;
- la mission d'information et de conseil à l'égard des partenaires sociaux ;
- la mission de conciliation.

La mission de conciliation est l'une des missions sur laquelle les partenaires sociaux ont de fortes attentes.

La conciliation consiste en une tentative de rapprochement des positions des parties en conflit de travail par l'inspecteur du travail afin de trouver un accord mettant fin au différend. Il existe deux types de conflits de travail : les conflits individuels et les conflits collectifs. Le code du travail a édicté des procédures pour le règlement aussi bien des conflits individuels que des conflits collectifs. Ainsi, l'article 320 du Code du travail dispose que « tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler le différend à l'amiable ». Lorsque la conciliation n'aboutit pas à l'inspection du travail, la partie qui le désire peut saisir le tribunal du travail pour un règlement judiciaire muni d'un procès-verbal de non conciliation. Aux termes de l'article 369 du Code du travail, tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail et au directeur du travail, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail pour une tentative de conciliation. En cas de désaccord, le différend est déféré à un conseil d'arbitrage composé du président de la cour d'appel et de deux membres désignés sur la liste des arbitres.

Dans le présent recueil seul les décisions de conflits de travail individuels ont été collectés. Sur la période 2012-2016, les services de l'inspections du travail ont enregistré 22 368 conflits individuels de travail comportant 58 967 points de litige dont 32 752 n'ont pas trouvé de solution aux niveaux des services d'inspection du travail (soit 56%). Cependant, force est de constater l'absence d'un document capitalisant les décisions de justice rendue par les tribunaux du travail. C'est dans cette optique que s'inscrit l'élaboration d'un recueil des décisions de justice du tribunal du travail. L'objectif de ce recueil est de contribuer à capitaliser et diffuser les décisions de justice en matière de contentieux de travail,. En plus de son rôle d'information, le recueil des décisions de justice en matière sociale, constitue aussi bien un outil d'aide à la décision que de capitalisation des actions menées..

DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Le présent recueil de décision de justice en matière sociale est un document qui capitalise le travail des inspections du travail et du tribunal de travail de Ouagadougou.

Son élaboration a fait l'objet d'un processus participatif. En effet, différentes rencontres ont été tenues entre les services de l'administration du travail (la Direction générale du travail (DGT), la Direction générale de la protection sociale (DGPS), la Direction régionale du travail et de la protection sociale du centre (DRTPS-C)), le tribunal de travail de Ouagadougou (magistrat et greffier), le cabinet du MFPTPS et la DGESS courant mai 2017.

Les travaux d'élaboration effective se sont déroulés en quatre (04) principales phases :

- **La phase de collecte des décisions** : cette phase de collecte a été effectuée au niveau du greffe du tribunal du travail de Ouagadougou et a concerné les décisions de 2016. Au total, onze (11) classeurs contenant environ cinq cent quatre-vingt-huit (588) jugements et cent cinq (105) ordonnances de référé ont été recensés ;
- **La phase de numérisation** : les décisions de justice finale mises à la disposition de l'équipe d'élaboration du document n'existe qu'en version papier. Ainsi, après un tri des décisions, elles ont été toutes scannées en version Word pour faciliter leur traitement dans le document de décision de justice ;
- **La phase d'élaboration du recueil** : la première étape de cette phase est le traitement des données. Elle a consisté à circonscrire le document afin de faciliter son exploitation. A cet effet, dix (10) thématiques ont été retenues compte tenu de leur fréquence dans les conflits et chaque thématique comporte quinze (15) décisions. Les quinze (15) décisions ont été choisies pour leur spécificité afin de privilégier une variété de décisions dans le recueil.

Cependant pour certaines thématiques ce quota n'a pas pu être respecté du fait du faible nombre de décisions disponibles.

Par ailleurs, seuls les aspects concernant les thématiques identifiées ont été extraits des décisions, le contenu de chaque décision retenue dans le recueil porte sur les éléments de **discussion ou motivation** et du **dispositif** de la décision. Cela s'explique par le fait que les discussions portent sur les points de réclamations de la partie demanderesse et le cas échéant sur ceux de la partie défenderesse, tandis que le dispositif énonce la décision du juge.

Quant à la seconde étape, elle a porté sur l'anonymat des décisions. En effet, les acteurs ont convenu de remplacer les identités des parties au litige par des codes. A la suite de cela une lecture globale du fichier a été faite et le document a été validé par l'ensemble des acteurs.

1- SECURITE SOCIALE

Les jugements capitalisés concernent des faits portant sur:

- la déclaration à la caisse nationale de sécurité sociale ;
- la prise en charge des frais médicaux ;
- la demande de révision de la pension de vieillesse ;
- le remboursement des retenues des cotisations CNSS.

JUGEMENT N° 57-1 DU 15/07/2016

De la demande de déclaration à la CNSS

Attendu qu'aux termes de l'article 36 alinéa 2 du code du travail, «L'employeur doit : Payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels ... » ;

Que selon l'article 416 du même code «Tout travailleur embauché, y compris le journalier, doit être déclaré dans les huit jours, par l'employeur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il a droit à la retraite.

La déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise ou de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence, la date d'entrée au Burkina Faso, et le cas échéant, la date d'embauche et le nom du précédent employeur. Copie de l'acte de naissance doit être annexée à la déclaration.

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions et mentionnant la date de départ de l'établissement. » ;

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que l'employeur n'a pas procédé à l'immatriculation de la demanderesse à la CNSS depuis son embauche, le 18 décembre 2014 ; que par conséquent, il n'a versé aucune cotisation sociale à son profit ;

Attendu que K.F. a méconnu les dispositions ci-dessus invoquées en ce sens qu'il n'a pas immatriculé son employé à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour compter de la date de son embauche ; que plus de huit (08) jours se sont passés ;

Que sur ce, il sied de lui ordonner de l'immatriculer et de verser les cotisations correspondantes à la période du 18 décembre 2014 au 02 octobre 2015.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Ordonne à K.F. de procéder à l'immatriculation de S.G.C. à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ainsi que le versement des cotisations de sécurité sociale correspondantes pour la période allant du 18 décembre 2014 au 02 octobre 2015.

JUGEMENT N° 62-1 DU 15/07/2016

De la demande de déclaration à la CNSS

Attendu qu'aux termes de l'article 36 alinéa 2 du code du travail, «L'employeur doit : Payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels ... »; que selon l'article 416 du même code «Tout travailleur embauché, y compris le journalier, doit être déclaré dans les huit jours, par l'employeur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il a droit à la retraite.

La déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise ou de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence, la date d'entrée au Burkina Faso, et le cas échéant, la date d'embauche et le nom du précédent employeur.

Copie de l'acte de naissance doit être annexée à la déclaration.

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions et mentionnant la date de départ de l'établissement. » ;

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que la société S.B.B n'a pas procédé à l'immatriculation à la CNSS de K.F depuis son embauche, le 08 octobre 2011 quelle n'a versé aucune cotisation sociale à son profit ;

Attendu que la S.B.B a méconnu les dispositions ci- dessus invoquées en ce sens qu'elle n'a pas immatriculé son employé à la CNSS pour compter de la date de son embauche que plus de huit (08) jours se sont passés; que sur ce, il sied de lui ordonner de l'immatriculer et de verser les cotisations correspondantes à la période du 08 octobre 2011 au 21 août 2015 ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort:

Ordonne à la S.B.B de procéder à l'immatriculation de K.F. à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ainsi que le versement des cotisations de sécurité sociale correspondantes pour la période allant du 08 octobre 2011 au 21 août 2015 ;

JUGEMENT N° 64-1 DU 15/07/2016

De la demande de déclaration à la CNSS

Attendu qu'aux termes de l'article 36 alinéa 2 du code du travail, «L'employeur doit : payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels ... » ; que selon l'article 416 du même code «Tout travailleur embauché, y compris le journalier, doit être déclaré dans les huit jours, par l'employeur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il a droit à la retraite.

La déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise ou de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence, la date d'entrée au Burkina Faso, et le cas échéant, la date d'embauche et le nom du précédent employeur. Copie de l'acte de

naissance doit être annexée à la déclaration.

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions et mentionnant la date de départ de l'établissement. » ;

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que la C.S. n'a pas procédé à l'immatriculation de I.I. depuis son embauche ; que celui-ci a été recruté il y a plus de huit jours au regard de son ancienneté.

Attendu que la C.S. a méconnu les dispositions ci-dessus invoquées en ce sens qu'elle n'a pas immatriculé son employé à la CNSS et qu'elle n'a pas versé la moindre cotisation de sécurité sociale ; que sur ce, il sied de lui ordonner de l'immatriculer et de verser les cotisations correspondantes à la période allant du 04 février 2013 au 1^{er} octobre 2015 ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut à l'égard de la C.S, en matière sociale et en premier ressort:

Ordonne à la C.S. de procéder à l'immatriculation de I.I à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ainsi que le versement des cotisations de sécurité sociale correspondantes pour la période allant du 04 février 2013 au 1^{er} octobre 2015 ;

JUGEMENT N° 65-1 DU 15/07/2016

De la déclaration à la CNSS

Attendu qu'aux termes de l'article 36 alinéa 2 du code du travail, «L'employeur doit : Payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels ... » ; que selon l'article 416 du même code « Tout travailleur embauché, y compris le journalier, doit être déclaré dans les huit jours, par l'employeur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il a droit à la retraite. La déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise ou de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence, la date d'entrée au Burkina Faso, et le cas échéant, la date d'embauche et le nom du précédent employeur. Copie de l'acte de naissance doit être annexée à la déclaration. Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions et mentionnant la date de départ de l'établissement. »

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que la société AZ SA n'a pas procédé à l'immatriculation de monsieur I.B. et 31 autres depuis leurs embauches ; que ceux-ci ont tous été recrutés il y a plus de huit jours au regard de l'ancienneté de chacun d'eux;

Attendu que la société AZ SA a méconnu les dispositions ci-dessus invoquées en ce sens qu'elle n'a pas immatriculé ses employés et qu'elle n'a pas versé la moindre cotisation de sécurité sociale; Que sur ce, il sied de lui ordonner de les immatriculer et de verser les cotisations correspondantes à la période de travail de chacun d'eux ; que ces périodes sont les mêmes que celles des certificats de travail définies au point 7 des réclamations ci-dessus;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort:

Ordonne à la société AZ SA de procéder à l'immatriculation de monsieur I.B. et 31 autres à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et à verser les cotisations sociales correspondant à la période d'occupation.

JUGEMENT N°67 - 1 DU 22/07/2016

De l'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et la délivrance du certificat de travail

Attendu que C.E expose qu'elle n'a pas été déclarée à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et n'a pas reçu son certificat de travail; qu'il plaira au Tribunal d'ordonner à son ancien employeur de lui délivrer un certificat de travail et de procéder à son immatriculation à la CNSS;

Attendu qu'il ressort de l'article 106 du code du travail qu'en cas de rupture de tout contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur un certificat de travail; que selon l'article 416 du même code, tout travailleur embauché doit être déclaré, dans les huit jours, par l'employeur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale;

Qu'en l'espèce, C.E. n'a pas reçu son certificat de travail et n'a pas été immatriculée à la CNSS; Qu'il y a donc lieu d'ordonner à E.P., représentée par son fondateur N.A.S. de lui délivrer un certificat de travail couvrant la période du 1^{er} août 2012 au 30 janvier 2016 et de procéder à son immatriculation à la CNSS pour la même période.

PAR CES MOTIFS,

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort : requalifie la démission de C.E en licenciement abusif ;

Ordonne à E.P.de procéder à son immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour la période du 1^{er} août 2012 au 30 janvier 2016.

JUGEMENT N°0078-1 DU 20/09/2016

De la déclaration à la CNSS

Attendu que les demandeurs sollicitent que leur ex employeur soit condamné à procéder à leur immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;

Attendu que l'article 3 premièrement de la loi n°15-2006 AN du 11 mai 2006 portant code de sécurité sociale en faveur des travailleurs salariés dispose que : « sont assujettis au régime de sécurité sociale institué par la présente loi, tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail... » ;

Attendu que les demandeurs sont assujettis à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et que

l'employeur devait y procéder ;

Que ce dernier ne l'a pas fait ;

Qu'il sied de condamner P.E, ex employeur des demandeurs, à procéder à l'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité de ses ex employés ;

PAR CES MOTIFS

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

Ordonne à l'employeur de procéder à l'immatriculation à la CNSS de :

- A.J.M pour la période du 01 avril 2013 au 01 aout 2014,
- S.M.A pour la période du 01 janvier 2009 au 01 aout 2014,
- P.G.F pour la période du 14 octobre 2005 au 01 aout 2014,
- N.P.I pour la période du 04 avril 2004 au 01 aout 2014.

JUGEMENT N°0015 DU 26/01/2016

Sur la prise en charge des frais médicaux

Attendu qu'il ressort de l'Article 6 de la loi portant code de sécurité sociale que le régime institué par cette loi est géré par un établissement public de prévoyance Sociale ; que l'article 7 de cette loi dispose que : « Est obligatoirement affiliée en qualité d'employeur à l'établissement public de prévoyance sociale chargée de gérer le régime institué par la présente loi, toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui emploie au moins un travailleur salarié au sens de l' article 3 de la présente loi. »

Attendu par ailleurs que selon l'Article 36 du code du travail, l'employeur doit :

- 1) procurer le travail convenu et au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat ;
- 2) payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires conventionnels et contractuels.

Que lorsque le travailleur est immatriculé à la Caisse nationale de sécurité sociale, et qu'il venait à être victime d'un risque professionnelle, notamment un accident de travail, la prise en charge est assurée par l'institution de prévoyance sociale ;

Qu'en vertu de l'Article 57 du code de sécurité sociale, les prestations comprennent entre autres:

- les soins médicaux nécessités par les lésions résultant de l'accident, qu'il y ait ou non interruption du travail
- les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail ;
- la rente ou l'allocation d'incapacité en cas d'incapacité permanente de travail totale ou partielle ;

Qu'il est évident que lorsque l'employeur manque à son obligation légale contractuelle de déclarer le travailleur à la CNSS, et que survient un accident de travail, l'employeur est tenu de supporter les prestations que le travailleur bénéficierait s'il était immatriculé à la CNSS.

Attendu que dans le cas d'espèce, monsieur T.D. a été employé par K.A. en qualité de machiniste; que cependant il n'a pas été immatriculé à la CNSS.

Attendu que le 09 juin 2015 il a été victime d'un accident de travail ayant entraîné l'amputation de son doigt ; que dès lors K.A. doit être condamné à prendre en charge les frais médicaux nécessités par les lésions résultant de l'accident ;

Attendu qu'au regard des ordonnances versées au dossier, la somme de 50 000F CFA réclamée est justifiée.

Attendu en outre qu'ayant eu son doigt amputé, l'employeur doit verser au travailleur des dommages et intérêts compensant la rente ou l'allocation d'incapacité au regard de l'incapacité permanente de travail partielle du demandeur qu'il y a lieu d'allouer au travailleur la somme de 100 000 F CFA;

De la Déclaration à la CNSS

Attendu que T.D. demande à ce que son ex employeur soit condamné à procéder à son immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Attendu que l'article 3 premièrement de la loi n°15-2006 AN du 11 mai 2006 portant code de sécurité sociale en faveur des travailleurs salariés dispose que « Sont assujettis au régime de sécurité sociale institué par la présente loi tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail. »

Attendu que T.D. est assujetti à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et que l'employeur devait y procéder ; que ce dernier ne l'a pas fait ; qu'il sied de condamner K.B., ex employeur du demandeur à procéder à son immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour la période du 17 décembre 2014 au 09 juin 2015.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort

Au fond: Condamne K.A. à lui payer la somme de 50000 F.CFA à titre de frais médicaux, outre celle de 100 000 F.CFA à titre de dommages-intérêts ;

Ordonne à K.A. à procéder à l'immatriculation de T.D. à la Caisse nationale de sécurité Sociale pour la période du 17 décembre 2014 au 09 juin 2015 à titre de régularisation et à lui délivrer un certificat de travail pour la même période.

JUGEMENT N°006 DU 13/01/2016

Sur la prise en charge des frais médicaux

Attendu que le demandeur sollicite que le K.C.U. soit condamné à lui payer la somme de 41525 F.CFA à titre de prise en charge des frais médicaux ;

Attendu que s'il est constant que M.G. a eu une blessure au genou, il n'est pas en revanche prouvé qu'il a été victime d'accident de travail ; qu'il convient en conséquence le débouter de cette demande.

De l'immatriculation à la caisse nationale de sécurité sociale

Attendu qu'en vertu de l'article 4 de l'arrêté n°2008-008 MTSS/SG/DGPS, il pèse sur l'employeur une obligation de procéder à l'immatriculation du travailleur au régime de sécurité sociale.

Attendu qu'en l'espèce, le K.C.U. a méconnu cette obligation légale ; qu'il y a lieu de le condamner à procéder à l'immatriculation de M.G. à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale avec paiement des cotisations sociales dues pour la période allant du 03 avril 2013 au 03 août 2013.

PAR CES MOTIFS

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

Ordonne à K.C.U. de lui délivrer d'une part, un certificat de travail pour la période du 03 avril 2013 au 03 août 2014 et d'autre part, à procéder à son immatriculation à la CNSS pour la même période.

JUGEMENT N° 025 DU 10 FEVRIER 2016

Sur la demande de révision de la pension de vieillesse

Attendu que K.K.B. demande que la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) procède à la révision de sa pension avec versement d'une pension mensuelle calculée sur la base d'un salaire de 332 800 F.CFA, à lui verser un différentiel entre la pension réclamée et la pension perçue pendant la période de bénéfice qui va du 1er janvier 2001 au 31 janvier 2014, soit 7 301 950 F CFA; qu'il conteste le montant de sa pension telle que liquidée par la CNSS;

Attendu qu'il ressort de l'instruction du dossier que K.K.B. a été affilié à la CNSS depuis le 26/01/1976 que ses différents employeurs ont toujours payé les cotisations sociales;

Attendu que son dernier employeur, en l'occurrence la K.C.T.S » lui payait un salaire mensuel de 724 083F, soit au-delà du plafond soumis à cotisation ;

Attendu cependant qu'il déclarait un salaire mensuel de 125 000 F.CFA

Attendu qu'à ce jour, la K.C.TS a cessé toute activité :

Attendu que selon l'article 15 de la loi n°015-2006 du 11 mai 2006 applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, « l'employeur est débiteur des cotisations dues vis-à-vis de l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime de sécurité sociale institué

par la présente loi. Il est responsable de leur versement, y compris de la part mise à la charge du travailleur et qui est précomptée sur la rémunération de celui-ci lors de chaque paie» ;

Que l'article 86 de la même loi dispose que « Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité, de la pension anticipée et de l'allocation de vieillesse est fixé en fonction de la rémunération mensuelle moyenne définie comme la soixantième partie du total des rémunérations soumises à cotisation au cours des cinq meilleures années d'assurance. Si le nombre de mois civils écoulés depuis l'immatriculation est inférieur à soixante, la rémunération mensuelle moyenne s'obtient en divisant le total par le nombre de mois civils, entre cette date et celle d'admissibilité à la pension ».

Qu'il en résulte que le montant mensuel de la pension vieillesse est liquidé en fonction de la rémunération soumise à cotisation, donc du salaire déclaré à la caisse nationale de Sécurité sociale;

Attendu qu'en cas de différence entre le salaire déclaré par l'employeur, et celui effectivement perçu par le travailleur, ce dernier ne peut exiger de l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime de sécurité sociale de liquider la pension vieillesse sur la base du salaire perçu.

Que l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime de sécurité sociale ne peut être tenu pour responsable du manquement par l'employeur à ses obligations légales qu'en cas de mauvaise foi ;

Qu'il s'ensuit que la demande de K.K.B. est mal fondée :

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort

Déclare recevable l'action de K.K.B. ;

Au fond, le déboute de son action comme mal fondée.

JUGEMENT N° 012 DU 14/01/2016

Du remboursement des retenues des cotisations CNSS du 16/03/2011 au 19/07/2013

Attendu que les articles 3 et 24 alinéas 1 et 2 du Code de sécurité sociale et 6 de l'arrêté 1317 du 24 décembre 1976 relatif à l'immatriculation des travailleurs, font obligation à l'employeur de déclarer les personnes qu'il emploie et de verser les cotisations de sécurité sociale qu'il doit payer à ce titre; Attendu cependant que D.B.V. demande qu'on lui rembourse les retenues des cotisations CNSS ; Qu'au regard de l'article précité, il y a lieu de déclarer l'action du travailleur mal fondée ; qu'il convient par ailleurs d'ordonner à la G.S SA de déclarer son ex-employé et de verser les cotisations correspondantes pour la période allant du 16/03/2011 au 19/07 /2013

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort,

Ordonne à la S.G. SA de régulariser l'immatriculation de D.B.V. à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour la période allant du 16/03/2011 au 19/07 /2013 et de payer les cotisations dues;

JUGEMENT N° 010 DU 14/01/2016

Déclaration à la CNSS

Attendu que les articles 3 et 24 alinéas 1 et 2 du Code de sécurité sociale et 6 de l'arrêté 1317 du 24 décembre 1976 relatif à l'immatriculation des travailleurs, font obligation à l'employeur de déclarer les personnes qu'il emploie et de verser les cotisations de sécurité sociale qu'il doit payer à ce titre ;
Attendu que B.B.G. conteste la date du 1er décembre déclarée par l'employeur comme étant le début de leur contrat et dit avoir commencé à travailler le 15/05/2004. Qu'étant un contrat verbal et l'employeur ne s'étant pas présenté à l'audience, il convient de lui ordonner de régulariser son ex-employé et de verser les cotisations correspondantes pour la période allant du 15 mai 2004 au 13 octobre 2014;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par réputé contradictoire, en matière sociale et en premier ressort ;
Ordonne à l'employeur de procéder à la régularisation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour la période du 15 mai 2004 au 13 octobre 2014.

2- COMPETENCE ET RECEVABILITE

Les jugements rendus sont relatifs à la:

- compétence du tribunal
- recevabilité

JUGEMENT N°093-1 DU 20/09/2016

Attendu en effet qu'aux termes de l'article 3 du code du travail «les agents de la fonction publique, les magistrats, les militaires, les agents de la fonction publique territoriale ainsi que tout travailleur régi par une loi spécifique ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi»

Qu'en l'espèce, monsieur S.P est un travailleur de l'Université qui est, selon ses statuts un établissement public de l'Etat à caractère Administratif ;

Attendu en outre que la Loi n° 033-2008/ AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat précise en son article 119 que « Les dispositions de la présente loi s'appliquent de plein droit aux agents des établissements publics de l'Etat, en service à la date de son entrée en vigueur » ;

Que l'Université étant un Etablissement Public de l'Etat, son personnel est régi par la loi ci-dessus citée ;

Qu'au regard de tous ces développements, il convient de dire que monsieur S.P est un travailleur régi par une loi spécifique et par conséquent il n'est pas soumis aux dispositions du code du travail ;

Attendu enfin qu'aux termes de l'article 16 de la loi ci-dessus citée « l'engagement d'un agent contractuel s'effectue par un contrat administratif matérialisé par une décision écrite du premier responsable de l'établissement dont relève l'emploi. Dans les dispositions de la présente loi, le terme contrat de travail désigne la décision d'engagement »

Qu'en l'espèce, le demandeur est incontestablement un agent contractuel d'un établissement public de l'Etat, en l'occurrence l'Université ; que dès lors, il y a lieu de dire que sa décision d'engagement s'est opérée par un contrat administratif;

Que le tribunal du travail n'ayant pas compétence pour connaître d'un litige régi par un contrat administratif, il y a lieu de se déclarer incompétent et de renvoyer les parties devant les juridictions de l'ordre administratif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ; se déclare incompétent.

JUGEMENT N° 97-1 du 07/10/2016

Attendu qu'il ressort de l'article 126 du code de procédure civile que, « Si le tribunal saisi est incompétent en raison du lieu ou de la matière, la partie qui soulève cette exception doit faire connaître en même temps et à peine d'irrecevabilité, devant quelle juridiction elle demande que l'affaire soit portée.

Le tribunal doit statuer sans délai sur la compétence s'il en est requis par le demandeur à l'exception ; dans le cas contraire, il peut joindre l'incident au fond ... » ;

Qu'au sens de l'article 338 du code du travail, le tribunal du travail est compétent pour connaître, entre autres, des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat du travail ;

Que du reste, le tribunal du travail n'est compétent que lorsque le litige est relatif à l'exécution d'un contrat du travail conclu entre les parties au litige ; Qu'il en découle que le tribunal du travail est incompétent toutes les fois que le contrat en présence qui lie les parties n'est pas un contrat de travail;

Que l'article 29 du même code dispose que, « Le contrat de travail est toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur. »;

Que conformément à cette disposition, pour qu'il y ait contrat de travail, il faut cumulativement les critères de la prestation de travail ou activité professionnelle, la rémunération ou salaire et la subordination juridique ;

Que ce dernier critère est déterminant pour l'existence du contrat de travail ; Qu'il est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner au besoin les manquements de son subordonné;

Que selon l'article 29 du code de procédure civile, le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux, nonobstant la qualification que les parties en auraient proposée ;

Attendu qu'en l'espèce, la société S.C.D, dès l'entame des débats, a soulevé une exception d'incompétence du tribunal de céans ; Qu'elle a requis que le tribunal statue sans délai, uniquement, sur sa compétence ;

Qu'elle a demandé que l'affaire soit portée devant le tribunal de grande instance ;

Que messieurs W.M, S.M et S.A ont conclu à la compétence du tribunal de céans au motif qu'ils ont été liés à la défenderesse par des contrats de travail ;

Qu'il est établi que les travailleurs ont perçu, en contrepartie des prestations fournies, des rémunérations payées à chaque deux semaines ; Que seul le critère de la subordination juridique est contesté ;

Attendu que conformément à l'article 126 ci-dessus cité, il y a lieu de déclarer l'exception d'incompétence soulevée par la défenderesse recevable et statuer sans délai sur la compétence ; Qu'en effet, elle a précisé la juridiction devant laquelle elle demande que l'affaire soit portée ;

Que le fait pour les requérants de conditionner le ciment et le béton, de creuser les fosses, de nettoyer et de fixer les carreaux sur le chantier s'analysent en des prestations de travail conformément à l'article 29 ci-dessus invoqué ;

Que les sommes perçues, à chaque deux semaines en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées, en contrepartie, constituent des salaires et ce, conformément aux dispositions du même article 29 ci-dessus invoqué ;

Qu'il est ressorti des débats, à l'audience, que messieurs W.M, S.M et S.A étaient soumis à des horaires de travail fixés par la société S.C.D;

Que les requérants ont travaillé sous la direction et la supervision d'un contrôleur ; que ces contrôles et supervisions ont consisté à sanctionner en cas de mauvaise exécution d'une tâche, de retard et d'absence injustifiée ; Que ces sanctions sont entre autres la soustraction d'heures effectivement travaillées et la mise à pied;

Que pour s'absenter, les requérants devaient formuler verbalement une demande au chef de chantier ;

Que de tout ce qui précède, il convient de dire que le critère de la subordination juridique, nécessaire à l'existence du contrat de travail est suffisamment caractérisé dans le cas d'espèce ; que les trois critères cumulatifs du contrat de travail étant réunis, il sied de qualifier de contrat de travail les relations ayant existé entre la société S.C.D et les requérants;

Que par ailleurs, le conflit qui oppose les parties est né à l'occasion de l'exécution des contrats de travail en ce sens que le différend est relatif aux droits inhérents à la rupture ;

Que sur ce, il convient de se déclarer compétent à connaître de cette affaire ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement et ce, sans délai sur l'exception d'incompétence, en matière sociale et en premier ressort :

Qualifie de contrats de travail les relations de travail ayant existé entre la société S.C.D et messieurs W.M, S.A et S.M;

Par conséquent :

Se déclare compétent à connaître de cette affaire.

JUGEMENT N°333-2 DU 06/10/2016

En la forme

Attendu qu'aux termes de l'alinéa 1^{er} de l'article 320 du Code du travail: «Tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie »;

Qu'au sens de cette disposition, la tentative de conciliation préalable devant l'inspecteur du travail est une obligation et l'usage du verbe « doit » montre à suffisance l'impérativité de cette obligation légale ;

Que cependant, la réclamation de la Société M. portant sur le paiement de la somme de quatre millions (4 000 000) FCFA à titre de dommages- intérêts n'a été sollicitée pour la première fois qu'en barre d'audience; Qu'elle n'est corroborée par aucun procès-verbal de l'inspecteur du travail; Qu'ainsi, en application de l'article 320 précité du Code du travail, il convient de les déclarer irrecevable pour défaut de tentative préalable de conciliation à l'inspection du travail;

PAR CES MOTIFS

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

En la forme :

Reçoit l'action des dames T.P et P.Y ;

Déclare, irrecevable pour défaut de conciliation préalable, la réclamation de la SOCIÉTÉ M. portant sur le paiement de la somme de quatre millions (4 000 000) FCFA à titre de dommages-intérêts.

JUGEMENT N°334-2 du 06/10/2016

Attendu que la requête de madame O.A a satisfait au préalable de tentative de conciliation devant l'inspecteur de travail prévu à l'article 320 du code du travail comme l'atteste le procès-verbal de non conciliation versé au dossier;

Attendu que la convocation de monsieur B.R a été régulièrement signifiée à son épouse ; Que cependant, il n'a comparu à aucune des audiences de la présente juridiction ; qu'il n'a pas non plus justifié d'un cas de force majeure l'en empêchant ; Que défaut est alors donné contre lui conformément à l'article 348 du Code du travail ;

Que cependant, la requérante affirme que c'est suite au décès de monsieur B.R, son ex employeur, qu'elle a été licenciée par l'épouse de ce dernier; que son action est dirigée contre une personne prédécédée ;

Attendu qu'au sens des articles 145 et suivants du Code de procédure civile, constitue une fin de non-recevoir, tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande sans examen au fond pour défaut du droit d'agir ; Que les fins de non-recevoir doivent être relevées d'office lorsqu'elles ont un caractère d'ordre public, notamment lorsqu'elles résultent de l'absence d'ouverture d'une voie de recours.

Attendu que pour ester devant une juridiction, il faut avoir non seulement qualité mais aussi capacité juridique ; que la personnalité disparaissant avec la mort, monsieur B.R est dès lors dépourvu de personnalité juridique et par suite, il ne peut être attrait devant la présente juridiction ;

Qu'il y a lieu, par conséquent, de déclarer irrecevable l'action de madame O.A comme ayant été dirigée contre une personne dépourvue de personnalité juridique ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut à l'égard de monsieur R.B, en matière sociale et en premier ressort ;

En la forme:

Déclare irrecevable l'action de madame O.A pour défaut de personnalité juridique de monsieur R.B pour cause de décès.

JUGEMENT N°338-2 DU 06/10/2016

En la forme

Attendu qu'aux termes de l'alinéa 1er de l'article 320 du Code du travail :«Tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie»; qu'au sens de cette disposition, la tentative de conciliation préalable devant l'inspecteur du travail est une obligation et l'usage du verbe « doit » montre à suffisance l'impérativité de cette obligation légale ;

Que cependant, ses demandes relatives à sa déclaration à la CNSS et à la délivrance d'un certificat

de travail n'ont été faites pour la première fois qu'en barre d'audience; qu'elles ne sont corroborées par aucun procès-verbal de l'inspecteur du travail; qu'ainsi, en application de l'article 320 précité du Code du travail, il convient de les déclarer irrecevables pour défaut de préalable de conciliation;

PAR CES MOTIFS

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

En la forme :

Déclare par contre irrecevables, pour défaut de conciliation préalable, ses réclamations portant sur sa déclaration à la caisse nationale de sécurité sociale et sur la délivrance de son certificat de travail ;

JUGEMENT N° 341-2 du 06/10/2016

En la forme

Attendu qu'aux termes de l'alinéa 1er de l'article 320 du Code du travail : « Tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie » ;

Que cependant, leurs demandes de délivrance de bulletins de salaires n'ont été sollicitées pour la première fois qu'en barre d'audience ; qu'elles ne sont corroborées par aucun procès-verbal de l'inspecteur du travail ; qu'ainsi, en application de l'article 320 précité du Code du travail, il convient de les déclarer irrecevables pour défaut de tentative préalable de conciliation à l'inspection du travail;

PAR CES MOTIFS

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

En la forme:

Reçoit l'action de K.A et trois autres ;

Déclare, par contre irrecevables pour défaut de conciliation préalable, leurs réclamations portant sur la délivrance de bulletins de salaire.

JUGEMENT N° 353-2 du 19/10/2016

En la forme

Attendu que la requête de monsieur S.B a satisfait au préalable de tentative de conciliation devant l'inspecteur de travail prévu à l'article 320 du code du travail comme l'atteste le procès-verbal de non conciliation par défaut versé au dossier ; qu'il y a lieu de la recevoir ;

Que par contre, la demande reconventionnelle de paiement de la somme de cent six mille (106 000) FCFA de la société G n'a pas satisfait à cette obligation légale ; qu'il sied de la déclarer irrecevable ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort,

En la forme:

Reçoit l'action de monsieur S.B;

Déclare irrecevable la demande reconventionnelle de paiement de la somme de cent six mille (106 000) francs CFA de la société G.

JUGEMENT N°367-2 du 03/11/2016

Du défaut de qualité d'employeur de l'hôtel E

Attendu que la requête de monsieur D.F a satisfait au préalable de tentative de conciliation devant l'inspecteur de travail prévu à l'article 320 du code du travail comme l'atteste le procès-verbal de non conciliation versé au dossier;

Que cependant, l'hôtel E dit être son employeur depuis janvier 2015, ce que conteste le travailleur ;
Attendu qu'il est constant que l'hôtel E est une SARL unipersonnelle de nationalité burkinabè alors que l'hôtel A.L est une société anonyme unipersonnelle de nationalité ivoirienne ; qu'ainsi, bien qu'ayant le même associé unique, il s'agit de deux personnes morales distinctes comme l'atteste les statuts et autres pièces versées au dossier ;

Attendu, d'une part, qu'il est versé au dossier, un contrat de travail à durée déterminée précisant que les relations de travail entre l'hôtel E et monsieur D.F devrait, sauf renouvellement, prendre fin le 05 février 2015 ; que le certificat de travail délivré par l'hôtel E au travailleur et versé au dossier justifie à suffisance le non renouvellement dudit contrat à son terme ;

Que d'autre part, le travailleur ne conteste nullement avoir travaillé, depuis janvier 2015 à l'hôtel A.L comme l'atteste d'ailleurs le bulletin de paie produit au dossier ;

Qu'aussi, il ne produit aucune note émanant de hôtel E qui justifie sa mise à la disposition de l'hôtel A.L; ce qui d'ailleurs est impossible pour des sociétés n'ayant aucun lien juridique entre elles ; Que monsieur D.F a définitivement cessé de travailler pour le compte de l'hôtel E pour offrir ses services à l'hôtel A.L établie en Côte d'Ivoire;

Attendu qu'au sens de l'article 145 du Code de Procédure Civile, le défaut de qualité d'une partie à l'instance constitue une fin de non- recevoir qui tend à faire déclarer l'autre partie irrecevable en sa demande sans examen au fond ;

Attendu qu'il est constant que depuis février 2015, l'hôtel A.L est le nouvel employeur de monsieur D.F de sorte que l'hôtel E n'a plus qualité d'employeur à son égard ;

Qu'en décidant néanmoins d'attraire ce dernier devant la présente juridiction, il est patent que le travailleur n'a pas poursuivi son présent employeur ;

Que dès lors, l'hôtel E n'ayant plus la qualité d'employeur de monsieur D.F, il convient de constater le défaut de qualité de défendeur de celui-ci à la présente instance et par suite, déclarer irrecevable, pour ce motif, l'action du travailleur ;

PAR CES MOTIFS

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

En la forme :

Déclare irrecevable l'action de D.F pour défaut de qualité d'employeur de l'hôtel E.

JUGEMENT N°370-2 du 09/11/2016

Attendu que le CEG soutient qu'il n'a pas existé un contrat de travail entre lui et D.M, mais un contrat de prestation de service, de sorte que le tribunal de travail est incompétent pour connaître du présent litige ;

Attendu que l'article 338 du code du travail dispose que « le tribunal du travail est compétent pour connaître des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs, les stagiaires et leurs employeurs, les apprentis et leurs maîtres à l'occasion de l'exécution des contrats»; qu'il s'ensuit alors que la compétence du tribunal du travail est subordonnée à l'existence d'un contrat de travail ; que l'article 29 du même code définit le contrat de travail comme « une convention écrite ou verbale par laquelle, une personne appelée travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée appelée employeur » ; que de cette définition du contrat de travail, trois critères déterminent la qualité de travailleur salarié et ces critères doivent se trouver cumulativement remplis; ce sont : la prestation de travail, la rémunération et la subordination juridique ;

Attendu que les critères de la prestation de travail et la rémunération ne posent pas de problème car les parties sont unanimes qu'il y a eu exécution d'une tâche et une rémunération en contrepartie ;

Attendu que la subordination juridique est l'élément essentiel du contrat de travail ; qu'elle est le droit qu'a l'employeur de donner des instructions au salarié quant à l'exécution de son travail, de contrôler l'accomplissement et celui de vérifier les résultats ; que si une personne jouit d'une totale liberté quant à l'organisation de son travail, celle-ci ne se trouve pas unie par un lien de subordination ;

Attendu qu'en l'espèce, le CEG soutient qu'il a conclu un contrat de prestation de service avec la requérante ;

Attendu que le contrat de prestation de service est un contrat qui met en rapport un prestataire et une personne physique ou morale appelée client ; Que le prestataire est chargé de fournir une prestation de travail (par exemple fournir des marchandises ou exécuter une tâche) qu'il exécute de sa propre initiative en toute indépendance pour laquelle il reçoit une rémunération après avoir présenté sa facture mais il n'est pas juridiquement subordonné au client ; Que ce dernier lui donne des orientations générales sur le travail à effectuer et le but à atteindre ; Qu'il s'agit des directives et non des ordres;

Attendu qu'il résulte des débats à l'audience que dans le cadre de l'exécution du contrat, la requérante devait après avoir dispensé un cours, signer un cahier de présence et noter les heures de cours dispensés ; Que la signature du cahier de présence permettait à la Direction du CEG de contrôler l'exécution du travail effectué par la requérante afin de sanctionner éventuellement une mauvaise exécution de sa part;

Que de plus, pour percevoir son salaire, elle devait signer un état des salaires préalablement arrêté par le CEG ;

Que dans le cadre d'un contrat de prestation de service, le prestataire présente sa facture au client après avoir effectué le service demandé ;

Qu'enfin, les moyens du travail tels que notamment le tableau, les craies, les bics étaient fournis par le CEG ;

Que de tout ce qui précède, il convient de conclure à l'existence d'un contrat de travail entre les parties et en conséquence affirmer la compétence du tribunal de travail à connaître de la présente affaire.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, par jugement avant dire-droit, en matière sociale et en premier ressort ;

Rejette l'exception d'incompétence soulevée par le défendeur ;

Se déclare compétent.

3- RECONSTITUTION DE CARRIERE

Les jugements capitalisés concernent les reclassements.

JUGEMENT N°313-2 DU 15 JUILLET 2016

Du reclassement en catégorie E1

Attendu que les travailleurs demandent au tribunal de céans d'ordonner à la Société S.de procéder à leur reclassement à la catégorie E2 de l'accord d'établissement de la Société S ;

Attendu que la Société S soutient que les travailleurs sont des ouvriers ;

Attendu qu'aux termes de l'article 39 de la convention collective interprofessionnelle de juillet 1974, « en ce qui concerne les ouvriers, il faut distinguer les ouvriers dont le salaire peut être horaire, journalier ou mensuel et payés en fin de mois, des ouvriers payés à l'heure ou la journée et qui sont payés effectivement chaque jour en fonction du travail effectué ».

Attendu qu'en l'espèce, les travailleurs ont été engagés certains en août 2012 et d'autres en décembre 2012 et ils ont été licenciés en mars

PAR CES MOTIFS

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

Déclare Z.H., B.B., O T, O.I et Y. F recevables en leur action ;

Au fond,

Ordonne à la Société S à reclasser tous les travailleurs à la catégorie E2.

JUGEMENT N°299-2 DU 28/06/2016

De la reclassification catégorielle du travailleur avec incidence financière

Attendu que selon l'article 72 de la convention collective des systèmes financiers décentralisés du Burkina Faso que le classement du travailleur dans la catégorie et à échelle correspondante, est fonction du niveau de recrutement et du poste de travail qu'il occupe au sein de l'entreprise ;

Attendu par ailleurs, qu'il ressort de l'annexe I de la convention sus nommée que sont classés dans la catégorie II, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; que le niveau de recrutement dans l'échelle A est BAC technique, brevet de technicien ou BAC + diplôme professionnel exigeant au moins deux années de formation ; Et que les emplois concernés sont : les techniciens qualifiés, comptable expérimentés, assistant de direction, chef comptable d'une petite unité, responsable de formation, caissier principal, infirmier-major etc...

Attendu qu'il est constant que le poste comptable n'a pas été cité dans la catégorie II de la présente convention mais plus tôt dans la catégorie III.

Attendu par ailleurs, qu'à l'analyse des dispositions de l'article 72 de la convention, deux conditions cumulatives sont exigées, à savoir le niveau de recrutement et le poste de travail ;

Qu'en l'espèce, il ressort de l'instruction que Monsieur O.J.D déclare qu'il est assistant du chef comptable, donc aide comptable ; que le poste de travail ne répond à celui exigé par la catégorie, bien qu'ayant un BAC G2 (BAC technique), il y a lieu de débouter Monsieur O.J.D de la réclamation de sa reclassification catégorielle comme étant mal fondée et de dire qu'il n'y a pas lieu de se prononcer sur l'incidence financière.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ;
Dit qu'il n'y a pas lieu de procéder à une requalification catégorielle.

JUGEMENT N°144 DU 20 AVRIL 2016

Sur le reclassement

Attendu que l'article 123 de la convention collective des systèmes financiers décentralisés du Burkina Faso prévoit que si le travailleur conteste auprès de son employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

Attendu qu'en l'espèce, la demanderesse sollicite son classement dans la catégorie II échelon 4 et que la défenderesse prétend que la demande est irrecevable pour ne peut avoir été portée devant une commission paritaire de classement.

Attendu cependant que l'article 123 sus visé ne donne qu'une faculté au travailleur que peut porter préalablement sa réclamation devant une commission paritaire de classement ; que la saisine de cette commission n'étant pas obligatoire, la demande est recevable.

L'interprétation de la convention collective

Attendu que selon l'annexe 1 de la classification professionnelle et de catégorisation des emplois de la convention collective des systèmes financiers décentralisés du Burkina Faso, le niveau de recrutement dans l'échelle B de la catégorie II est le « BAC-BEP-BEPC + diplôme professionnel exigeant trois années de formation professionnelle ou tout autre diplôme » ;

Que par ailleurs, aux termes de l'article 123 de la convention collective des systèmes financiers décentralisés du Burkina Faso, en cas de différend né de l'interprétation de la présente convention, il sera institué une commission paritaire d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants ;

Attendu qu'en l'espèce, la demanderesse sollicite son reclassement dans la catégorie II échelle B échelon 4 ; qu'elle soutient avoir été recrutée sur la base du BEP et que l'exigence d'un diplôme professionnel exigeant trois années de formation professionnelle ou de tout autre diplôme ne s'applique qu'aux personnes recrutées sur la base du BEPC ; qu'il est inconcevable que le BAC, le BEP et le BEPC soient classés au même rang ;

Que pour s'opposer à cette demande, la défenderesse prétend que la demanderesse avait été recrutée sur la base du BEP ; qu'elle n'avait pas en plus un diplôme professionnel ou tout autre diplôme ; qu'il

existe un différend dans l'interprétation de la convention ; qu'en vertu de l'article 122 de ladite convention, ce différend doit être porté devant une commission paritaire d'interprétation.

Attendu que les dispositions claires ne peuvent être soumises à interprétation ; qu'en l'espèce, l'annexe I de classification professionnelle et de catégorie des emplois de la convention collective des systèmes financiers décentralisés du Burkina Faso susvisé sépare clairement la condition supplémentaire ou professionnelle exigeant trois années de formation professionnelle ou tout autre diplôme que pour les personnes recrutées sur la base du BEPC ;

Que surabondamment, les diplômes ne sont pas de même valeur : que relativement aux agents de maîtrise expérimentés relevant de la catégorie II échelle A, la même annexe I ajoute expressément une formation spécifique et une expérience professionnelle d'au moins trois ans au niveau de chaque diplôme cité ; que si l'intention du législateur était d'exiger une condition supplémentaire d'un diplôme professionnelle ou tout autre diplôme que pour les personnes recrutées sur la base du BEP ou du BAC, il aurait ajouté cette condition au niveau de chaque diplôme comme il l'a fait pour les agents relevant de la catégorie II échelle A.

Attendu par ailleurs que selon l'article 75 de la convention collective sus citée, l'avancement par échelon se déroule soit au mérite suivant les appréciations et la notation de la hiérarchie, soit automatiquement tous les trois ans ;

Attendu qu'en l'espèce, la demanderesse a été embauchée depuis le mois de mai 2007 ; qu'à défaut d'établir un avancement au mérite, elle avançait à l'échelon 2 le 1^{er} mai 2016 ; qu'à la date de son licenciement le 15 avril 2015, elle était classée à l'échelon 3 ;

Qu'au bénéfice de toutes ces observations, il y a lieu de reclasser la demanderesse dans la catégorie II échelle B échelon 3 ;

PAR CES MOTIFS

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

En la forme, reçoit la demanderesse en ses demandes ;

La déclare reclassée dans la catégorie II échelle B de l'annexe I de la classification professionnelle et de catégorisation des emplois de la convention collective des systèmes financiers décentralisés du Burkina Faso depuis son embauche.

JUGEMENT N°017 du 28/01/2016

Par déclaration écrite faite au service du greffe du Tribunal du travail de Ouagadougou sous n°702 du 20/05/2014, monsieur OA a saisi le tribunal demandant son reclassement en catégorie 5 du statut de la société O. pour compter du juin 2004 avec incidence financière liée à la reconstitution de sa carrière, condamner la société O à lui payer la somme de 654 000 F CFA au titre de frais exposés et non compris dans les dépens.

Au soutien de ses prétentions, monsieur O.A expose qu'il a été recruté le 06/02/1978 par la société O en qualité d'aide plombier ; que suivant une note de service n°001/82/ O/DG du 27 janvier 1982, il a été affecté à Koupéla en qualité de plombier; que depuis juin 2004, son chef de service lui a verbalement confié la tâche d'agent devis cumulativement avec sa fonction de plombier; qu'ayant constaté que deux de ses collègues occupant comme lui l'emploi d'agent de devis sont classés en catégorie 5, il a, à la faveur de l'audit administratif du personnel organisé par la société O courant

2011, introduit une demande de reclassement Que la réponse du Directeur Général de la société O à sa demande fut négative; que pour la jurisprudence, le critère essentiel et déterminant du classement du travailleur est la nature effective du travail qu'il accomplit ; que toutefois, à ce jour; la société O n'a pas daigné le reclasser et reconstituer sa carrière ;,

La société O en réplique, soutient que monsieur O.A a été recruté comme aide plombier le 07/02/1978 et affecté en qualité de plombier le 27 janvier 1982; Qu'en 2011, monsieur O.A ne pouvait établir un devis ni tenir des statistiques d'où son besoin de formation; qu'il prétend avoir établi un certain lot de neuf (09) devis et bénéficié d'un ordre de mission de 02 jours en tant qu'agent de devis ;.que par conséquent, il estime qu'il doit être réclassé en tant qu'agent de devis; qu'au regard de l'article 19 de la convention collective du 9/07/1974, les prétentions de monsieur OA ne sauraient prospérer ; que le fait de poser un acte ponctuel relativement à un poste donné n'implique pas automatiquement un reclassement dans cet emploi; Que dans le cas d'espèce, l'emploi qu'occupe le travailleur est celui de plombier et non d'agent de devis; Qu'il y a lieu de débouter monsieur OA de sa demande en ce qu'elle est mal fondée.

MOTIFS DE LA DECISION

Attendu que monsieur OA demande au tribunal d'ordonner son reclassement en catégorie 5 du statut du personnel de la société O à compter de juin 2004 avec incidence financière ;

Attendu qu'il est constant que monsieur OA a établi des devis comme les autres agents devis au sein de son service pour depuis le mois de juin 2004, comme l'atteste les différentes pièces versées au dossier;

Attendu qu'il ressort de l'article 41 alinéa 2 de la convention collective du 9/07/1974 que le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise;
Qu'en conséquence, la demande de monsieur OA est bien fondée ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement en matière sociale et en premier ressort

Déclare Monsieur OA bien fondé en son action ;

Ordonne son reclassement en catégorie 5 du statut de la société O pour compter de juin 2004 avec une incidence financière liée à la reconstitution de sa carrière

JUGEMENT N°0077-1 DU 20/09/2016

Sur la demande de reconstitution de carrière ;

Attendu que B.O.M, et N.E réclament leur reclassement en tant que chef de section, conformément aux dispositions du statut du personnel de l'établissement C ;

Attendu que selon le statut du personnel de l'établissement C les chefs de service sont classés à la 5e catégorie échelle B;

Attendu qu'il est constant que la position d'intérimaire est notifiée au travailleur par écrit, avec mention de la durée qui ne peut excéder la durée légale ;

Attendu que dans le cas d'espèce, aucun acte n'est produit au dossier pour matérialiser la position d'intérimaire des demandeurs ;

Qu'en outre, les actes produits par les demandeurs ne portent que leur seule signature, qui ne saurait être opposable à l'employeur; qu'au regard de ce qui précède, il y a lieu de débouter B.O.M, et N.E de leur demande de reclassement à la catégorie des chefs de section;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Les déboute de leurs prétentions comme mal fondées ;

Déboute l'établissement C de sa demande reconventionnelle.

4- LICENCIEMENTS LEGITIMES

Les jugements capitalisés concernent des cas de :

- licenciement légitime pour faute lourde,
- licenciement légitime pour faute grave.

JUGEMENT N°019 DU 28/01/2016

Caractère de la rupture

Attendu qu'il ressort des faits que l'employeur a licencié les travailleurs pour manque de confiance dans leurs relations à l'issue des faits de détournement d'argent des tickets de transport ;

Qu'il est de jurisprudence constante qu'il y a manque de confiance lorsqu'il y a suspicion légitime à l'égard du travailleur, que la perte de confiance peut exister si la faute est susceptible d'avoir une qualification pénale mais que l'employeur n'a pas estimé devoir porter plainte auprès des autorités judiciaires ;

Attendu qu'en l'espèce il est constant qu'une perception des sommes d'argents avec des passagers montés à Dorossiamao pour Bereba sans délivrance de tickets de voyage a été émise par les travailleurs de la Société de Transport (ST);

Que ladite somme n'a pas été comptabilisée dans la recette du jour du caissier central ;

Que monsieur B.J.P faisant partie desdits travailleurs, a reconnu avoir remis les sommes représentant les frais de transport à son collègue qui était commis au contrôle avec lui ce jour, et

qui seul, délivrait les tickets de transport; que par la suite ils ont tous nié les faits à eux reprochés ; que dès lors une perte de confiance peut donc exister pour des faits qui ont des résonances pénales ; qu'il convient de déclarer le licenciement prononcé par l'employeur légitime ;

De la qualification de la faute

Attendu que la Société de Transport (ST) qualifie de faute lourde les agissements des travailleurs;

Attendu qu'il est constant que le comportement des travailleurs constitue une faute au regard des pièces versées au dossier ;

Attendu cependant que si l'existence de perte de confiance a permis au tribunal de légitimer le licenciement de monsieur B.J.P, il y a lieu de relever qu'aucune preuve ne permet d'imputer de faute lourde à ce dernier;

PAR CES MOTIFS

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

Qualifie de légitime le licenciement de monsieur B.J.P.

JUGEMENT N°21 DU 09/02/2016

Sur le caractère de la rupture

Attendu que O.I soutient que son employeur a procédé à la suppression de son poste de travail et l'a affecté à un poste inférieur à celui qu'il occupait ; que la suppression de son poste doit être considérée comme un licenciement;

Attendu que la société B. M qualifie la rupture des relations de travail de démission suite au refus du requérant de rejoindre son nouveau poste d'affectation ;

Attendu que la démission d'un salarié ne se présume pas; elle suppose une volonté claire, sérieuse et non équivoque ; la rupture du contrat de travail ne peut être imputée au salarié que s'il a manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner; qu'en l'espèce, aucune pièce du dossier n'atteste une telle volonté de O.I.

Attendu que par correspondance en date du 27 février 2014, la société B. M a procédé à l'affectation de O I à Ouagadougou en qualité de chef de service de la section magasinage et approvisionnement et à la fermeture de l'agence de Koudougou ;

Attendu qu'il résulte des débats à l'audience que le requérant était informé de la fermeture de l'agence de Koudougou ; qu'il a déclaré qu'il a refusé de rejoindre son nouveau poste d'affectation parce qu'en 2011, il avait été décidé lors d'une réunion de la fermeture de certaines agences et la mise de fonds ou motos à la disposition des chefs desdites agences afin que ces derniers s'installent à leur propre compte ; que cela a été le cas des agences de Banfora et celle de Ouahigouya ; qu'il était psychologiquement préparé à cette situation; Qu'arrivé à son tour c'est-à-dire à la fermeture de l'agence de Koudougou, son employeur a refusé de lui faire bénéficier de ces avantages et a procédé à son affectation à Ouagadougou;

Attendu que le travailleur n'apporte pas de preuve attestant que l'employeur avait promis de l'aider à s'installer à son propre compte après la fermeture de l'agence qu'il gérait ; qu'il était toujours un employé de la société B. M et de ce fait, il devrait rejoindre son nouveau poste d'affectation tout en

sollicitant une prolongation du délai qui lui était imparti pour rejoindre son nouveau poste ; que son refus de rejoindre son nouveau poste s'analyse en un abandon de poste; qu' en matière sociale, l'abandon de poste est considéré comme une faute lourde entraînant la rupture immédiate des relations de travail ;

Attendu qu'en mars 2014, constatant que O.I n'a pas rejoint son poste, la société B.M lui a, par correspondance, demandé de fournir des explications par rapport à sa non prise de service; que quelques jours plus tard après cette lettre d'explication, elle lui a donné un dernier délai pour rejoindre son poste faute de quoi, il sera considéré comme un démissionnaire ; que de tout ce qui précède, il convient de conclure que le travailleur a abandonné son poste ; que l'employeur a constaté sa non prise de service et a tiré les conséquences ; qu'il y a lieu de qualifier la rupture des relations de travail de licenciement légitime.

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Qualifie de licenciement, la rupture des relations de travail et le déclare légitime ;

JUGEMENT N°028 DU 10/02/2016

Sur la nature de la rupture des liens contractuels

Attendu que le travailleur a été licencié le 24 septembre 2014 pour perte de confiance ; que l'employeur reproche au demandeur de n'avoir pas pu produire un diplôme universitaire l'autorisant à dispenser des cours dans l'enseignement secondaire, ce qui est de nature à porter atteinte à l'image du complexe scolaire le B.B;

Attendu cependant que l'erreur n'est cause de nullité ou de résiliation que dans la mesure où elle est excusable; que le complexe scolaire Le B.B relève que K.H l'a informé de ce qu'il était titulaire du diplôme de la licence en anglais ; qu'il ne s'était pas renseigné plus complètement sur le candidat enseignant et n'avait pas procédé à des investigations plus poussées qui lui auraient permis de découvrir que K.H n'avait aucun titre l'autorisant à dispenser des cours dans un établissement d'enseignement secondaire;

Qu'ainsi, l'employeur ne peut se fonder ni sur l'erreur sur la personne, ni sur une perte de confiance ; Attendu cependant que selon l'article 6 du code civil, on ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs.

Attendu que lorsque l'employeur évolue dans un domaine dont les emplois sont réglementés par les pouvoirs publics, il doit s'y conformer ; que lorsque l'employeur, en décidant de se conformer aux dispositions légales et réglementaires, est obligé de procéder à la rupture des contrats de travail, ce licenciement, qui n'est pas fondé sur une faute lourde du travailleur est cependant légitime;

Attendu que dans le cas d'espèce, le complexe scolaire le B.B est un établissement d'enseignement secondaire, et K.H a été recruté en qualité de professeur ;

Attendu qu'il est constant qu'au Burkina Faso, l'exercice de la fonction d'enseignant est subordonné à une autorisation d'enseigner délivrée par le ministère en charge de l'enseignement secondaire ;

Que K.H, recruté en qualité de professeur, ne dispose pas d'une autorisation d'enseigner ;

Que dans ce cas, le complexe scolaire le B.B pour se conformer aux dispositions réglementaires doit

rompre le contrat de travail de K.H; qu'ainsi le licenciement de K.H est légitime ;

Attendu que lorsque le licenciement est légitime, le travailleur n'a pas droit à des dommages et intérêts; qu'il y a lieu de débouter K.H de sa demande de dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Dit que la rupture du contrat de travail est un licenciement légitime ;

JUGEMENT N° 039 DU 17/02/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ; que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement;

Qu'en outre, l'article 25 du code de procédure civile dispose qu'il incombe à chaque partie de prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de sa prétention ;

Attendu que Y.F sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement; qu'il avance en ce sens avoir été licencié par son employeur verbalement et sans motif légitime car son absence était autorisée ; que pour s'opposer à cette demande, l'employeur soutient que le motif du licenciement est légitime en ce sens qu'il trouve sa source dans l'absence injustifiée du travailleur et l'absence d'autorisation préalable ;

Attendu qu'à l'analyse des dispositions suscitées si le motif du licenciement incombe à l'employeur, il revient au travailleur de produire les faits justificatifs nécessaires au succès de sa prétention en occurrence l'autorisation préalable d'absence qu'il invoque ; qu'il ne revient pas à l'employeur de justifier l'absence du travailleur;

Qu'en l'espèce, il est constant que le travailleur s'est absenté de son poste de travail durant deux (02) semaines ; que l'employeur justifie le licenciement du travailleur par le fait que cette absence est injustifiée et par l'absence d'autorisation préalable ;

Qu'en l'absence d'éléments objectifs d'appréciation tant du caractère préalable d'une autorisation d'absence accordée au travailleur que du bien-fondé de cette absence, le motif objectif d'absence de deux semaines invoqué par l'employeur doit être tenu pour injustifié ;

Qu'il ressort des débats à l'audience que le travailleur n'a pas daigné s'assurer de l'autorisation préalable de l'employeur ni informer une autre personne dans l'entreprise avant son départ ; que même après son retour, il n'a pu produire les pièces justificatives de sa participation à l'examen du baccalauréat; que l'employeur explique que ce comportement a eu des répercussions négatives dans le fonctionnement de son entreprise et qu'il a dû se réorganiser pour y faire face définitivement ; qu'il fait remarquer par ailleurs que le maintien du travailleur est de nature à créer une culture d'indiscipline dans son entreprise ;

Qu'à l'analyse de tout ce qui précède, une telle absence injustifiée constitue la preuve d'une indiscipline grave du travailleur ; qu'en tenant compte des circonstances de l'espèce, le comportement du travailleur constitue une faute d'une particulière gravité qui rend impossible son maintien dans l'entreprise sans dommages pour celle-ci; qu'ainsi, le licenciement est légitime ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, dit que la rupture des relations de travail intervenue entre Y.F et le Restaurant représenté par Y.J est un licenciement légitime.

JUGEMENT N°047 DU 23/02/2016

Sur la nature et le caractère de la rupture

Attendu que suivant l'article 70 alinéa 1 du code du travail de 2008, l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Que le motif légitime est celui qui empêche le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Attendu qu'il est constant que le 13 août 2014, la société S.COM notifiât à monsieur S.M une lettre de licenciement pour motif personnel ; que l'employeur reproche à l'employé son refus de travailler et un manque de respect et d'obéissance professionnelle à la hiérarchie ;

Attendu qu'il est constant que S.M a été employé en qualité d'agent commercial ; Qu'il avait à sa disposition un véhicule de marque 4x4 L200 pour des missions à l'intérieur du pays ;

Attendu que l'utilisation privée d'un véhicule mis à la disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou d'un véhicule dont l'employeur acquiert la propriété dans le cadre d'une location avec option d'achat ;

Qu'il y a mise à disposition à titre permanent du véhicule chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser un véhicule professionnel à titre privé (en dehors du temps de travail et notamment les samedis, dimanches, jours fériés et les jours de congé) ; que seule cette utilisation privée d'un véhicule mis à disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature ;

Qu'ainsi, de ce fait, le véhicule ne constitue un avantage en nature que s'il n'est pas indispensable à la fonction exercée par le salarié. Que le véhicule mis à disposition pour une utilisation strictement professionnelle n'étant pas un avantage en nature, son retrait ne porte pas atteinte à la structure de la rémunération du salarié :

Qu'en conséquence, faute d'avoir modifié le contrat de travail, le refus de travailler fondé sur le retrait du véhicule à usage professionnel s'analyse en une faute lourde ;

Attendu que dans le cas d'espèce, S.M reconnaît que le véhicule de marque 4x4. L200, qui lui a été remis servait pour des missions à l'intérieur du pays ;

Qu'il s'agit donc de véhicule de service et non de fonction ;

Attendu que S.M a refusé de travailler au motif que son véhicule de service lui a été retiré ;

Que son comportement doit être considéré comme une faute lourde ;

Attendu que c'est pour ce motif qu'il a été licencié ;

Qu'au regard de tout ce qui précède, il convient de dire que monsieur S.M a été licencié sur la base d'un motif légitime

PAR CES MOTIFS

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

Qualifie le licenciement de légitime

JUGEMENT N°55/2016 DU 03/032016

Du caractère du licenciement.

Au fond;

Attendu qu'au sens de l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ou lorsque le motif invoqué est inexact;

Attendu qu'en l'espèce, la société «G.I», Sarl a conclu que le licenciement de monsieur T.W est légitime qu'il est constant que ce dernier a commis une erreur lors de la déclaration des cotisations sociales à la CNSS. Que cette erreur a entraîné des pénalités à la charge de l'employeur à hauteur de deux millions trois cent cinquante mille (2 350 000) francs CFA qu'il ressort également du courriel envoyé par lui le 21 avril 2015 qu'il a dû omettre d'enregistrer la charge de la patente;

Attendu qu'en sa qualité de comptable, de telles fautes commises par monsieur T.W sont graves et de nature à fonder son licenciement ;

Que son licenciement étant consécutif à des fautes par lui commises il n'y a pas, en l'espèce, abus ; que par conséquent il convient de dire que son licenciement est légitime étant entendu que le motif non seulement existe mais est également exact.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond:

Dit que le licenciement de monsieur T.W est légitime quant au fond mais irrégulier quant à la forme.

JUGEMENT N°063 DU 10/03/2016

Sur le caractère de la rupture

Attendu que G.A demande au tribunal de céans de déclarer son licenciement abusif au motif que les motifs invoqués pour justifier ledit licenciement sont inexacts ;

Attendu qu'aux termes de l'article 70 du code du travail, l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs invoqués pour justifier la rupture devant la juridiction compétente en cas de contestation des motifs du licenciement.

Attendu qu'il résulte de la lettre de licenciement que G.A a été licencié pour « vol, faux et usage de faux en écriture et manque de confiance » ;

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que le requérant a reçu de l'argent pour acheter des vaccins antitétaniques pour une campagne de vaccination; qu'il est établi que le travailleur n'a pas acheté les vaccins dans des centres reconnus et a par la suite négocié des factures avec une pharmacie pour tromper la vigilance de son employeur ; que si les motifs de vol, faux et usage de faux en écriture ne sont pas prouvés, ce n'est pas le cas du manque de confiance; que le demandeur a reconnu avoir payé le vaccin à deux mille (2.000) francs CFA au lieu de deux mille huit cent cinquante (2.850) francs CFA; qu'il a reversé le reliquat dans les caisses de son association;

Attendu que G.A ne conteste pas avoir payé les vaccins à un prix inférieur à celui donné par le Centre I.S;

Qu'en plus, le travailleur a exposé les populations bénéficiaires à des risques en ne payant pas les vaccins dans les centres habilités à les vendre ; que de tout ce qui précède, il convient de déclarer le licenciement de G.A légitime pour faute lourde ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Déclare le licenciement de G.A légitime.

JUGEMENT N°065 DU 10/03/2016

Sur le caractère de la rupture

Attendu que D.I demande au tribunal de céans de déclarer son licenciement abusif parce que le motif d'inaptitude invoqué n'est pas exact ;

Attendu que selon l'article 70 alinéa 1^{er} du Code du travail, l'employeur doit en cas de contestation sur le motif du licenciement rapporter la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture ;

Attendu que la société I.A.G. réplique que le requérant a toujours occupé le poste d'opérateur de dumper et suite à ses crises, le médecin traitant a recommandé sa mutation définitive à un poste où il pourra éviter les stations debout et assise prolongées, le port de charges lourdes et les flexions prolongées du rachis ;

Attendu que l'article 263 dispose que « lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens doivent être mis en œuvre par l'employeur pour l'affecter à un autre poste compatible avec son état de santé. Dans l'impossibilité, le travailleur est licencié avec paiement des droits après avis de l'inspecteur du travail du ressort » ;

Attendu qu'en l'espèce, il est établi que le 11 mars 2010, D.I a eu un accident de travail; qu'il ressort des débats à l'audience que suite audit accident de travail, le requérant a été muté au poste d'affûtage; qu'étant à ce nouveau poste, il était suivi par son médecin traitant; que contrairement aux allégations du requérant, son état de santé ne s'est pas amélioré malgré sa mutation au poste d'affûtage en témoignent les certificats médicaux versés au dossier ; qu'en août 2014, pendant qu'il était au poste d'affûtage, son médecin traitant a déclaré que son état de santé n'était pas compatible avec les positions assise et debout prolongées, le port de charges lourdes et la flexion prolongée du rachis;

Que le médecin du travail a entériné cette décision et a recommandé sa mutation définitive à un poste de travail permettant le respect de ces restrictions, que l'employeur a suspendu le contrat du travailleur afin de rechercher un poste compatible avec l'état de santé de ce dernier; Que n'ayant pas trouvé, elle a demandé l'avis de l'inspecteur du travail avant de procéder au licenciement du requérant ; que contrairement aux allégations du demandeur, l'employeur a bien respecté les dispositions de l'article 263 suscitée; qu'après l'accident, il a muté le travailleur au poste d' affûtage ; que malgré ce nouveau poste, l' état de santé du demandeur ne s'est pas amélioré ; qu'il a également requis l'avis de l'inspecteur du travail avant de procéder au licenciement ; qu'il est évidemment difficile voire impossible pour une société minière de trouver un poste où le travailleur pourra éviter les positions assise et debout prolongées, le port de charges lourdes ; qu'au regard de ce qui précède et des dispositions susvisées, il convient de déclarer le licenciement de D.I légitime ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Déclare le licenciement de D.I légitime ;

JUGEMENT N°06 DU 10/03/2016

Sur le caractère de la rupture

Attendu que D.M soutient que la société A.M l'a abusivement licencié.

Attendu qu'aux termes de l'article 70 du code du travail, l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture devant la juridiction compétente en cas de contestation du motif du licenciement;

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que D.M a été licencié pour la violation flagrante des procédures mises en place en matière de fixation des prix des dossiers d'appels d'offres dans l'entreprise et le fait de ne pas informer la hiérarchie des résultats dudit appel d'offre dont l'ouverture des plis a été faite le 25 septembre 2012; que l'employeur a expliqué que le travailleur a monté le dossier de soumission à l'appel d'offre restreint accéléré n°002 du 10 septembre 2012 du Ministère de la communication et l'a déposé sans pour autant que les prix ne soient validés par le directeur administratif et financier et le président directeur général; Qu'à l'audience, D.M n'a pas nié ou contesté la procédure décrite par son employeur; qu'il a simplement affirmé que conformément à l'article 4 alinéa 1 de son contrat de travail, il bénéficiait d'une plus grande indépendance dans la gestion des dossiers; que cela a toujours été ainsi; qu'il résulte également de l'alinéa 2 de l'article 4 de son contrat que le responsable des appels d'offre devra se conformer strictement aux conditions de participation aux tarifs minima ou autres directives générales de la société ; qu'il est donc clair que pour la fixation des prix, le directeur administratif et financier et le président directeur général doivent être associés ; Qu'alors que cela n'a pas été le cas pour le dossier de soumission à l'appel d'offre restreint accéléré n°002 du 10 septembre 2012 du Ministère de la communication; qu'il s'ensuit

que D.M a commis une faute en n'associant pas le directeur administratif et financier et le président directeur général dans la gestion du dossier du ministère de la communication; que conformément à l'article 4 de son contrat, il bénéficie d'une plus grande indépendance; qu'il y a lieu de qualifier ladite faute de grave et non lourde ;

Attendu par ailleurs qu'il est versé au dossier une correspondance ayant pour objet notification de la rupture du contrat de travail ; qu'à l'examen de ladite correspondance, la signature du travailleur ne figure pas sur ladite pièce ; qu'il n'est pas alors prouvé que D.M a reçu la notification de la rupture de son contrat de travail ; que conformément à l'article 72 du code du travail, il sied de qualifier la rupture des relations de travail irrégulière;

Qu'au regard de tout ce qui précède, il convient de déclarer le licenciement du requérant irrégulier et légitime pour faute grave ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Déclare le licenciement de D.M irrégulier et légitime pour faute grave.

JUGEMENT N°83-1 DU 20/09/2016

Sur la nature de la rupture des liens contractuels

Attendu que le travailleur a été licencié le 01 février 2011 pour avoir émis frauduleusement des appels à partir de la ligne téléphonique interne de l'entreprise mise à sa disposition ;

Attendu que selon les dispositions combinées des articles 69 et 70 du Code de travail, l'employeur peut, sous réserve d'invoquer un motif légitime pour justifier sa décision, rompre unilatéralement le contrat de travail à durée indéterminée en licenciant son travailleur; que le motif légitime est tout à fait établi pouvant objectivement justifier un licenciement tel le comportement fautif du salarié; que le licenciement justifié par un motif légitime peut intervenir sans observation du délai de préavis en cas de faute lourde du travailleur, laquelle est constituée lorsqu'elle est exceptionnellement grave et est commise avec une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise;

Attendu que des débats et des pièces versées au dossier, il ressort que suite à un usage frauduleux du téléphone fixe de la S.S.A constaté par la direction générale par suite d'investigations et vérifications ayant établi des appels externes d'une durée allant de 40 mn à 1h émis entre 6h -7h; 13h-14h et 19-22h par W.J, il lui a été demandé une lettre d'explication écrite; que celui-ci reconnaissait sans ambages le 12 janvier 2011 avoir, dans sa lettre d'explication, utilisé le téléphone de son service à des fins personnelles; que ce comportement du travailleur qui viole son obligation d'exécuter loyalement sa prestation, constitue un motif légitimant son licenciement; qu'au regard de la durée des appels allant de 40 mn à 1 h, temps, émis par contournement frauduleux du service standard, cette faute, en sus d'être exceptionnellement grave, manifeste son intention de nuire à l'entreprise qui voit ses factures de communication élevées;

Attendu que le licenciement pour faute lourde prive le salarié de dommages-intérêts, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement en sorte qu'il sied de débouter le travailleur de ces chefs de réclamation ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Dit que la rupture du contrat de travail est un licenciement légitime ;

5- LICENCIEMENT ABUSIF

Les jugements capitalisés concernent :

- l'absence de faute
- la faute minime/légère
- la faute non prouvée
- la requalification de la démission en licenciement

Jugement n° 98-1 du 07/10/2016

De la nature et du caractère de la rupture des relations de travail

Attendu qu'il est de droit positif constant que le licenciement est défini comme étant la rupture des relations de travail à l'initiative de l'employeur ; Que la démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du travailleur ;

Qu'aux termes de l'article 85 du code du travail, « L'employeur ne peut imposer au travailleur une mutation non prévue au contrat de travail initial. Toute proposition de modification substantielle du contrat de travail doit être écrite et approuvée par le travailleur. En cas de refus de celui-ci, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. » ;

Que relativement au caractère du licenciement, l'article 71 du code du travail prescrit qu'est abusif, le licenciement effectué sans motif légitime ou lorsque le motif invoqué est inexact ;

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que monsieur I.T.I a été lié à la société S.U par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Qu'il n'est pas contesté qu'à l'expiration du premier contrat de travail à durée déterminée de six mois, le 07 janvier 2014, les relations de travail ont continué ; Qu'ainsi, les parties étaient désormais liées par un contrat de travail à durée indéterminée ; Qu'il est établi qu'en exécution du contrat de travail à durée indéterminée, monsieur I.T.I a toujours travaillé la nuit jusqu'au jour où son contrat a été rompu ; Qu'il est constant que la société SU a enjoint au requérant de travailler désormais dans la journée ;

Que le présent différend est né à l'occasion de l'exécution du contrat de travail verbal ; Que le contrat de travail à durée déterminée est arrivé à son terme sans incident ;

Attendu que la société S.U n'apporte pas la preuve que l'article 4 du contrat de travail à durée déterminée a été maintenue dans le contrat de travail verbal ; Qu'elle s'est contentée seulement d'affirmer que le contrat de travail à durée indéterminée avait les mêmes clauses que le contrat de travail à durée déterminée ; Que monsieur I.T.I a formellement contesté cette déclaration en soutenant que pour preuve, depuis son embauche, conformément aux stipulations de leur contrat verbal, son employeur ne l'a jamais programmé pour un travail de jour ;

Que le fait de demander au requérant de travailler désormais la journée constitue une proposition de modification substantielle de son contrat de travail ; Que cette proposition se devait d'être écrite et approuvée par monsieur I.T.I ;

Que pour n'avoir pas approuvé la proposition de modification, le contrat est considéré comme étant rompu du fait de la société S.U;

Que le fait de dire au requérant de partir et de refuser de le recevoir atteste que cette dernière est l'initiatrice de la rupture des relations de travail ; Que la modification est substantielle en ce sens que le temps de travail a déterminé le consentement du travailleur ;

Que de tout ce qui précède, il convient de qualifier de licenciement abusif la rupture des relations de travail intervenue entre la société S.U et monsieur I.T.I ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond:

Qualifie de licenciement abusif la rupture des relations de travail intervenue entre monsieur I.T.I et la société S.U.

Jugement N°085-1 du 20/09/2016

Du caractère abusif du licenciement

Attendu que le travailleur a été licencié le 23 juin 2015 au motif qu'il aurait refusé de signer un contrat d'apprentissage ;

Attendu que selon les dispositions de l'article 13 du Code travail, le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, sous peine de nullité; que cette disposition implique que l'écrit constatant le contrat d'apprentissage soit établi, à tout le moins, au début de l'apprentissage pour lever toute équivoque sur la situation juridique du travailleur; qu'en l'espèce, il est constant qu'après environ 2 ans de service effectif dans la société *LBF*, celle-ci présenta au travailleur pour signature un contrat d'apprentissage qui le place en position d'apprenti boulanger ; qu'il convient donc de déclarer nul le contrat d'apprentissage verbal ayant existé entre les parties et reconnaître l'existence entre elles d'un contrat de travail à durée indéterminée;

Attendu que selon l'article 84 du même Code, « *l'employeur ne peut imposer au travailleur une mutation non prévue au contrat de travail initial. Toute proposition de modification substantielle du contrat de travail doit être écrite et approuvée par le travailleur. En cas de refus de celui-ci, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur* » ; qu'en l'espèce, suite au refus de signer le contrat d'apprentissage imposé au travailleur par son ex-employeur, celui-ci lui notifia le 23 juin 2015 la rupture de la relation ; que ce refus de se voir imposer une modification initiale de son contrat et de sa situation ne saurait être vu comme un motif légitimant de son licenciement ; que par suite, son licenciement intervenu est abusif ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

- Dit que la rupture du contrat de travail est un licenciement abusif.

Jugement n° 71-1 du 18 août 2016

Sur la nature de la rupture des relations contractuelles

Attendu d'une part que selon l'article 70 du Code du travail, l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture en cas de contestation sur le motif du licenciement ; Que l'article 71 du Code du travail précise qu'est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Attendu d'autre part qu'aux termes de l'article 36 alinéa 2 du code du travail, « l'employeur doit payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels » ;

Attendu que dans le cas d'espèce, le requérant a démissionné parce que l'employeur a accusé deux mois dans le paiement des salaires; Que la loi ne faisant aucune exception quant à la régularité du paiement du salaire, aucun employeur n'est autorisé à payer les salaires de son employé selon son bon vouloir ; qu'il ressort des débats que courant année 2015 l'employeur a accusé un retard de deux mois dans le paiement des salaires de O.Y; que c'est cette situation qui a contraint ce dernier à quitter l'entreprise;

Qu'il convient de relever que le non-paiement des salaires est constitutif de faute lourde de la part de l'employeur ; qu'en conséquence, la rupture du contrat des suites du non-paiement desdits salaires lui incombe ; Que la démission du requérant doit donc être requalifiée en licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Dit que O.Y était lié à E.CO.M par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Requalifie en licenciement abusif la démission de O.Y.

Jugement n° 65-1 du 15/07/2016

De la nature et du caractère de la rupture des relations de travail

Attendu que la rupture des relations de travail à l'initiative de l'employeur constitue un licenciement ;

Qu'au sens de l'article 71 du code du travail, est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ou lorsque le motif invoqué est inexact ; Que conformément à l'article 70 du code du travail, il appartient à l'employeur d'apporter, devant la juridiction compétente, la preuve de la légitimité du licenciement toutes les fois que le motif invoqué est contesté ;

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que les relations de travail entre monsieur I.B et 31 autres et la société AZ ont cessé le 31 août 2014 pour certains et le 13 septembre 2014 pour d'autres ;

Qu'il n'est pas contesté que depuis ces deux dates la société AZ n'a plus versé aux requérants le moindre salaire; Qu'il est ressorti des pièces du dossier et de l'instruction à la barre que c'est la Directrice commerciale qui a notifié aux requérants leur licenciement au nom et pour le compte de la société AZ ; Qu'il a été reproché aux dix (10) travailleurs ci-dessus nommés des pertes de ciments dans leurs postes de travail; Que pour les vingt-deux (22) autres travailleurs, c'est au téléphone que la même Directrice commerciale leur a notifié leur licenciement, cette fois-ci, sans motif; Qu'à la barre la société AZ ne s'est pas prévalu d'une quelconque perte de ciment comme motif de licenciement; Qu'elle s'est contentée de dire qu'elle n'a pas licencié les travailleurs; Qu'elle a reconnu à l'audience qu'elle n'a pas cessé ses activités; Que pourtant, dans ses conclusions elle avait soutenu que ses activités ont cessé suite à un cas de force majeure survenu les 30 et 31 octobre 2014; Qu'il ressort des procès-verbaux de non conciliation versés au dossier que les dates de rupture des relations de travail ont été le 31 août 2014 pour certains et le 13 septembre 2014 pour d'autres ;

Attendu que c'est la société AZ qui a pris l'initiative de la rupture des relations de travail intervenue le 31 août 2014 et le 13 septembre 2014 et ce, par les soins de sa Directrice commerciale ; Qu'elle a entériné cette rupture en ce sens que depuis les dates ci-dessus indiquées, elle n'a plus versé le moindre salaire aux requérants ; Que de ce fait, il y a eu licenciement de monsieur I.B et 31 autres ;

Que relativement au caractère dudit licenciement il convient de dire que les motifs invoqués verbalement lors du licenciement, ceux invoqués dans les conclusions et à l'audience ne sont pas exacts ; Que la société AZ ne prouve même pas la perte du ciment reproché aux dix requérants ; Qu'elle n'a pas prouvé que c'est de leurs fautes que la perte est intervenue ;

Que d'ailleurs, elle n'a jamais invoqué ce motif ni dans ses conclusions ni à l'audience ;

Que s'agissant de la cessation d'activité, elle-même a affirmé à l'audience qu'elle n'a pas cessé ses activités ;

Qu'effectivement, les conclusions ont été notifiées à la défenderesse qui a accusé réception desdites conclusions le 26 avril 2016 ; Que donc, ce motif lui aussi est inexact ;

Quant au cas de force majeure invoqué par la défenderesse, il convient de dire que ce moyen ne peut pas prospérer puisque la rupture des relations de travail est bien antérieure aux 30 et 31 octobre 2014 tel qu'il ressort des procès-verbaux de non-conciliation ;

Que mieux, les requérants n'avaient pas leurs postes de travail au siège de la société AZ qui a fait l'objet de saccage ;

Que par ailleurs, après la rupture des relations de travail, une autre société de gardiennage a été recrutée par la défenderesse pour assurer les travaux jadis exécutés par monsieur I.B et 31 autres ;

Que du reste, le motif du licenciement doit être notifié au travailleur au moment du licenciement et non pas plus tard dans les conclusions ou à l'audience ;

Qu'au bénéfice de toutes ces observations, il convient de dire que le licenciement monsieur I.B et 31 autres a été abusif à tout point de vue ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond:

Dit que monsieur I.B et 31 autres ont été abusivement licenciés par la société AZ.

Jugement n° 64-1 du 15/07/2016

De la nature et du caractère de la rupture

Attendu que la rupture des relations de travail à l'initiative du travailleur est qualifiée de démission ;
Que celle-ci doit émaner d'une volonté libre et non équivoque du travailleur ;

Qu'il est de principe que toute démission intervenue à la suite d'une faute commise par l'employeur est imputable à celui-ci ; Qu'une telle rupture des relations de travail s'assimile à un licenciement abusif relativement à ses conséquences ; Que relativement aux obligations de l'employeur, l'article 36 alinéa 2 du code du travail, prévoit que: « L'employeur doit: 2 Payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ... » ;

Qu'il ressort de l'article 214 du code du travail qu' « il ne peut être fait de retenue sur les rémunérations que par saisie-attribution ou cession volontaire, souscrite devant la juridiction du lieu de la résidence ou à défaut l'inspection du travail ... » ;

Attendu qu'en l'espèce, il est établi que c'est monsieur I.I qui a pris l'initiative de la rupture des relations de travail ;

Qu'il ressort de l'instruction du dossier que la société « C.O.S » a opéré des retenues sur le salaire de monsieur I.I ; Qu'elle n'a pas procédé à l'immatriculation du requérant à la CNSS ; Qu'elle n'a pas non plus versé la moindre cotisation sociale ; Qu'à cela s'ajoute le non-paiement de ses salaires des mois d'août et septembre 2015 ;

Qu'elle a été convoquée à l'inspection du travail pour ces différents manquements ;

Attendu que les retenues opérées sur le salaire de monsieur I.I sont contraires à l'article 214 ci-dessus cité ; Qu'en plus, le fait de ne pas déclarer le requérant à la CNSS malgré les multiples convocations à l'inspection du travail constitue une faute ; Que par ailleurs, le non-paiement des salaires des mois d'août et septembre 2015 constitue une faute grave imputable à la société « COS » ;

Qu'ayant décidé de rompre les relations de travail à la suite de ces manquements, il y a lieu de dire qu'une telle rupture est imputable à l'employeur ; Qu'elle s'assimile à un licenciement abusif, du point de vue de ses effets, en ce qu'elle n'a pas été volontaire mais plutôt provoquée ;

Que mieux, bien qu'ayant été convoquée, la défenderesse n'a pas comparu pour contester les prétentions et moyens du demandeur ; Que cela prouve qu'il n'a pas de moyens sérieux à même de faire échec à ceux soulevés par monsieur I.I ;

Qu'au regard de ce qui précède, il convient de dire que la rupture des relations de travail entre la société «C.O.S» et monsieur I.I est imputable à cette dernière et s'assimile à un licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut à l'égard de la société «COS», en matière sociale et en premier ressort :

Au fond :

Dit que la rupture des relations de travail intervenue entre monsieur I.I et la société « COS» est imputable à cette dernière et s'assimile à un licenciement abusif.

Jugement n° 61-1 du 15/07/2016

Du caractère de la rupture des relations de travail

Attendu que la rupture des relations de travail à l'initiative de l'employeur constitue un licenciement ;

Qu'au sens de l'article 71 du code du travail, est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ou lorsque le motif invoqué est inexact ; Que conformément à l'article 70 du code du travail, il appartient à l'employeur d'apporter, devant la juridiction compétente, la preuve de la légitimité du licenciement toutes les fois que le motif invoqué est contesté ; Que la rixe est définie comme étant une querelle violente accompagnée de menaces et de coups ;

Que l'article 362 du code pénal définit l'injure en ces termes : « Toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait, est une injure» ;

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que les relations de travail entre monsieur O.H et la Société NAF ont cessé le 03 juillet 2015 ; Qu'il a été reproché au travailleur des faits d'injures publiques et rixe au préjudice de monsieur N.M , alors superviseur ; Que ces faits s'ils sont avérés constituent des actes d'insubordination et d'indiscipline, donc des fautes disciplinaires; Que dans ses conclusions, le requérant a formellement contesté les motifs de son licenciement; Que la Société NAF après avoir pris connaissance des écritures du demandeur n'a ni conclu ni comparu pour présenter ses moyens de défense ;

Attendu que relativement au caractère du licenciement, il convient de dire que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement ne sont pas exacts ;

Que la Société NAF ne prouve même pas les faits d'injures et de rixes reprochés au requérant ;

Que concernant les faits de rixe, la Société NAF, elle-même, a affirmé dans la lettre de licenciement que des employés ont empêché le requérant d'agresser monsieur N.M ; Que cela montre qu'il n'y a pas eu de coups ;

Qu'en plus, dans la lettre de licenciement, elle ne cite pas les paroles prononcées par le requérant et qu'elle a qualifiées d'injures ; Que par ailleurs, la Société NAF ne fait pas savoir en quoi ont consisté les menaces ;

Que mieux, cette dernière n'a pas daigné présenter des moyens de défense à même de faire échec aux arguments et prétentions de monsieur O.H ; Que pourtant, elle a reçu les conclusions d'instance du requérant ; Que cela montre qu'elle ne dispose pas de moyens sérieux pour se défendre ;

Qu'au bénéfice de toutes ces observations, il convient de dire que le licenciement de monsieur O.H a été abusif à tout point de vue ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond :

Déclare le licenciement de monsieur O. H abusif.

Jugement n°069 du 10/03/2016

Sur le caractère de la rupture

Attendu que K.J.B soutient que son employeur a abusivement mis fin à son contrat de travail sans aucun motif sérieux ;

Attendu que l'Ecole T.S.M rétorque que c'est plutôt le travailleur qui a décidé d'arrêter le travail lorsqu'elle lui a interdit l'accès à l'école avec son âne ; Qu'il s'agit d'une démission ;

Attendu que la démission d'un salarié ne se présume pas ; Elle suppose une volonté claire, sérieuse et non équivoque ; La rupture du contrat de travail ne peut être imputée au salarié que s'il a manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner ; Qu'en l'espèce, aucune pièce du dossier n'atteste une telle volonté de K.J.B;

Attendu que selon l'article 70 alinéa 1^{er} du Code du travail, l'employeur doit en cas de contestation sur le motif du licenciement rapporter la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture; Qu'en l'espèce, l'employeur n'a fourni aucune preuve pour justifier le licenciement du travailleur; Qu'en plus, la rupture est intervenue verbalement sans aucune observation de l'article 72 du code du travail; Qu'en application des articles 71 et 72 du code précité, il convient de déclarer le licenciement de K.B abusif et irrégulier ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Qualifie de licenciement la rupture du contrat intervenue en septembre 2013 et le déclare abusif et irrégulier ;

Jugement n° 061/2016 du 04/03/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce K.B sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement ; qu'il explique avoir été licencié par son employeur verbalement et sans explication ; que pour s'opposer à cette demande, l'employeur soutient que le motif du licenciement est légitime en ce sens qu'il est fondé sur le vol de carburant dont s'est rendu coupable le travailleur et que ce comportement est constitutif d'une faute lourde ;

Attendu qu'au sens de l'article 70 susvisé, en cas de contestation, l'employeur doit établir de manière irréfutable la preuve de la légitimité du motif du licenciement ; que les affirmations de l'employeur étant contestées par le travailleur, il lui appartient d'établir le vol qu'il impute au demandeur ; qu'aucun élément objectif d'appréciation ne permet d'établir la légitimité du motif du licenciement ; que l'employeur se contente de simples accusations sans apporter la preuve de la légitimité du motif du licenciement ; qu'or, en l'absence de preuve de son bien-fondé, le licenciement revêt un caractère abusif ; qu'il convient ainsi de déclarer le licenciement abusif;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, dit que la rupture des relations de travail intervenue entre K.B et la Société SAHC représentée par son directeur général est un licenciement abusif ;

Jugement n°059/2016 du 04/03/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Qu'en outre, il résulte de l'article 35 du code de travail que le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf convention contraire et qu'il doit respecter la discipline de l'entreprise et se soumettre aux horaires de travail ;

Que l'article 213 du même code dispose qu'il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes au travailleur pour quelque motif que ce soit et que cette disposition est d'ordre public ;

Que par ailleurs l'article 214 du code de travail dispose qu'il ne peut être fait de retenue sur les rémunérations que par saisie-attribution ou cession volontaire, souscrite devant la juridiction du lieu de la résidence ou à défaut l'inspection du travail ;

Que conformément à l'article 22 de la convention collective interprofessionnelle de 1974 les sanctions applicables au personnel sont l'avertissement écrit ou réprimande, la mise à pied de un à trois jours, la mise à pied de quatre à huit jours, le licenciement avec ou sans préavis ;

Attendu qu'en l'espèce, T. A sollicite que le tribunal constate le caractère abusif et irrégulier de son licenciement ; qu'il soutient à cet effet avoir été licencié par son employeur suite à une contestation d'une mesure disciplinaire prise à son encontre ; qu'il explique que la mesure disciplinaire a consisté en une coupure de la somme de 10 000 francs CFA soit le quart (1/4) de son salaire et la contestation de cette mesure en un refus de travailler de sa part durant deux (02) semaines ; qu'il ajoute que le licenciement était fait par écrit mais sans préavis car selon la lettre de licenciement de son employeur, il avait commis une faute lourde ; qu'il verse également au dossier la lettre de licenciement contenant les motifs invoqués par son employeur ;

Attendu qu'à l'analyse combinée des dispositions susvisées et notamment du caractère d'ordre public de l'article 213 du code du travail, l'employeur ne doit pas appliquer une sanction pécuniaire au travailleur même en cas d'absence de celui-ci si bien qu'un licenciement fondé sur la contestation d'une telle sanction est abusif ; que conformément à l'article 22 de la convention collective interprofessionnelle de 1974, l'employeur peut selon la gravité de la faute prendre une sanction consistant soit en un avertissement écrit ou réprimande, une mise à pied de un à trois jours, une mise à pied de quatre à huit jours, un licenciement avec ou sans préavis ;

Qu'en tout état de cause, l'employeur n'établit pas que l'absence du travailleur durant la journée ayant donné lieu à la sanction pécuniaire était constitutive d'une faute lourde rendant impossible le maintien du travailleur dans l'entreprise ;

Que de tout ce qui précède, il convient de qualifier la rupture de la relation de travail entre T.A et la société L.B de licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut à l'égard de la Société L.B, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, dit que la rupture des relations de travail intervenue entre T.A et la Société L.B, représentée par son gérant S. D est un licenciement abusif.

Jugement n° 129/2016 du 07/04/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce le demandeur sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement ; qu'il explique avoir été recruté en vertu d'un contrat à durée déterminée et cependant licencié un mois avant l'arrivée du terme ;

Que pour s'opposer à cette demande, le groupement estime que le licenciement est intervenu parce que le 19 juin 2014, une correspondance de la direction de l'entretien routier lui signifiait l'arrêt des travaux d'entretien au plus tard le 30 juin 2014 soit un mois avant la fin prévue des travaux ; que par suite de l'arrêt avant terme des travaux décidé par la direction des routes, le groupement avait par lettre du 23 juin 2014 invité les contrôleurs à arrêter leur travail sur le projet ; que bien avant la correspondance de la direction de l'entretien routier les travaux étaient déjà complètement achevés sur les chantiers et les contrôleurs n'avaient plus rien à faire ;

Attendu cependant qu'il résulte du contrat que le demandeur était recruté pour une durée de 11 mois ; que ledit contrat ne stipule nullement qu'il était recruté pour l'exécution d'un chantier déterminé ; que dès lors, en le licenciant pour un motif tiré de la fin de l'exécution d'un chantier, le groupement se fonde sur un motif inexact ; que le licenciement est en conséquence abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par réputé contradictoire, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, dit que la rupture des relations de travail intervenue entre B.O et le groupement représenté par Y.M.E, directeur de la société B.T.O, pris en sa qualité de mandataire dudit groupement, est un licenciement abusif ;

Jugement n° 127/2016 du 07/04/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce T.E sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement ; qu'il explique que les motifs invoqués par son employeur sont inexacts ;

Que pour s'opposer à cette demande, l'employeur estime qu'il s'agit d'un licenciement légitime fondé sur la faute lourde dont s'est rendu coupable le demandeur ; que cette faute lourde consiste au fait de porter des coups sur les enfants qu'il encadrait alors que les textes interdisent le châtement corporel, de commettre des retards et absences non justifiées et de corriger des devoirs en classe ;

Attendu qu'au sens des dispositions sus citées, il appartient à l'employeur d'établir de manière irréfutable le bien-fondé du licenciement ;

Qu'en l'espèce, tous les motifs que la défenderesse a invoqués sont contestés par le demandeur ; qu'en outre, aucun autre élément ne permet d'établir de manière objective les motifs qu'elle avance ; qu'à défaut de preuve de l'exactitude de ses déclarations, il convient de déclarer le licenciement abusif pour inexactitude des motifs ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, dit que la rupture des relations de travail intervenue entre T. E et l'Ecole J.P, sise à Ouagadougou, représentée par la présidente de son bureau exécutif, est un licenciement abusif.

Jugement n° 126/2016 du 07/04/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 du code du travail, est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Qu'en outre, aux termes de l'article 55 du même texte, le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit ; Qu'à défaut, il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée ;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement ; qu'il explique qu'il était lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée et que son licenciement est fondé sur un motif inexact ;

Que pour s'opposer à cette demande, la défenderesse avance qu'elle était liée au travailleur par un contrat de travail à durée déterminée et que la rupture est intervenue au terme de ce contrat ; qu'elle invoque également une lettre d'information par laquelle elle informait le travailleur de ce que, son contrat à l'essai ayant été jugé concluant, il serait soumis à un contrat de travail à durée déterminée ; qu'elle produit également un document intitulé contrat de travail portant sa seule signature ;

Attendu qu'à l'analyse des dispositions susvisées, il appartient à l'employeur qui fonde sa décision de rupture des relations de travail sur l'arrivée du terme d'un contrat de travail à durée déterminée d'établir par écrit l'existence de ce contrat lorsque ce motif est contesté ; qu'à défaut d'un tel écrit, le contrat est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée ;

Qu'en l'espèce, la défenderesse invoque une lettre d'information par laquelle elle informait le défendeur de ce que, son contrat à l'essai ayant été jugé concluant, il serait soumis à contrat de travail à durée déterminée et elle produit également un document intitulé contrat de travail à durée déterminée portant sa seule signature ;

Attendu cependant que ces écrits expriment seulement l'engagement unilatéral de la défenderesse à recruter le demandeur suivant un contrat de travail à durée déterminée ; qu'au sens de l'article 55 susvisé, ils n'établissent pas l'existence d'un contrat de travail à durée déterminée ;

Qu'ainsi les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée ; que dès lors, en invoquant l'arrivée du terme comme motif de la rupture, la défenderesse se fonde sur un motif inexact ; qu'il convient donc de qualifier la rupture de la relation de travail de licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, dit que la rupture des relations de travail intervenue entre A.D.D.U et la société B.S.F, sise à Ouagadougou, représentée par Z.B, est un licenciement abusif.

Jugement n°109 du 25/03/2016

Sur le caractère de la rupture

Attendu que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ; Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ;

Qu'en tout état de cause, l'avis du médecin ne dispense pas l'employeur de rechercher des solutions de reclasser le salarié au sein de l'entreprise et le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagements du temps de travail ;

Que lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement; l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie, soit de son impossibilité de proposer un emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;

Qu'il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le travailleur, et il lui appartient de prendre l'initiative de reclasser l'employé ;

Attendu qu'il est constant que monsieur C.T a été employé par la société I.E en qualité de mécanicien ;

Attendu que le médecin du travail déclare que l'aménagement du poste de travail du demandeur devrait être tel qu'il devrait dorénavant éviter les stations debout prolongées, le soulèvement et le port de charges lourdes ; que suivant certificat médical de mutation, il propose que C.T soit muté soit au poste de magasinier ou celui de planificateur ;

Que le 27 mars 2014, la société I.E notifiât à monsieur C.T une lettre de licenciement au motif qu'en raison de son état de santé, il n'existe aucun poste compatible avec son état de santé ;

Mais attendu que l'employeur n'a pas justifié avoir prospecté toutes les solutions pour reclasser le demandeur, notamment sa mutation à un poste non prévu par le certificat de mutation, la transformation du poste de travail de C.T, l'aménagement du temps de travail ;

Qu'en outre, après le licenciement de C.T, la société I.E procédait au recrutement d'un formateur mécanique et d'un planificateur ;

Que ce licenciement ayant été fait alors que l'employeur n'a pas satisfait à l'obligation de reclassement doit être qualifié d'abusif ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond,

Déclare le licenciement abusif.

Jugement n° 099/2016 du 22/03/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce A.B sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement ; qu'il explique qu'à la suite de malentendus avec son ex-employeur, le climat n'était plus favorable à la poursuite des relations de travail ; qu'il impute à son employeur des insultes récurrentes à l'encontre de sa femme et des menaces avec une arme à feu à son encontre ;

Que pour s'opposer à cette demande, l'employeur estime qu'il s'agit d'une démission ; qu'il n'a pas « chassé » le demandeur qui est parti de lui-même ; qu'en outre, tout en reconnaissant des malentendus

avec son ex-employé, il affirme qu'il appartenait à celui-ci d'intenter une action pénale à son encontre ;

Attendu que si l'initiative de la rupture a été prise que par le demandeur, il reste cependant que le défendeur lui-même reconnaît qu'il n'a rien à lui reprocher ; qu'au contraire, c'est le demandeur qui lui reproche certains faits notamment des insultes et des menaces avec une arme à feu ;

Qu'en outre, il ressort, de manière constante, des déclarations des parties à l'audience et des pièces du dossier l'existence de malentendus entre les parties ; qu'il est évident que ces malentendus qui étaient récurrents n'étaient pas de nature à favoriser la poursuite de la relation de travail ; que ces malentendus, qui se déroulent dans une relation où les parties ne sont pas sur un même pied d'égalité, où notamment le travailleur est dans une situation d'infériorité, sont de nature à le mettre mal à l'aise dans l'exécution de sa prestation de travail ;

Que par ailleurs, ces malentendus sont reconnus par le défendeur qui en plus ne reproche rien à son ex-employé ; que cependant, il ne résulte nulle part du dossier et des débats qu'il ait tenté de mettre un terme à ceux-ci qui, pourtant, sont de nature à placer le travailleur dans une situation inconfortable à la poursuite des relations de travail ;

Qu'en réalité, tous ces faits ont emmené le travailleur à prendre acte de la volonté de l'employeur de mettre un terme à la poursuite des relations de travail sans motif légitime ; qu'ainsi, une telle rupture n'est pas une démission ; qu'elle s'analyse en un licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, dit que la rupture des relations de travail intervenue entre A.B et Z.J est un licenciement abusif ;

Jugement n° 095/2016 du 22/03/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce S.J.D sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement ; qu'il explique avoir été licencié par son employeur pour un motif inexact ; qu'en effet, depuis son engagement le 05 mars 2012, non seulement son employeur ne lui avait jamais reproché une quelconque faute, mais en plus, à deux reprises, il représentait la société en France pour défendre ses intérêts en raison des compétences dont il faisait preuve ;

Que pour s'opposer à cette demande, l'employeur soutient que le motif du licenciement est légitime en ce sens qu'il est fondé sur l'inexécution des tâches pour lesquelles le travailleur était employé, sur son insuffisance professionnelle, manque de capacité et par souci de sauvegarder sa compétitivité ;

Attendu qu'au sens de l'article 70 susvisé, en cas de contestation, l'employeur doit établir la preuve de la légitimité du motif du licenciement ; que les affirmations de l'employeur étant contestées par le travailleur, il lui appartient d'établir les faits qu'il lui reproche ; qu'en l'espèce, l'employeur se contente de simples accusations sans en apporter la preuve ; qu'aucun élément objectif d'appréciation ne permet d'établir la légitimité du motif du licenciement ;

Qu'en outre, les affirmations de l'employeur s'accommodent mal aux missions qu'il confiait au travailleur telles que le fait de représenter la société à maintes reprises en France pour défendre ses intérêts, lesquelles à l'évidence ne peuvent être étrangères ni à sa compétence ni à son exemplarité ;

Qu'en tout état de cause, il n'apporte pas la preuve du bien-fondé du licenciement ; qu'or, en l'absence de preuve, le licenciement revêt un caractère abusif ;

Que de tout ce qui précède, il convient de déclarer le licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, sur opposition, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, déclare que la rupture des relations de travail intervenue entre S.J.D et la société I.C, représentée par son gérant, est un licenciement abusif ;

Jugement n°95-1 du 20/09/2016

Sur la nature de la rupture des liens contractuels

Attendu que le travailleur s'estime avoir été licencié ; que l'employeur a modifié substantiellement et unilatéralement son contrat en procédant à son changement de poste ;

Mais attendu que suivant l'article 85 du Code du travail, « l'employeur ne peut imposer au travailleur une mutation non prévue au contrat de travail initial. Toute proposition de modification substantielle du contrat de travail doit être écrite et approuvée par le travailleur. En cas de refus de celui-ci, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur » ; qu'en l'espèce, l'employé a été recruté en qualité de vigile contre un salaire mensuel qui a été augmenté à 70 055 F; que l'employeur proposait la réduction du salaire à 35 000 F au motif que la BAD a suspendu l'exécution de son contrat de travail; que sa réduction du salaire de 70 000 F à 35 000 F doit s'analyser en une modification substantielle de son contrat;

Qu'il y a lieu de considérer le contrat comme rompu du fait de l'employeur ;

Attendu que la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, pour être légitime doit reposer sur des motifs réels et sérieux; que le motif sérieux est celui qui a un lien avec l'intérêt de l'entreprise; qu'en l'espèce, l'employeur justifie la modification par le fait que la BAD a suspendu le contrat de prestation de service qui les lie ; que cependant, il n'a pas été en mesure de justifier son incapacité à maintenir le salaire du demandeur à la somme de 70 055 FCFA; Qu'il y a lieu de qualifier de licenciement abusif la rupture du contrat de travail de monsieur de Y.A ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;
Au fond,
Déclare le licenciement de Y.A abusif.

Jugement n°091-1 du 20/09/2016

Sur la nature du licenciement

Attendu que S.B a été licencié verbalement ; que c'est à l'audience que l'employeur expose que le motif du licenciement est la perte de confiance ;

Attendu que la perte de confiance constitue un juste motif de licenciement lorsqu'elle repose sur des faits objectifs, établis de façon suffisamment précise ;

Attendu qu'en l'espèce, le travailleur était un mécanicien et chef du garage ; Que cependant, il n'est pas établi que le demandeur était le seul à détenir les clés du magasin ; qu'en tout état de cause, il affirme qu'il n'avait pas les clés du magasin, ceux-ci étant détenus par le fils de l'employeur ;

Attendu qu'il y a eu vol sans effraction au garage ;

Que ne détenant pas les clés du magasin, l'employeur ne peut légitimement se fonder sur ces faits de vol de pièces pour invoquer le bénéfice de la perte de confiance pour justifier le licenciement ; Qu'au bénéfice de ce qui précède, il y a lieu de déclarer le licenciement de monsieur S.B abusif;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement en matière sociale et en dernier ressort ;
Qualifie de licenciement abusif la rupture du contrat de travail.

Jugement n°087-1 du 20/09/2016

Du caractère abusif du licenciement

Attendu que le travailleur a été licencié le 24 décembre 2015 au motif qu'il aurait tiré la somme de 20 000 FCFA d'une carte de crédit pour bon de carburant « Sofnet » d'un client sans servir le carburant;

Attendu que selon les dispositions de l'article 70 du Code travail, « l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement » ; que cette disposition implique que l'employeur établisse la preuve de l'exactitude matérielle des faits constitutifs du motif du licenciement ;

Qu'en l'espèce, suite à la contestation par le travailleur du motif de son licenciement, l'employeur n'a pu justifier la véracité des faits reprochés à son ex-travailleur ; que ce défaut de preuve du motif correspond à un licenciement sans motif légitime ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Dit que la rupture du contrat de travail est un licenciement abusif.

Jugement N°66 - 1 du 22/07/2016

De la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que Monsieur D.O a été licencié pour insuffisance professionnelle ;

Mais attendu que celui-ci conteste le motif de son licenciement ;

Qu'en effet et de première part, la directrice générale l'a suspendu verbalement de ses fonctions pour des faits de complicité de vol de devises perpétré sur sa personne à Paris ;

Que cette suspension a duré du 12 décembre 2012 au 28 janvier 2013 ;

Que le motif de la suspension verbale du contrat de travail qui est inexact devait être le motif de son licenciement ;

Que tel n'est pas le cas en l'espèce ;

Que de seconde part, le motif d'insuffisance professionnelle invoqué dans la lettre de licenciement du 28 janvier 2013 est inexact ;

Qu'en effet, l'insuffisance professionnelle est une situation dans laquelle le salarié n'est pas à la hauteur de son poste et se caractérise par une incompétence notoire pour le salarié à tenir ses fonctions ;

Qu'en l'espèce, la S.L ne caractérise pas le motif de l'insuffisance professionnelle dont elle se prévaut par des éléments précis, objectifs qui lui sont imputables pour justifier sa décision de licenciement ;

Que le motif invoqué, à savoir l'insuffisance professionnelle, est dès lors inexact ;

Que son licenciement est donc abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Déclare abusif le licenciement de Monsieur D.O.

Jugement n° 63-1 du 15/07/2016

De la nature et du caractère de la rupture

Attendu que la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est qualifiée de licenciement ; Qu'aux termes de l'article 71 du code du travail «... est abusif le licenciement effectué sans motif légitime. Sont notamment abusifs, les licenciements effectués dans les cas suivants : 1. lorsque le motif invoqué est inexact ... » ;

Attendu qu'en l'espèce, il a été jugé que les relations de travail entre le requérant et la société SOPE se sont transformées en un contrat de travail à durée indéterminée ; Que ce contrat est distinct du dernier contrat de travail à durée déterminée ; Que le 31 janvier 2014, jour de la rupture des relations de travail, il n'a pas été notifié à monsieur B.A.S une lettre de licenciement ; Qu'il lui a été notifié une lettre de notification de ses droits de rupture ;

Attendu que la rupture des relations de travail intervenue le 31 janvier 2014 est un licenciement abusif en ce sens qu'il a été effectué sans motif; Que la lettre adressée au requérant à titre de préavis ne concerne que le dernier contrat de travail à durée déterminée; Que la rupture du contrat de travail à durée indéterminée n'a été précédée d'aucun écrit; Qu'ainsi, la rupture est intervenue sans motif; Que le motif de la cessation des relations de travail du fait de l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée invoqué par la défenderesse ne peut prospérer ;

Qu'au bénéfice de toutes ces observations, il y a lieu de qualifier de licenciement abusif, la rupture des relations de travail ayant intervenu entre monsieur B.A.S et la société SOPE ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond :

Dit le contrat de travail à durée déterminée conclu entre monsieur B.A.S et la « Société SOPE le juin 2013 s'est transformé en contrat de travail à durée indéterminée pour compter du 1^{er} janvier 2014 ; Par conséquent, qualifie de licenciement abusif la rupture des relations de travail ayant intervenu entre monsieur B.A.S et la S.O.P.E.

Jugement n° 57-1 du 15/07/2016

De la nature et du caractère de la rupture

Attendu qu'au sens de l'article 71 du code du travail, est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ou lorsque le motif invoqué est inexact ; Que selon l'article 70 du même code, «l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement» ;

Attendu qu'en l'espèce, il ressort constamment de l'instruction de l'affaire et des pièces versées au dossier que monsieur K. F. a donné une copie du contrat de travail de la requérante où il a marqué au bas, à la dernière page « fin de contrat » ;

Attendu que les motifs allégués pour fonder un licenciement doivent être portés à la connaissance du travailleur au moment de la rupture des relations de travail ; Que lesdits motifs doivent figurer dans la lettre de licenciement ;

Que ce n'est pas à l'audience, où dans les conclusions que le travailleur doit découvrir, pour la première fois, les motifs de son licenciement; Que la mention «fin de contrat », marquée au bas du contrat et notifiée à la requérante s'analyse en une lettre de licenciement; Qu'aucun motif de licenciement n'a été porté sur cette lettre; Qu'il en découle que le licenciement de madame S. G. C. O. est intervenu sans motif légitime; Que par ailleurs, l'employeur n'a pas pu apporter la preuve d'une évaluation du travailleur permettant d'affirmer que celle-ci n'a pas atteint les objectifs à elle fixés; Qu'en plus, le motif tiré des absences non justifiées est inopérante en ce sens qu'il a été versé au dossier un certificat médical autorisant la requérante à se reposer les 10, 11 et 12 septembre 2015 ; Qu'au bénéfice de tout ce qui précède, le licenciement de madame S. G. C. O. est abusif à tout point de vue;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond:

Déclare le licenciement de madame S. G. C. O. abusif.

Jugement n°054-1 du 29/06/2016

De la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que K. B. R. expose qu'elle a été engagée le 31 mai 2011 comme secrétaire de direction par B. H., SARL;

Que le 07 octobre 2013, à sa grande surprise elle a trouvé sur son bureau une lettre qui n'était rien d'autre qu'un préavis d'arrêt de travail ;

Que ce préavis mettait fin aux relations de travail le 31 décembre 2013 avec pour motif des raisons personnelles et dans un souci d'assurer la pérennité du cabinet ;

Qu'ainsi, à partir de la signification de ce préavis, l'atmosphère de travail s'est considérablement dégradée ;

Qu'elle a vu ses clés de bureau retirées et confiées à l'agent de liaison, certains matériels du travail confisqués ;

Qu'elle a finalement mis fin à sa collaboration avant terme ;

Que sa démission a été forcée par les agissements du gérant de B. H., SARL ;

Qu'il convient de requalifier sa démission en un licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Dit que K. B. R. était liée à B. H., SARL, par un contrat de travail à durée indéterminée ;
Déclare son licenciement abusif ;

Jugement n°049 du 02/03/2016

Sur le caractère du licenciement

Attendu que les travailleurs, se fondant sur les dispositions des articles 71 et 72 du code du travail, sollicitent le constat du caractère irrégulier et abusif de leur licenciement. Qu'ils soutiennent avoir été licenciés verbalement et sans motif exact comme l'atteste le jugement n° 008/2015 du 08 janvier 2015 précité et l'absence de lettre de licenciement au dossier ;

Attendu qu'au sens de ces dispositions, est irrégulière la rupture du contrat de travail intervenue sans observation de la procédure, notamment lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ou lorsque le motif ne figure pas dans la lettre de licenciement, et est abusif le licenciement effectué sans motif légitime notamment lorsque le motif invoqué est inexact ;

Attendu qu'il n'est pas contesté que l'EKS a mis fin aux relations de travail le liant aux requérants pour cause de complicité de vol de son carburant; que ces derniers contestent ce motif en versant au dossier le jugement n° 008/2015 rendu le 08 janvier 2015 par le Tribunal de Grande Instance de Bogandé qui les relaxe des fins des poursuites des faits de complicité de vol au bénéfice du doute ;

Attendu qu'aux termes de l'article 70 alinéa 1 du code du travail de 2008 « L'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente. En cas de contestation sur le motif du licenciement » ;

Que la société ne comparant plus ni pour contredire les déclarations des demandeurs, ni pour apporter la preuve de l'exactitude du motif invoqué pour les licencier, il sied de considérer les seules déclarations faites par ceux-ci et conclure au caractère irrégulier et abusif de leur licenciement pour non notification écrite du motif inexact, fondement pris des dispositions des articles 71 et 72 précités du code du travail.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par réputé contradictoire, en matière sociale et en premier ressort ;

Au fond:

Déclare leur licenciement irrégulier et abusif.

Jugement n°031 du 10/02/2016

Sur la nature de la rupture du contrat de travail

Attendu que selon l'article 236 du code du travail, « Le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la

santé et la sécurité des travailleurs. » ;

Que l'article 263 du même code énonce que « Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens doivent être mis en œuvre par l'employeur pour l'affecter à un autre poste compatible avec son état de santé. Dans l'impossibilité, le travailleur est licencié avec paiement des droits après avis de l'inspecteur du travail du ressort ».

Attendu que N. K. A. et F. C. ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée ; attendu que suite à une maladie, le médecin chef zone médicale BIB, suivant certificat médical en date du 04/12/2012, certifiait que l'état de santé de N. K. A. manœuvre à la section coupe toiles nécessite une éviction des postes de travail l'exposant à la poussière de coton ;

Attendu que nonobstant ces recommandations, la société F. C. procédait à une affectation de N. K. A. à la section manutention graine ou se dégrade plus de poussière de coton ;

Que n'ayant pas justifié de l'impossibilité de trouver un poste compatible à la santé du travailleur, il y a lieu de dire que la rupture du contrat de travail est un licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, sur opposition, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond,

Qualifie de licenciement abusif la rupture du contrat de travail.

Jugement n° 330-2 du 04/10/2016

Sur le caractère du licenciement

Attendu que la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige ;

Qu'en l'espèce la lettre de licenciement, versée au dossier, de K. G. Sarl adressée au demandeur, précise que « Concernant votre contrat d'emploi permanent qui est entré en vigueur le 1er avril 2013, l'article 7 stipule que le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre partie. Je confirme que votre emploi avec K. G. SARL a pris fin à compter du 08 juin 2015, étant donné que votre fonction de Vice-président chargé des Opérations était de trop. Le marché mondial de l'or n'est pas bon pour le moment et le projet au Burkina Faso n'avance pas comme attendu ; par conséquent vos services ne sont plus nécessaires. » ;

Que l'article 7 du contrat de travail stipule que « Le présent contrat ne pourra être résilié par l'une ou l'autre des parties que conformément aux dispositions prévues aux articles 64 et suivants du Code du Travail. » ;

Qu'aux termes de l'article 71 du Code du travail, auquel se réfère le contrat de travail, est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ;

Qu'en outre, selon l'article 98 du code du travail le licenciement pour motif économique est le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression, transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes ;

Que, par ailleurs, il résulte de l'article 102 alinéas 2 et 3 du code du travail que le licenciement pour motifs économiques effectué pour faux motifs est abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts ; qu'en cas de contestation sur le motif du licenciement, la charge de la preuve incombe à l'employeur ;

Attendu, d'une part, que pour justifier le licenciement, la défenderesse soutient que la fonction de Vice-président chargé des Opérations du demandeur était de trop et que ses services ne sont plus nécessaires ;

Qu'à ce propos, l'article 1er du contrat de travail prévoit une description des tâches du travailleur ; que concernant celles-ci, le demandeur, dans ses conclusions, en fait une description très explicite, de laquelle il résulte qu'elles s'exercent de la phase d'exploration jusqu'à celle de fermeture de la mine, en passant par la phase d'exploitation ; que sans contester cette affirmation, la défenderesse souligne que ces tâches sont pour l'essentiel relatives à la phase d'exploitation ;

Qu'au regard de ces affirmations, il reste constant que le demandeur était recruté pour les phases d'exploration, d'exploitation et de fermeture de la mine ; que si le poste du demandeur était de trop, la défenderesse avait le loisir d'attendre la phase d'exploitation avant de procéder à son recrutement ; qu'au contraire, il résulte incontestablement des faits que c'est par les soins du demandeur que la défenderesse a obtenu son permis minier si bien qu'elle ne peut prétendre que sa fonction était de trop ; qu'en outre, il est incohérent pour la défenderesse de déclarer que les services du demandeur ne sont plus nécessaires alors qu'elle doit passer à la phase d'exploitation et qu'elle-même soutient que les tâches de celui-ci sont pour l'essentiel relatives à cette phase ; que l'analyse révèle de graves contradictions dans les motifs du licenciement, desquelles il résulte qu'ils sont nécessairement faux ;

Attendu, d'autre part, que pour justifier le licenciement, la défenderesse affirme que le marché mondial de l'or n'est pas bon pour le moment et que le projet au Burkina Faso n'avance pas comme attendu ; que pour contester ce motif, le demandeur affirme qu'il est aberrant pour une société en phase d'exploration, qui ne vend pas encore l'or, d'invoquer ce motif et que le prix de l'or n'impacte pas les phases de recherche et d'investissement pour lesquelles le financement est préétabli ; qu'il ajoute qu'entre la date de son recrutement et celle de son licenciement, le prix de l'or n'a pas sensiblement varié ; qu'au moment de son licenciement, le cours mondial de l'or était à 1200 dollars américains (USD) l'once ; qu'or, les sociétés minières, qui envisagent l'exploitation, font généralement leurs projections en se fondant sur un prix variant entre 800 à 1000 USD l'once ;

Qu'à l'analyse de ces affirmations, il existe d'abord une contestation ; que cependant, aucune preuve fournie par la défenderesse ne permet de justifier ses déclarations ; qu'or selon les articles 71, 102 alinéas 2 et 3 du Code du travail l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ; qu'à défaut de preuve, il convient de déclarer faux les motifs allégués par la défenderesse ; qu'ensuite, il est constant que la défenderesse n'a pas encore commencé la phase d'exploitation ou de la vente de l'or et l'analyse ne fait ressortir aucun lien réel et sérieux entre l'étape d'exploration ou d'installation et le cours mondial de l'or ;

Qu'en tout état de cause, même à les considérer réels, les faits invoqués par la défenderesse paraissent temporaires, par l'usage de l'expression « pour le moment », et ne pouvaient avoir pour effet que de suspendre le contrat de travail du demandeur ; qu'au lieu de suspendre son contrat de travail, la défenderesse, au contraire, a procédé à son licenciement ; que cette circonstance révèle sa volonté dissimulée de se séparer d'un travailleur sans motif légitime ; qu'en réalité, les motifs invoqués par la défenderesse ne sont qu'un prétexte pour se séparer du demandeur qui a refusé de démissionner ;

qu'ainsi, le motif du licenciement est inhérent à la personne du travailleur ;

Qu'en conséquence de tout ce qui précède, il convient de constater que les motifs invoqués par la défenderesse pour licencier le demandeur sont faux, ce qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse et le rend abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

En la forme, reçoit monsieur A. A. en sa demande ;

Au fond, déclare que la rupture des relations de travail intervenue entre A. A. et la Société K. G. SARL, représentée par son gérant, est un licenciement abusif.

Jugement n° 385-2/2016 du 02/12/2016

De la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 93 point 16 du code du travail, le contrat de travail est suspendu en cas de force majeure et dans la limite de cinq mois, renouvelable une seule fois, la force majeure étant définie comme un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant l'une ou l'autre des parties au contrat de travail d'exécuter ses obligations ; que l'employeur peut résilier les contrats de travail avec paiement des droits légaux si à l'expiration du renouvellement de la suspension la force majeure persiste ;

Qu'en outre, aux termes de l'article 72 du code du travail, est irrégulière la rupture du contrat de travail intervenue sans observation de la procédure, notamment lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ou lorsque le motif ne figure pas dans la lettre de licenciement ;

Que par ailleurs l'article 71 du code du travail prévoit qu'est abusif le licenciement effectué sans motif légitime notamment lorsque le motif est inexact ; que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce, les demandeurs sollicitent que le tribunal constate le caractère irrégulier et abusif de leur licenciement ; qu'ils soutiennent avoir été licenciés sans lettre de licenciement et sans motif légitime plus précisément pour un motif inexact ;

Que pour s'opposer à cette demande, la défenderesse fait valoir que la rupture est légitime ; qu'en effet, les relations de travail ont cessé pour cause de cessation d'activités de l'entreprise conformément à l'article 97 du code du travail, notamment les différents actes d'incendie, de vandalisme, de pillage de tous les biens et effets immobiliers appartenant à la société les 30 et 31 octobre 2014 ; que l'article 97 du code du travail dispose que les causes de cessation des relations de travail sont entre autres la cessation d'activités de l'entreprise et que selon l'article 1148 du code civil, il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit ;

Attendu que les dispositions du code du travail, étant spéciales, priment sur celles du code civil ; qu'à l'analyse des dispositions sus visées notamment de l'article 93 point 16 du code du travail, la force majeure ne peut avoir pour effet que de suspendre l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, s'il ressort du procès-verbal de constat de dégâts, de vandalisme et d'incivisme dressé par l'huissier de justice que les locaux, les documents, le matériel de bureau ainsi que divers autres biens de la défenderesse ont été détruits les 30 et 31 octobre 2014 et qu'à l'analyse, ces dégâts constituent un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant la défenderesse d'exécuter ses obligations, ils ne pouvaient cependant avoir pour effet que de suspendre les contrats de travail ; qu'en considérant, au contraire, que la rupture des relations contractuelles intervenue avec chacun des demandeurs était définitive pour cause de cessation d'activité, en y tirant les conséquences, et sans remettre à chacun des demandeurs une lettre de licenciement, la défenderesse a opéré à l'égard de chacun d'eux un licenciement à la fois irrégulier et abusif au sens des articles 71 et 72 sus visés ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par réputé contradictoire, en matière sociale et en premier ressort ;

Au fond, qualifie de licenciement irrégulier et abusif la rupture du contrat de travail intervenue entre chacun des demandeurs et la société A. I. ;

Jugement n° 386-2/2016 du 02/12/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que l'article 8 de la Constitution dispose que les libertés d'opinion, de presse et le droit à l'information sont garantis ; que toute personne a le droit d'exprimer et de diffuser ses opinions dans le cadre des lois et règlements en vigueur ;

Que l'article 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (entré en vigueur le 23 mars 1976 et auquel le Burkina Faso a adhéré le 4 janvier 1999) prévoit que nul ne peut être inquiété pour ses opinions ; que toute personne a droit à la liberté d'expression ; que ce droit comprend la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées de toute espèce, sans considération de frontières, sous une forme orale, écrite, imprimée ou artistique, ou par tout autre moyen de son choix ; que l'exercice des libertés prévues au paragraphe 2 du présent article comporte des devoirs spéciaux et des responsabilités spéciales ; qu'il peut en conséquence être soumis à certaines restrictions qui doivent toutefois être expressément fixées par la loi et qui sont nécessaires au respect des droits ou de la réputation d'autrui, à la sauvegarde de la sécurité nationale, de l'ordre public, de la santé ou de la moralité publiques ;

Qu'en outre, selon l'article 71 point 2 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime notamment lorsque le licenciement est motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat etc. ;

Que, par ailleurs, l'article 70 du code du travail dispose que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce le demandeur sollicite que le tribunal constate le caractère irrégulier et abusif de son licenciement ; qu'il soutient avoir été licencié sans préavis et en violation de sa liberté d'expression ;

Que pour s'opposer à cette demande, la défenderesse fait valoir qu'il est incontestable que la jouissance par D. D. de sa liberté d'expression a porté atteinte aux intérêts de I. E. SA ; que la liberté d'expression est celle qui permet à un salarié de s'exprimer librement sous réserve de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'employeur ; qu'il est de principe établi que la rupture légitime du contrat de travail est celle qui est motivée par l'intérêt de l'entreprise, même en l'absence d'une faute du cocontractant ; que la violation du devoir de loyauté du travailleur constitue une faute lourde ;

Attendu qu'au sens des dispositions sus visées seul l'abus de la liberté d'opinion du travailleur visant directement à porter atteinte aux intérêts de l'employeur est de nature à constituer une violation de son devoir de loyauté ;

Qu'en l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement, qui fixe les termes et les limites du litige, adressée au demandeur et versée au dossier que « dans votre lettre d'explication, vous niez avoir participé de quelle que manière que ce soit à l'organisation des troubles en juillet dernier contre la société, précisément la manifestation du 31 juillet 2015 qui a abouti à la destruction de biens matériels appartenant à la société et à ses sous-traitants. Pourtant, en fait vous avez participé à l'organisation de ces troubles en incitant la jeunesse à participer aux manifestations à l'encontre de la société, à travers des messages sur facebook. Il s'agit précisément de votre message du 23 juillet 2015 ainsi libellé "Toute la famille sahéenne sortons le 24 juillet pour un sit-in" qui fait suite à l'appel à la mobilisation pour les manifestations lancé par vos amis par le biais de ce réseau. Ce message sans équivoque, démontre votre participation aux troubles manifestes qui ont entravé le bon déroulement des activités de la société et par conséquent, votre manque de loyauté envers elle » ;

Qu'à l'analyse cependant, s'il est constant que le demandeur a apporté son soutien à un sit-in, il ne ressort nulle part que cette manifestation avait pour but de détruire les installations de la défenderesse ni qu'il ait appelé les manifestants à un tel acte ;

Que de tout ce qui précède, il convient de qualifier la rupture des relations de travail de licenciement abusif comme étant effectuée en violation de la liberté d'opinion du travailleur ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, déclare que la rupture des relations de travail intervenue entre DD et la société I. E. SA, est un licenciement abusif.

Jugement n° 144/2016 du 20/04/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 point 1 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime notamment lorsque le motif invoqué est inexact ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce la demanderesse sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement ; qu'elle soutient avoir été licenciée à la suite d'une demande d'affectation ;

Que pour s'opposer à cette demande, la défenderesse estime que sur son insistance à évoquer des problèmes de foyer et de santé, la M. de Ouahigouya avait été obligée de libérer la demanderesse en la renvoyant à son employeur l'U. M./Burkina ; que celle-ci constatant qu'elle ne disposait d'aucun poste à Ouagadougou répondant à son profil, avait été obligée de se séparer d'elle en s'acquittant des droits afférents ;

Attendu qu'au sens de l'article 71 sus visé, le licenciement fondé sur la violation des stipulations contractuelles est abusif ; qu'en l'espèce, il résulte de l'article 1 du contrat que la demanderesse était recrutée, pour servir à l'U. M. /Burkina et dans les zones d'exécution de l'U. M. /Burkina ; que l'employeur se réserve le droit de muter l'employé à l'intérieur de l'institution et de lui confier d'autres attributions équivalentes à ses précédentes ;

Qu'il est constant que la demanderesse était affectée à Ouahigouya et que c'est à la suite d'une demande d'affectation à Ouagadougou qu'elle avait été remise à l'U. M. Ouagadougou bien qu'il n'y ait pas de poste disponible ;

Qu'il résulte, en effet, de la lettre de préavis versée au dossier que la demanderesse était licenciée parce qu'aucun poste n'était disponible au sein de l'U. M. à Ouagadougou ;

Attendu cependant qu'une demande d'affectation n'est pas constitutive d'une faute de la part du travailleur ; que seuls le refus de servir ou la mauvaise manière de servir en raison du rejet d'une demande d'affectation sont constitutifs d'une faute de sa part ;

Qu'en l'espèce, une telle faute n'est pas établie ; qu'au contraire, la demanderesse était affectée en raison de sa demande d'affectation à Ouagadougou où il n'y avait pas de poste disponible ; qu'à la suite de cette affectation, elle était licenciée, alors même qu'un poste était disponible à Ouahigouya ;

Qu'en mettant fin aux relations de travail avec la demanderesse pour indisponibilité de poste à Ouagadougou alors même qu'elle était appelée, en vertu du contrat, à servir dans les zones d'exécution de la mutuelle dont Ouahigouya où un poste était disponible, il convient de qualifier cette rupture de licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, dit que la rupture des relations de travail intervenue entre Y. M. E. et l'U. M/Burkina, représentée par son directeur, est un licenciement abusif.

Jugement n° 258/2016 du 03/06/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que selon l'article 71 point 1 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime notamment lorsque le motif invoqué est inexact ;

Que l'article 70 du même code ajoute que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce le demandeur sollicite que le tribunal constate le caractère abusif de son licenciement ; qu'il soutient qu'en effet, il n'y a jamais eu de suppression de poste ; qu'il a tout simplement été remplacé par un expatrié en la personne de Y. L. ; qu'il s'agit d'un transfert de poste plutôt que d'une suppression ; qu'il verse au dossier le contrat de prestation de service et ses annexes conclus le 1er septembre 2015 entre la S. M. T. et la société russe S. S. ;

Que pour s'opposer à cette demande, la défenderesse déclare que le demandeur a été licencié pour suppression de poste ; que c'est ce motif qui figure sur la lettre de licenciement ; qu'en outre, cette suppression de poste est effective car le poste supprimé ne figure plus dans son organigramme ;

Attendu cependant que la suppression du poste occupé par le travailleur n'est pas effective lorsque les tâches assurées par lui sont simplement transférées à une autre personne ;

Qu'en l'espèce, il est constant que les fonctions exercées par le demandeur continuent d'être exercées par une autre personne en l'occurrence la société russe S. S. ;

Qu'il ressort, en effet, des correspondances versées au dossier notamment celles échangées le 14 mai 2015 entre le demandeur et le directeur financier de la société N., que dans le cadre du projet de transfert des opérations financières certaines personnes quitteraient la S. M. T. ;

Que surtout, il résulte de l'article 1er relatif à l'objet de l'annexe 1 portant création d'un centre de services financiers du contrat conclu entre la S. M. T. et la société S. S. que le prestataire fournit au client des services relatifs au transfert des fonctions financières du client au centre de service unique S. S. ;

Qu'à l'analyse, le poste occupé par le travailleur n'a pas été supprimé ; qu'il a tout simplement été transféré à la société russe S. S. ; que dès lors en licenciant le travailleur au motif pris de la suppression de poste, l'employeur se fonde sur un motif inexact ; qu'il convient, en conséquence, de qualifier le licenciement d'abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, déclare que la rupture des relations de travail intervenue entre T. F. O. et la S. M. T., représentée par son directeur général, est un licenciement abusif.

Jugement n° 259/2016 du 03/06/2016

Sur la nature de la rupture des relations de travail

Attendu que l'article 99 alinéa 2 du code du travail dispose que l'employeur est tenu de communiquer aux délégués du personnel, les informations et documents nécessaires au déroulement des négociations internes dont la durée ne doit pas excéder huit jours ;

Attendu qu'aux termes de l'article 102 alinéas 2 et 3 du même code le licenciement pour motifs économiques effectué en violation des dispositions des articles 99 et suivants ou pour faux motifs est abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts ; qu'en cas de contestation sur le motif du licenciement, la charge de la preuve incombe à l'employeur ;

Attendu qu'en l'espèce les demandeurs sollicitent que le tribunal constate le caractère abusif de leur licenciement ; qu'au soutien de cette prétention, ils expliquent avoir été licenciés sans que la procédure ait été respectée, en l'occurrence le refus de l'employeur de leur communiquer les documents relatifs aux négociations, et sans que les difficultés économiques de l'entreprise ne soient établies par l'employeur ;

Que pour s'opposer à cette demande, la S. M. T. déclare que des consultations avaient été menées avec les délégués du personnel et que l'inspection du travail avait été informée ; qu'elle affirme également être en difficulté économique ;

Attendu cependant que les articles 99 et 102 sus visés obligent l'employeur à communiquer aux délégués du personnel les documents nécessaires aux négociations et mettent également à sa charge la preuve du bien-fondé du licenciement en cas de contestation sur le motif ;

Qu'en l'espèce, à l'analyse des pièces du dossier, aucun élément ne peut être relevé établissant avec certitude que l'employeur a communiqué aux délégués du personnel les documents nécessaires aux négociations ;

Qu'en outre, lors des débats à l'audience, l'employeur n'a pas été en mesure de préciser la nature et le nombre de documents transmis aux délégués du personnel en vue des négociations ;

Que par ailleurs, relativement aux difficultés économiques, il se contente de simples déclarations qui sont contestées par le demandeur ; qu'il ne les prouve pas ; qu'ainsi, il y a lieu de déduire que les motifs invoqués sont faux ;

Qu'au bénéfice de toutes ces observations, il convient de déclarer le licenciement abusif ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond, déclare que la rupture des relations de travail intervenue entre chacun d'eux et la S. M. T., représentée par son directeur général, est un licenciement abusif.

6- LICENCIEMENT IRREGULIER

Jugement n°067 du 10/03/2016

Sur le caractère de la rupture

Attendu que D.M soutient que la société A.M l'a abusivement licencié.

Attendu qu'aux termes de l'article 70 du code du travail, l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture devant la juridiction compétente en cas de contestation du motif du licenciement ;

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que D.M a été licencié pour la violation flagrante des procédures mises en place en matière de fixation des prix des dossiers d'appels d'offres dans l'entreprise et le fait de ne pas informer la hiérarchie des résultats dudit appel d'offre dont l'ouverture des plis a été faite le 25 septembre 2012; que l'employeur a expliqué que le travailleur a monté le dossier de soumission à l'appel d'offre restreint accéléré n°002 du 10 septembre 2012 du Ministère de la XX et l'a déposé sans pour autant que les prix ne soient validés par le directeur administratif et financier et le président directeur général; qu'à l'audience, D.M n'a pas nié ou contesté la procédure décrite par son employeur; qu'il a simplement affirmé que conformément à l'article 4 alinéa 1 de son contrat de travail, il bénéficiait d'une plus grande indépendance dans la gestion des dossiers ; que cela a toujours été ainsi ; qu'il résulte également de l'alinéa 2 de l'article 4 de son contrat que le responsable des appels d'offres devra se conformer strictement aux conditions de participation aux tarifs minima ou autres directives générales de la société ; qu'il est donc clair que pour la fixation des prix, le directeur administratif et financier et le président directeur général doivent être associés ; qu'alors que cela n'a pas été le cas pour le dossier de soumission à l'appel d'offre restreint accéléré n°002 du 10 septembre 2012 du Ministère de la XX; qu'il s'ensuit que D.M a commis une faute en n'associant pas le directeur administratif et financier et le directeur général dans la gestion du dossier du Ministère de la XX; que conformément à l'article 4 de son contrat, il bénéficie d'une plus grande indépendance ; qu'il y a lieu de qualifier ladite faute de grave et non lourde ;

Attendu par ailleurs qu'il est versé au dossier une correspondance ayant pour objet notification de la rupture du contrat de travail ; que de l'examen de ladite correspondance, la signature du travailleur ne figure pas sur ladite pièce ; qu'il n'est pas alors prouvé que D.M a reçu la notification de la rupture de son contrat de travail ; que conformément à l'article 72 du code du travail, il sied de qualifier la rupture des relations de travail d'irrégulière.

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Déclare le licenciement de D.M irrégulier et légitime pour faute grave.

Jugement n° 55/2016 du 03/03/2016

Du caractère du licenciement

Au fond ;

Attendu qu'au sens de l'article 71 du code du travail est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ou lorsque le motif invoqué est inexact ;

Attendu qu'en l'espèce, la société « G.I », SARL a conclu que le licenciement de monsieur T.W est légitime :

Qu'il soit constant que ce dernier a commis une erreur lors de la déclaration des cotisations sociales à la CNSS ; que cette erreur a entraîné des pénalités à la charge de l'employeur à hauteur de deux millions trois cent cinquante mille (2 350 000) francs CFA ; qu'il ressort également du courriel envoyé par lui le 21 avril 2015 qu'il a eu à omettre d'enregistrer la charge de la patente ;

Attendu qu'en sa qualité de comptable, de telles fautes commises par monsieur T.W sont graves et de nature à fonder son licenciement ;

Que son licenciement étant consécutif à des fautes par lui commises il n'y a pas, en l'espèce, abus ;

Que par conséquent il convient de dire que son licenciement est légitime étant entendu que le motif non seulement existe mais est également exact ;

Attendu qu'aux termes de l'article 72 du code du travail : « Au sens de la présente loi, est irrégulière la rupture du contrat de travail intervenue sans observation de la procédure, notamment :

Lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ou lorsque le motif ne figure pas dans la lettre de licenciement. » ; que cette exigence légale est requise quel que soit le caractère du licenciement et quelle que soit la gravité de la faute ;

Attendu que monsieur T.W a, par ailleurs conclu que son licenciement est intervenu sans que les formes requises ne soient respectées ; qu'il est constant que la lettre de licenciement versé au dossier par l'employeur date du 20 mai 2015 et ne comporte aucune signature ; qu'aucune preuve de la notification de cette lettre à l'employé n'a été rapportée ; qu'il ressort du procès-verbal de conciliation partielle produit au dossier que le montant du salaire de présence du mois de mai versé à l'employé est de cent vingt-six mille huit cent cinquante (126 850) francs CFA ; que la date de rupture du contrat de travail figurant sur le certificat de travail est le 08 mai 2015.

Attendu qu'au regard de la date de rupture des relations de travail figurant sur le certificat du travail et le salaire de présence du mois de mai, il convient de remarquer que la lettre de licenciement est bien postérieure à la rupture effective des relations de travail ; que même si cette lettre avait été notifiée à la date du 20 mai 2015, elle ne saurait être une notification régulière parce qu'étant intervenue après le licenciement ;

Que le certificat de travail établi par la société « G.I », SARL fait état d'une rupture des relations de travail à la date du 08 mai 2015 ; que le salaire de présence du mois de mai payé par l'employeur est d'un montant de cent vingt-six mille huit cent cinquante (126 850) francs CFA soit un salaire de dix (10) jours de travail au regard du salaire mensuel moyen qui est de trois cent quatre-vingt-neuf mille

deux cent quatre- vingt-dix-huit (389 298) francs CFA ; que cette somme représente le salaire de présence du 1^{er} au 10 mai 2015 ; que la gravité de la faute ne dispense pas l'employeur de la notification du licenciement par écrit ; que toute notification, même par écrit, postérieure à la rupture des relations de travail est inopérante ; qu'au bénéfice de toutes ces observations, il convient de dire que le licenciement de monsieur T.W n'a pas été notifié par écrit et de ce fait est irrégulier.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond :

Dit que le licenciement de monsieur T.W est légitime quant au fond mais irrégulier quant à la forme.

Jugement n°09-1 Du 09/06/2016

Sur la nature de la rupture du contrat

Attendu que O.T et K.A concluent au caractère abusif de leur licenciement ;

Attendu cependant qu'il est constant que O.Y a rompu les contrats de travail des demandeurs au motif qu'ils ont été expulsés du territoire guinéen pour se retrouver au Burkina, alors même que les travailleurs ont été recrutés pour servir en Guinée Conakry ;

Attendu que le motif est confirmé par les travailleurs ;

Que dans ce cas, ce motif est légitime ;

Attendu que suivant l'article 72 du même code, est irrégulière la rupture du contrat de travail intervenue sans observation de la procédure, notamment lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ; qu'en l'espèce, les travailleurs ont été licenciés de façon verbale par leur employeur que par conséquent, il convient de déclarer le licenciement irrégulier ;

Attendu que selon l'Article 76 du code du travail : « Si le licenciement d'un travailleur est légitime quant au fond, mais survient sans observation de la procédure prévue, notamment de la notification écrite de la rupture ou de l'indication de son motif, le tribunal accorde au travailleur une indemnité qui ne peut être supérieure à trois mois de salaire » ;

Attendu que les licenciements des demandeurs sont légitimes au fond, mais irrégulier : qu'il y a lieu d'allouer à chacun d'eux la somme de 30 000 F à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ;

PAR CES MOTIFS :

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

Dit que la rupture des relations de travail est un licenciement irrégulier ;

Jugement n°395-2 Du 07/12/2016

De la nature et du caractère de la rupture

En la forme ;

Attendu que selon l'article 72 du code du travail : « Au sens de la présente loi, est irrégulière la rupture du contrat de travail intervenue sans observation de la procédure, notamment :

1. lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ou lorsque le motif ne figure pas dans la lettre de licenciement. »

Attendu qu'en l'espèce il est établi que le licenciement de monsieur O.D.S ne lui a pas été notifié par écrit ; que son licenciement est intervenu verbalement ;

Attendu que conformément à l'article 72 ci-dessus cité, le licenciement du requérant a été irrégulier que pour cause, ledit licenciement ne lui a pas été notifié par écrit :

Au fond;

Attendu que conformément à l'article 70 du code du travail, il appartient à l'employeur d'apporter, devant la juridiction compétente, la preuve de la légitimité du licenciement toutes les fois que le motif invoqué est contesté ; qu'au sens de l'article 71 du code du travail, est abusif le licenciement effectué sans motif légitime ou lorsque le motif invoqué est inexact ;

Que relativement aux obligations du travailleur, il ressort de l'article 35 du code du travail que le travailleur doit, entre autres, obéir à ses supérieurs hiérarchiques et respecter la discipline de l'entreprise ; que la faute professionnelle consiste à un manquement à ses obligations légales ou conventionnelles à l'occasion de l'exécution du contrat du travail ;

Que la faute lourde est celle qui rend le maintien des relations de travail impossible ; que l'article 69 du code du travail prescrit, qu'il appartient à la juridiction compétente d'apprécier la gravité de la faute invoquée ; que selon l'article 29 du code de procédure civile, le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux, nonobstant la qualification que les parties en auraient proposée :

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que les relations de travail entre monsieur O.D.S et monsieur B.I ont cessé ; que les motifs invoqués à l'occasion de son licenciement ont été entre autres, des faits de vol de matériels ; que le motif du licenciement a été contesté par le requérant ; que le jugement correctionnel n°718-1 du 05 septembre 2014 versé au dossier a reconnu monsieur O.D.S coupable des faits de vol à lui reprochés ; qu'il a été condamné à une amende ferme ;

Que ledit jugement est devenu définitif et revêtu de la formule exécutoire :

Attendu que monsieur O.D.S a manqué à ses obligations légales prévues à l'article 35 du code du travail ci-dessus invoqué ;

Que le reproche selon lequel il s'est rendu coupable de faits de vol de matériel est exact au regard du jugement correctionnel ci-dessus référencé ; que le fait pour un vigile de soustraire frauduleusement les biens dont il a la garde constitue une faute lourde rendant ainsi son licenciement légitime ; qu'au regard de ce qui précède, il convient de dire que le licenciement de monsieur O.D.S est légitime pour

faute lourde quant au fond mais irrégulier quant à la forme ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort

Au fond :

Déclare le licenciement de monsieur O.D.S légitime pour faute lourde quant au fond, mais irrégulier quant à la forme

7- SALAIRE

Les jugements capitalisés dans cette partie concernent :

- le non paiement/arriérés de salaire
- l'augmentation de salaire
- le différentiel de salaire
- les primes et gratifications
- les heures supplémentaires

Jugement n°001 /16 du 12/01/ 2016

Attendu que selon l'article 44 de la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 « Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de dépaysement fixée comme suit :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 48^e heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^e heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 60 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et les jours fériés ;
- 120 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés »

Attendu qu'en l'espèce le requérant sollicite la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de cent deux mille cent six (102 106) francs CFA à titre d'indemnités d'heures supplémentaires au motif qu'il a eu à travailler sans repos durant tout le temps passé dans l'entreprise ; qu'en réplique, l'employeur conteste l'existence de ces heures supplémentaires ;

Attendu qu'il ressort des débats à l'audience que la prétention du demandeur ne s'appuie sur aucune preuve; que le travailleur n'apporte pas la preuve qu'il a effectivement accompli ces heures supplémentaires et ne fournit aucun élément objectif d'appréciation de sa réclamation ; que cependant les heures supplémentaires, conformément à l'article 44 de la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974, obéissent à un mode de calcul, alors que la prétention du travailleur telle que présentée ne permet pas d'apprécier le calcul de la somme à lui allouer qu'il convient donc de débouter Y.E de sa prétention comme étant mal fondée.

PAR CES MOTIFS

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

Reçoit en la forme l'action de Y.E ;

Au fond, l'en déboute comme étant mal fondée.

Jugement n°003 du 12/01/2016

Des arriérés de salaire

Attendu que le travailleur réclame le paiement de la somme de deux cent cinquante-cinq mille (255.000) francs au titre de ses salaires des mois de mars, avril et mai 2015 qu'il n'a pas perçus;

Attendu que l'article 201 du code du travail dispose que « en cas de contestation sur le paiement du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur »;

Attendu qu'en l'espèce, l'employeur à qui la charge de la preuve du paiement de salaire incombe n'a pas comparu à l'audience pour justifier les arriérés de salaires réclamés. Qu'en l'absence de telle preuve, il convient de faire droit à la demande du requérant et condamner l'entreprise E W à lui payer la somme de deux cent cinquante-cinq mille (255.000) francs au titre des arriérés de salaire ;

Des heures supplémentaires

Attendu que le demandeur sollicite du tribunal la condamnation de la défenderesse à lui payer la somme de cent mille (100.000) francs à titre de rémunération d'heures supplémentaires ;

Attendu qu'aux termes de l'article 138 du Code du travail « les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire » ;

Attendu qu'en l'espèce, K.M se contente de réclamer une indemnité d'heures supplémentaires sans apporter la moindre preuve de la réalité et du nombre de ces heures supplémentaires ;

Attendu que l'article 1315 du code civil dispose que « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver »; que dans l'espèce présente le requérant n'apportant pas la preuve de la réalité et du nombre des heures supplémentaires dont il demande la rémunération, sera débouté de ladite demande ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort ;

Condamne en conséquence l'entreprise E.W, représentée par monsieur K.L à payer à K.B les arriérés de salaire d'un montant de : 255.000 francs CFA

Déboute K.B de sa demande d'heures supplémentaires comme étant mal fondée ;

Jugement n°005 du 12/01/2016

Sur la prime d'ancienneté

Attendu qu'au sens de l'article 47 de la convention collective interprofessionnelle du 09 juillet 1974, tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises; que la prime d'ancienneté est due au travailleur après trois années de service; que l'ancienneté est le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu de son emploi; que cette prime est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normale de l'entreprise;

Attendu qu'en l'espèce K.T sollicite que le Restaurant C.B soit condamné à lui payer la somme de cinq cent quarante-quatre mille trois cent six (544 306) francs CFA à titre de prime d'ancienneté;

Attendu qu'en l'espèce, le requérant a plus de trois (03) ans d'ancienneté et a droit à cette prime après sa troisième année de service; que cependant la défenderesse soulève la prescription biennale des créances de salaires, des primes et autres indemnités ; que selon l'article 210 du code du travail «L' action des travailleurs en paiement du salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités autres que celles indiquées à l'article 75 ci-dessus, de toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par deux ans»; qu'il y a lieu de ramener le montant de la prime d'ancienneté à seulement deux ans qui sera alors de:

13^e année : $40\ 000 \times 12\% \times 12 = 57.600F$

14^e année : $40\ 000 \times 13\% \times 12 = 62.400F$

Soit un montant total de cent vingt mille (120.000) francs CFA ;

Du Salaire de présence

Attendu que selon l'article 196 du code du travail le salaire et les accessoires de salaire, les primes et les indemnités de toute nature dues au travailleur doivent être payées dès la fin du contrat, en cas de résiliation ou de rupture du contrat de travail ;

Attendu qu'en l'espèce, le travailleur sollicite le paiement de la somme de vingt-six mille cinq cent cinquante un (26.551) francs CFA à titre de salaire de présence pour les dix-neuf jours de travail effectués ;

Qu'en l'espèce, l'employeur ne fournit pas la preuve du paiement du travail fourni par le travailleur pour cette période ; que cette réclamation est donc fondée et que le travailleur ayant effectué 19 jours de travail, il convient de lui allouer ledit montant ;

Du remboursement des retenues

Attendu que selon l'article 25 du code de procédure civile «Il incombe à chaque partie de prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de sa prétention » ;

Attendu qu'en l'espèce K.T sollicite la condamnation de son employeur à lui payer la somme de

soixante-quatre mille (64 000) francs CFA au titre des retenues effectuées par celui-ci sur son salaire; que l'employeur conteste avoir opéré de telles retenues;

Attendu qu'au soutien de cette prétention le requérant n'apporte aucune preuve justifiant le bien-fondé de sa réclamation ; qu'il sied en conséquence de le débouter de cette prétention comme étant mal fondée ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond:

Condamne en conséquence le Restaurant C.B représenté par M. Z. A à payer à K.M les sommes suivantes :

- Salaire de présence : 26.551 francs CFA
- Prime d'ancienneté : 120.000 francs CFA

JUGEMENT N° 016 DU 26/01/2016

Du différentiel de salaire

Attendu que le requérant sollicite la condamnation de la société M.S à lui payer la somme 449 931 francs CFA au titre du différentiel de salaire au motif qu'il a toujours perçu un salaire de 29 500 francs CFA, jusqu'en août 2012 où son salaire a été augmenté à 35 000 francs CFA; qu'il a droit à un salaire minimum de sa profession de 39 333 francs CFA;

Attendu qu' aux termes de l' article 36 du code du travail, l' employeur est tenu de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires conventionnels et contractuels; que l'employeur doit payer à ses employés, le salaire minimum de sa catégorie;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur a été engagé en qualité de vigile pour le compte de la société M.S; qu'il est constant qu'il a toujours perçu la somme de 29 500 francs CFA pendant 47 mois, et 35 000 francs CFA jusqu' à la fin de la relation de travail ; que ce montant est inférieur au salaire minimum des gardiens; qu'il s'établit alors un différentiel de salaire ; qu'il convient de faire droit à sa demande et condamner l'employeur à lui payer la somme demandée à titre de différentiel de salaire;

De la prime d'ancienneté

Attendu que le requérant réclame la somme de 38400 francs au titre de la prime d'ancienneté au motif qu'il n'a jamais perçu ladite prime ;

Attendu qu'aux termes de l'article 47 de la convention collective interprofessionnelle de 1974, tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu' il a une ancienneté de trois ans révolus dans l'entreprise ;

Attendu qu'en l'espèce, le travailleur a une ancienneté de quatre ans huit mois de service; qu'il a

effectivement droit à cette prime ; que cependant, le montant demandé est exagéré ; qu'il y a lieu de lui allouer la somme de 9 833 francs CFA à titre de rappel de prime d'ancienneté;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort ;

Au fond

Condamne la société M.S à payer à M.X les droits suivants :

- Différentiel de salaire 449931 francs CFA ;
- Prime d'ancienneté 100 000 francs CFA.

JUGEMENT N°031 DU 10/02/2016

De la prime de fin de campagne

Attendu que monsieur N.K. demande que F C soit condamné à lui payer la somme de 55 338 F à titre de prime de fin de contrat pour la campagne 2013;

Qu'à la fin de chaque campagne, il a droit à cette prime ; que n'ayant pas bénéficié de celle de 2013, il est en droit de réclamer le paiement ;

Attendu que la prime de fin de campagne telle que servie au demandeur a la nature d'un salaire ;

Attendu qu'aux termes de l'article 201 du code du travail « en cas de contestation sur le paiement du salaire, des primes et indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre de paie dûment émargé par le travailleur » ;

Qu'en l'espèce, la société F.C, employeur n'apporte pas la preuve du paiement du salaire ; qu'il y a lieu de faire droit à la requête de N.K.et de condamner son employeur à lui payer la somme de 55 338 francs CFA à titre de prime de fin de campagne de 2013;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, sur opposition, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort

Au fond,

Condamne la société F.C., à payer à N.K à titre de prime de fin de campagne 2013 la somme de : 55 338 francs CFA

JUGEMENT N° 036 DU 11/02/2016

Différentiel de salaire

3.

Qu'il convient de faire droit au travailleur de sa réclamation en procédant au calcul suivant :

- $(34\ 664 - 20\ 000) \times 4 \text{ mois} = 58\ 656 \text{ francs CFA}$
- $(34\ 664 - 25\ 000) \times 3 \text{ mois} = 28\ 992 \text{ francs CFA}$
- $(34\ 664 - 27\ 500) \times 4 \text{ mois} = 28\ 656 \text{ francs CFA}$
- $(34\ 664 - 28\ 000) \times 11 \text{ mois} = 73\ 304 \text{ francs CFA}$
- $(34\ 664 - 28\ 000) \times 21/30 = 4\ 664 \text{ francs CFA}$

Soit la somme totale de 194 572F francs CFA

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort :

Dit que la B.D.F est l'employeur de monsieur T.L condamne la B.D.F à payer à monsieur T.L la somme de 194 572 francs CFA à titre de différentiel de salaire.

Jugement N° 040 Du 17/02/2016

Sur le différentiel de salaire

Attendu que le décret n°2008-739/PRES/PM/MTSS/MCPEA/MEF du 17 novembre 2008 portant augmentation des salaires de base des travailleurs régis par le Code du travail prévoit une augmentation de 8% du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) la fixant ainsi à 33 139 FCFA;

Qu'en outre, il résulte du décret n°2012-623 du 24 juillet 2012 portant relèvement du SMIG publié au Journal officiel n°36 du 06 septembre 2012 que le montant du SMIG est augmenté de 4% à compter du 1^{er} avril 2012 ; qu'ainsi, le montant du SMIG est fixé à 34 500 francs CFA ;

Attendu que le travailleur réclame un reliquat de salaire de 4 500 francs CFA ; qu'il affirme que pour le seul mois pour lequel il a été payé, le salaire versé était en dessous du SMIG soit la somme de 30 000 francs CFA;

Attendu que les déclarations du travailleur ne sont pas contestées par l'employeur; que le salaire qui lui a été versé était de 30 000 francs CFA alors que le SMIG est de 34 500 francs CFA ; qu'ainsi, il y a lieu de condamner l'employeur à lui verser le reliquat de 4 500 francs CFA sur les arriérés de salaires

Attendu que l'article 196 du code du travail dispose que le salaire et les accessoires de salaire, les primes et les indemnités de toute nature dus au travailleur doivent être payés dès la fin du contrat, en cas de résiliation ou de rupture du contrat de travail ;

Qu'en outre selon l'article 201 du code du travail, en cas de contestation sur le paiement du salaire,

des primes et des indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur;

Attendu que le demandeur sollicite la condamnation de son employeur à lui payer la somme de soixante-neuf mille (69 000) F.CFA représentant le salaire cumulé des mois de février et mars 2015 à raison de trente-quatre mille cinq cent (34 500) F CFA le salaire mensuel ; qu'il soutient avoir travaillé pour l'employeur pendant trois (03) mois et n'a été rémunéré que pour un mois ; qu'ainsi, l'employeur lui reste débiteur de deux (02) mois de salaire ;

Attendu que l'employeur ne conteste pas n'avoir pas rémunéré le travailleur pendant la durée des relations de travail invoquée par celui-ci ; qu'ainsi, la demande est fondée et il y a lieu d'y faire droit ;

Sur les heures supplémentaires

Attendu que l'article 44 de la convention collective interprofessionnelle prévoit que les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de dépaysement ; qu'en outre, cet article fixe les modalités de calcul des heures supplémentaires ;

Attendu qu'en l'espèce, le travailleur sollicite le paiement des heures supplémentaires ; que cependant, non seulement il n'apporte pas la preuve qu'il a effectivement accompli ces heures, mais aussi sa prétention telle que présentée ne permet pas d'apprécier le calcul de la somme à lui allouée ; qu'aucun élément objectif d'appréciation de cette réclamation n'est fourni par le travailleur ; qu'il doit en conséquence être débouté ;

Sur la prime de panier

Attendu que l'article 46 de la convention collective interprofessionnelle dispose que les travailleurs effectuant au moins 6 heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dit « de panier » dont le montant est égal à trois fois le salaire minimum interprofessionnel garanti ;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur sollicite le versement d'une prime de panier ; que cependant, sa prétention telle que présentée ne permet pas d'apprécier le calcul de la somme à lui allouée.

PAR CES MOTIFS

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

Condamne madame S.M à payer à W.O. les sommes suivantes :

- différentiel de salaire 4 500 francs CF A ;
- arriérés de salaires : 69 000 francs CF A ;

Déboute, enfin, W.O du surplus de ses réclamations.

Jugement n°092-1 du 20/09/2016

Sur la prime d'ancienneté

Attendu que B.I réclame une prime d'ancienneté à hauteur de 204 300 francs CFA ;

Attendu que la prime d'ancienneté est due, selon l'article 47 de la convention collective interprofessionnelle du 09 juillet 1974, au travailleur après trois années d'ancienneté à raison de trois pour cent (3%) du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur et un pour cent (1 %) du salaire par année de service supplémentaire après trois ans;

Attendu qu'en l'espèce, B.I a travaillé pendant six ans ; qu'il n'a point perçu de prime d'ancienneté ; que sa demande est, dès lors, fondée en son principe ; que cependant la somme demandée est exagérée ; que le montant à lui allouer est de 107 100 F CFA ;

Qu'il y a lieu de condamner son employeur à lui payer ce montant ;

Sur le différentiel de salaires

Attendu que B.I réclame également un différentiel de salaire à hauteur de 275 000 F ; qu'il explique avoir occupé le poste de responsable de réseau et responsable de dépôt vente pendant 10 mois ;

Attendu que selon l'article 88 du code du travail : « Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres avantages attachés audit emploi.

La position d'intérimaire est notifiée au travailleur par écrit, avec mention de la durée qui ne peut excéder :

1. un mois pour les ouvriers et employés ;
2. trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé ou d'un stage.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé jusque-là, soit lui rendre ses anciennes fonctions » ;

Que l'article 89 du même code précise que : « En cas de maladie, d'accident, de congé ou de stage du titulaire, l'intérimaire perçoit :

- après un mois pour les ouvriers et employés ;
- après trois mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe en sus des indemnités attachées à la fonction. »

Attendu que dans le cas d'espèce, il est prouvé que B.I a occupé le poste de Responsable réseau, et

responsable dépôt vente ; que cependant, les pièces versées au dossier ne permettent pas de prouver que B.I a occupé ces différents postes au-delà de la durée légale ; qu'en outre, le demandeur n'a pas été à mesure de prouver le montant de la prétention ; qu'il y a lieu de ne pas faire droit à cette prétention en l'état ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, sur opposition en matière sociale et en premier ressort ;

Au fond ;

Condamne la société W.T SA à payer à B.I les droits suivants :

Différentiel de salaire : 275 100 F ;

Déboute B.I du surplus de ses demandes

Jugement n°329-2/2016 Du 06/09/2016

Sur le différentiel de salaire

Attendu que l'article 210 du code du travail énonce que l'action des travailleurs en paiement du salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités autres que celles indiquées à l'article 75, de toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par deux ans ; que la prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible; qu'elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédula, obligation ou citation en justice en cours de validité, ou en cas de tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail;

Attendu que les demandeurs sollicitent la condamnation de la défenderesse à leur payer la somme de 364 290 FCFA représentant le différentiel de salaire de début juillet 2008 à fin juin 2012 ;

Que pour s'opposer à cette demande, la défenderesse d'une part soulève la prescription de 02 ans, d'autre part soutient que les augmentations ne concernent que le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ;

Attendu que la prescription est opérante en l'espèce ; que l'inspection du travail ayant été saisie le 13 mai 2013, les réclamations concernant la période antérieure au 13 mai 2011 sont prescrites ; que les demandeurs ne peuvent obtenir que le différentiel de salaire de la période allant du 13 mai 2011 au 30 juin 2012, date de la rupture des relations de travail ;

Attendu que l'article 201 du même code dispose qu'en cas de contestation sur le paiement du salaire,

des primes et des indemnités de toute nature, le non- paiement est présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur ;

Que par ailleurs, le décret n°2008-739/PRES/PM/MTSS/MCPEAIMEF du 17 novembre 2008 portant augmentation des salaires de base des travailleurs régis par le Code du travail, prenant effet le 1^{er} octobre 2008, prévoit une augmentation des salaires minima de 8% ;

Qu'enfin, le décret n°2012-623 du 24 juillet 2012 prévoit un relèvement des salaires minima de 4% à compter du 1^{er} avril 2012 ;

Attendu que ces augmentations de salaire sont intervenues au cours de l'exécution du contrat de travail à durée déterminée ; que l'employeur n'établit pas que les travailleurs ont bénéficié de celles-ci ; qu'il convient ainsi de faire droit à la demande selon le calcul suivant en tenant compte les différentes augmentations :

Du 13 mai 2011 au 30 mars 2012 (salaire de base de 69 480 francs CFA X 8%) X 11 mois = 61 142 francs CFA ;

Du 1^{er} avril 2012 au 30 juin 2012 : (75 038 francs CFA X 4%) X 3 = 9005 francs CFA ; Soit un total de 70 146 FCF A ;

Sur la prime d'ancienneté

Attendu que selon l'article 187 in fine du code du travail à défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, un décret en conseil des ministres fixe également les primes d'ancienneté et de rendement éventuellement ;

Qu'il résulte de l'article 9 du décret n°2010-810/PRES/PM/MTSS fixant la prime d'ancienneté qu'après trois (03) années de service, le travailleur a droit à une prime d'ancienneté fixée à cinq pour cent (5%) du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur et un pour cent (1 %) de salaire par année de service supplémentaire après ces trois ans ;

Attendu qu'en l'espèce les demandeurs sollicitent la condamnation de la défenderesse à leur payer la somme de 170 808 F CFA comme prime d'ancienneté ; qu'ils expliquent avoir travaillé plus de trois (03) ans sans bénéficier de cette prime ;

Attendu qu'il est constant que les demandeurs ont respectivement travaillé durant 04 ans pour N.D et O.K et 04 ans 10 mois pour K.R; qu'ils ont acquis droit à la prime d'ancienneté au bout des 03 premières années ;

Que conformément à l'article 47-a de la convention collective de 1974 le montant de la prime d'ancienneté se calcule comme suit :

➤ Pour N.D et O.K:

- Pour la 3^{ème} année. (90 324 francs CFA X 5%) X 12 = 54 194 francs CFA

- Pour la 4^{ème} année : (90 324 francs CFA X 6%) X 12 = 65 033 FCFA

Soit un total de 119 227 francs CFA ;

➤ Pour K. R :

- Pour la 5^{ème} année : $(63\,200 \text{ francs CFA} \times 7\%) \times 10 = 44\,240 \text{ FCFA}$

Soit un total de 163 467 francs CFA ;

Sur la prime de panier

Attendu que l'article 210 du code du travail énonce que l'action des travailleurs en paiement du salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités autres que celles indiquées à l'article 75, de toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par deux ans ; que la prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible; qu'elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédula, obligation ou citation en justice en cours de validité, ou en cas de tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail ;

Attendu qu'en l'espèce, les demandeurs sollicitent la condamnation de la défenderesse à leur payer une prime de panier ;

Que l'employeur soulève la prescription de l'article 210 du code du travail ;

Attendu que la prescription est opérante en l'espèce ; que l'inspection du travail a été saisie le 13 mai 2013 ; qu'ainsi, les réclamations concernant la période antérieure au 13 mai 2011 sont prescrites ; que les demandeurs ne peuvent obtenir que les primes de panier de la période allant du 13 mai 2011 au 30 juin 2012 pour O.K et N.D et au 30 avril 2013 pour K.R

Attendu que l'article 46 alinéa 1 de la convention collective interprofessionnelle dispose que les travailleurs effectuant au moins 6 heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dit « de panier » dont le montant est égal à trois fois le salaire minimum interprofessionnel garanti ;

Attendu que dans le cas d'espèce, les demandeurs sollicitent le versement d'une prime de panier en raison du fait qu'ils effectuaient, quotidiennement, plus de 06 heures de travail de nuit ;

Que sans contester le principe du bien-fondé de la demande, la défenderesse soulève la prescription de l'article 210 du code du travail et ajoute que le montant à verser aux travailleurs est égal au SMIG X 3 soit la somme de 92 592 FCFA ;

Attendu qu'il est constant que les demandeurs effectuaient plus de 06 heures de travail de nuit ; que dès lors la demande est fondée ; que cependant du fait de la prescription, le montant à leur allouer à ce titre se calcule comme suit :

Pour O.K et N.D: $[(34\,464 \text{ FCFA} \times 3) / 12] \times 13$ soit la somme de 112 008 francs CFA;

Pour K.R: $[(34\,464 \text{ FCFA} \times 3) / 12] \times 23$ soit la somme de 198 168 francs CFA;

Sur la gratification

Attendu que la gratification est une somme d'argent remise par l'employeur au travailleur pour marquer sa satisfaction du travail accompli, ou à l'occasion d'évènements familiaux intéressant le salarié ; qu'elle bénéficie de cette prime un droit acquis et un complément de salaire lorsqu'elle a un caractère général, constant et fixe ;

Attendu qu'en l'espèce, les demandeurs réclament une gratification à hauteur de 90 000 FCFA ;

Que la défenderesse se montre favorable à cette demande qui constitue un usage dans l'entreprise ;
Attendu qu'il est constant que la gratification était un usage dans l'entreprise ; qu'ainsi, elle était due aux demandeurs si bien que la demande est bien fondée ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond,

Condamne la société E.D à payer à chacun des demandeurs les sommes suivantes :

	K R	OK	ND
Indemnité compensatrice de congé payé	84267 F	45 162F	15 054F
Prime d'ancienneté	163 467F	119 227F	119 227 f
Prime panier	198 168 F	112 008	112 008
Indemnité compensatrice de préavis	63 200 F	-	-
Indemnité de licenciement	76 314 F	90 324f	90 324f
Gratification de fin d'année	90000	90000	90000
Différents de salaire	379 200f	379 200f	379 200f
Domage et intérêts	70 146f	70 146f	70 146f

JUGEMENT N°352-2 DU 19/10/2016

Des arriérés de salaires

Attendu qu'au sens de l'article 362 du Code du travail, l'employeur doit payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires conventionnels et contractuels ; qu'il incombe donc à l'employeur d'apporter la preuve du paiement du complet du salaire en cas de contestation ainsi que de son montant exact ;

Attendu que madame N.A.G sollicite la condamnation de son ex-employeur à lui payer la somme de 290 326 F.CFA au titre des arriérés de salaire ; qu'elle explique qu'elle n'a pas perçu de salaire durant la période de son stage, pendant les mois d'août à septembre 2011 et pendant les mois de juin à septembre durant les années 2012, 2013 et 2014 ;

Attendu que l'association L.P, sans contester le non-paiement des salaires en cause, sollicite l'application de l'article 210 du Code du travail pour déclarer prescrite la réclamation du travailleur portant sur la période antérieure à deux (02) ans à compter de la saisine de l'inspection du travail ;

Attendu qu'aux termes de cette disposition, l'action des travailleurs en paiement du salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités autres que l'indemnité de licenciement et les dommages-intérêts, de toute somme due par l'employeur au travailleur se prescrit par deux ans ; que cette prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible, elle est

suspendue en cas de tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail.

Attendu qu'en l'espèce la rupture des relations de travail a lieu le 15 décembre 2014; qu'or, la requérante, bien qu'affirmant avoir saisi l'inspection du travail le 31 mai 2015, n'en apporte aucune preuve; que dès lors, conformément à l'article 210 précité du Code du travail, ses réclamations antérieures à la date du 15 juillet 2013, date du procès-verbal de non conciliation, sont prescrites; que par suite, elle ne peut réclamer que les arriérés de salaire portant sur la période allant du 15 juillet 2013 au 15 décembre 2014, soit:

Du 15 juillet au 30 septembre 2013 : $2.5 \times 44\,494 \text{ FCFA} = 111\,235 \text{ FCFA}$

Du 1^{er} juin au 30 septembre 2014 : $04 \times 44\,494 \text{ FCFA} = 177\,976 \text{ FCFA}$

Soit la somme totale de 289 211 FCFA ; qu'il convient de lui allouer ce montant et la débouter du surplus de ses réclamations ;

Du différentiel de salaire

Attendu que madame N.A.G sollicite le paiement de la somme de 646 338 F CFA au titre du différentiel de salaire ; qu'elle explique qu'elle percevait un salaire mensuel de 10.000 F CFA augmenté à 25 000 FCFA alors qu'elle devrait toucher un salaire au moins égal au minimum légal de sa catégorie professionnelle qu'est la catégorie D échelon 2 de la Convention collective des établissements d'enseignement privé non conventionnés (CCEEPNC) du 30 mars 1979 ;

Attendu que l'employeur affirme que le salaire était plutôt fixé à 15 000 F CFA puis à 30 000 F CFA et que la requérante ne peut bénéficier que de 02 ans de différentiel de salaire conformément à l'article 210 précité du Code du travail ;

Attendu qu'il est versé au dossier des décharges attestant que madame N.A.G percevait un salaire mensuel de 30 000 F CFA à compter du 1^{er} octobre 2012 ; qu'aussi, comme sus- développé, elle ne peut bénéficier de différentiel de salaire que pour la période allant du 15 juillet 2013 au 15 décembre 2014, soit 18 mois ;

Qu'au vu de tout ce qui précède, le différentiel de salaire de la requérante est de $(44\,494 - 30\,000) \times 18 = 260\,892 \text{ FCFA}$; qu'il convient de lui allouer ce montant et la débouter du surplus de ses réclamations ;

De la prime d'ancienneté

Attendu que le travailleur sollicite la condamnation de son ex employeur à lui payer la somme de 48 083 FCFA au titre de la prime d'ancienneté ;

Attendu qu'une prime d'ancienneté est versée au travailleur en sus de son salaire mensuel pour récompenser son ancienneté dans l'entreprise à partir de 03 ans de services ; qu'en l'espèce, il est constant que madame N.A.G a travaillé du 1er octobre 2011 au 15 décembre 2015, soit 04 ans, 03 mois et 15 jours au service de l'association sans bénéficier d'une telle prime ; qu'elle devrait donc bénéficier de la prime d'ancienneté depuis le 1er octobre 2014 ;

Qu'au vu de ce qui précède, sa prime d'ancienneté est obtenue comme suit :

- 1er octobre 2013 au 30 septembre 2014 : $44\,494 \times 3\% \times 12 = 16\,017,84 \text{ F}$
- 1er octobre 2014 au 30 septembre 2014 : $44\,494 \times 4\% \times 12 = 21\,357,12 \text{ F.CFA}$
- 1er octobre 2014 au 15 décembre 2014 : $44\,494 \times 5\% \times 3.5 = 7\,786,45$

Soit un total de 47 386, 11 FCFA ; qu'il convient de lui allouer ce montant et la débouter du surplus de sa réclamation ;

De l'indemnité de caisse

Attendu que la travailleuse sollicite le paiement de la somme de 190 000 F CFA au titre de l'indemnité de caisse ; qu'elle explique qu'elle a occupé les postes de secrétaire et caissière du 1^{er} août 2011 au 30 septembre 2014 sans percevoir l'indemnité de caisse pourtant dévolue aux caissiers ;

Attendu cependant que la requérante a été embauchée en qualité de monitrice et non de caissière; qu'aussi, il est difficile, voire impossible d'assurer en même temps les postes de secrétaire, de caissière et de monitrice, chacun desdits postes exigeant une présence physique permanente; que d'ailleurs, la requérante ne fournit aucune base légale de cette réclamation dont elle fixe le montant mensuel à 5000 FCFA; Que dès lors, il sied de déclarer infondée sa réclamation portant sur le paiement d'une indemnité de caisse et par suite, l'en débouter comme étant infondée ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond :

Condamne en conséquence l'association L. à lui payer les droits de rupture suivants :

- Des arriérés de salaires : 540 000 FCFA ;
- Du différentiel de salaire : 260 892 FCFA ;
- De la prime d'ancienneté : 47 386, 11 FCFA ;

Déboute la requérante de la réclamation portant sur le paiement d'indemnité de caisse et du surplus de ses autres réclamations

Jugement n°382-2 Du 22/11/2016

Des bonus

Attendu que les requérants réclament le paiement des bonus de licenciement au motif que la société L.D avait promis de leur payer un bonus de licenciement d'un mois de salaire ; qu'alors au moment de la liquidation, chacun d'eux a perçu moins d'un mois de salaire ;

Attendu qu'il résulte des procès-verbaux de conciliation signés par chacun des travailleurs et la société L.D qu'un bonus de licenciement d'un mois de salaire sera versé aux travailleurs ; que de l'examen des derniers bulletins de salaire, il ressort que le montant perçu par chaque employé ne correspond (en dessous) pas à un mois de salaire comme convenu préalablement ; Qu'il convient de faire droit aux réclamations des travailleurs et leur allouer les reliquats selon les calculs suivants :

- A.S: $511307 - 156654 = 354653F$
- A.O: $580526 - 237021 = 343505F$
- A.A: $617162 - 397605 = 219.557F$
- B. K. S: $275.592 - 225.484 = 50.108F$
- C.G: $269.243 - 214.747 = 54.496F$
- D.J.B: $229.302 - 225.484 = 3.818F$

- D.O: 577.902-258.169 = 319.733F
- D.OL: 1.086.857 - 397.605 = 689.252F
- D.I: 685.761 -248.712 = 437.049F
- D.R: 566.676 - 261.686 = 304.990F
- I.D: 609.913 -428.684 = 181.229F
- K.A: 566.434 -176.371 = 390.063F
- K.S.A.M: 85.386 - 84.430 = 956F
- M.O: 428.210-259 928 = 168.282F
- N.I: 230.018 -225.484. = 4.534F
- N.P: 521.056 -156.654 = 364.402F
- N.B: 566.881-251.384 = 315.497F
- N.E: 503.115 - 0 = 503.1 15F
- O.B: 495.369 - 231.927 = 263.442F
- O.D: 629.999-250.383 = 379.616F
- O.P: 929.799-460.100 = 469.699F
- O.M: 460.172 - 0 = 460.1 72F
- O.A: 500.636 - 0 = 500.636F
- O.S: 630.813 -260.453 = 370.360F
- O.W: 21
- P.U: 365.841 - 157.471 = 208.370F
- S.I: 598.203 -250.383 = 347.820F
- S.Y: 276.021-225.484 = 50.537F
- S.B. W: 1.190.300 - 403.729 = 768.571F
- S.M: 233.839 - 197.832 = 36.007F
- S.E: 264.858 -214.747 = 50.11 IF
- S.O: 220.712 - 214.747 = 5.965F
- S.H N°1: 1.154.224-463.745 = 690.479F
- S.H N°2: 675.047 - 248.712 = 426.335F
- S.J: 1.913.495 - 892.875 = 443.556F
- S.D: 1.336.431 -467.391 = 869.040F
- S.JO: 649.638 -250.383 = 399.255F
- S.C: 548.585 -282.634 = 301.951F
- Y.J.P: 276.021 -225.484 = 50.537F
- Z.I: 229.660 -225.484 = 4.17 F

PAR CES MOTIFS

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

Donne acte aux travailleurs de ce qu'ils se désistent de leurs demandes d'indemnité de risque et d'heures supplémentaires ;

Au fond

Condamne en conséquence la Société L.D SARL, représentée par son gérant à payer à A.O, O.A, O.B, O.D et S.D des dommages et intérêts pour rupture irrégulière et à l'ensemble des travailleurs,

les reliquats des indemnités compensatrices de congés payés et des bonus dont les montants figurent sur le tableau ci-dessous :

Employés	Domages et intérêts	Congés Payés	Bonus
A O	1.533.921F	-	354.653F
A.O			343.SOSF
A.A		28.906F	219.557F
B. K S		21.785F	50.JOSF
C. G		18.197F	54.496F
D.J.B			3.818F
D. O		47.992F	319.733F
D.OL		18.223F	689.252F
D.I		42.474F	437.049F
D.R		30.441F	304.990F
I.D		23.793F	181.229F
K.A		40.244F	390.063F
K E A M		-	956F
M.O		17.689F	168.282F
N.I			4.534F
N. P		36.222F	364.402F
N. B			315.497F
N.E			503.1 15F
O. B	1.486.107F	27.234F	263.442F
O. D	1.889.997F	40.855F	379.616F
O.P		40.443F	469.699F
O. M		34.209F	460.172F
O.A	1.501.908F	32.364F	500.636F
O. S		66.165F	370.360F
O. W		-	-
P.U		-	208.370F
S.l		18.205F	347.820F
S.Y		20.467F	50.537F
B.S.W.		66.0ISF	786.571F
S.M		-	36.007F
S. K.H		17.300F	50.11 !F
S.O		-	5.965F
S.H n°1		71.036F	690.479F
S.H n°2		-	426.335F
S.J		92.136F	443.556F
S.D	4.009.293F	6.31 IF	869.040F
S. J		-	399.255F
S. C		37.250F	301.951F
Y. J.P		14.397F	50.537F
Z. I			4.176F

Les différents jugements de démission capitalisés dans cette partie concernent :

- la démission irrégulière ;
- la démission abusive (débauchage).

Jugement n°088-1 du 20/09/2016

Sur la nature de la rupture des liens contractuels

Attendu que selon les dispositions de l'article 60 du Code travail, « *il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie.*

L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie »; qu'en l'espèce, des débats et de l'analyse des pièces versées, il ne ressort pas que les humiliations et le manque de matériel de travail adéquat au sein de l'entreprise sont établis; que la rupture du contrat de travail du fait du travailleur n'a ni été acceptée par écrit, ni motivée par un cas de force majeure encore moins une faute lourde imputable à son ex-employeur; qu'en effet, elle l'a été pour convenance personnelle de sorte que la rupture anticipée est abusive ouvrant droit à des dommages- intérêts; que si la demande paraît fondée en son principe, tenant compte de la situation socio-économique du salarié, le montant réclamé est manifestement excessif et il sied de le ramener à la somme de 192 816 FCFA correspondant à 02 mois de salaire (96408 X 02);

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Dit que la rupture anticipée du contrat de travail du fait du travailleur est abusive.

Jugement n°048 du 02/03/2016

De la nature de la rupture

Attendu que monsieur D.S estime avoir été licencié sans motif par la société B.P ;que celle-ci explique n'avoir jamais mis fin à son contrat de travail et que c'est plutôt lui qui a choisi de s'engager avec une autre société de gardiennage afin de conserver son poste à la société O. située à Ouaga 2000 en attendant une meilleure proposition d'affectation;

Attendu que lors des débats il est ressorti que suite à l'arrivée du terme du contrat liant la société B.P à la société O. le 1^{er} février 2015, monsieur D.S s' est engagé avec la société bénéficiaire de ce marché et a pu conserver son poste qu'il occupe depuis plus de six (06) ans ;

Qu'il est tout aussi constant qu'il a toujours travaillé à ce poste avec d'autres sociétés de gardiennage et qu'il s'est toujours arrangé à conserver ledit poste en changeant d'employeur à chaque fin de contrat de ses employeurs avec la société O. bien qu'il nie tout refus d'affectation à un poste autre que la société O. à Ouaga 2000;

Attendu par ailleurs que monsieur D.S a affirmé conserver la tenue et le matériel de la société B.P par devers lui sans aucune justification alors qu'il s'était déjà engagé avec la nouvelle société, prétextant être en attente d'une meilleure offre d'affectation de leur part ;

Attendu que monsieur D.S, sans aucune note reçu de son employeur a décidé de s'engager avec une autre société : que cette attitude du travailleur s'analyse en une démission car il est impossible que le même travailleur puisse offrir ses services à deux entreprises concurrentes pour exécuter le même travail ;

Qu'aussi, à supposer même que les parties aient convenu qu'il offre ses services à une autre société pour conserver son poste, cela s'analyse plutôt en une cessation d'accord partie des relations de travail et non en un licenciement ouvrant droit à des droits de rupture pour cause d'abus dans l'initiative de cette rupture; que d'ailleurs, la société B.P conteste avoir consenti à cette embauche; qu'au demeurant, monsieur D.S a commencé à travailler avec la nouvelle société dès le lendemain de la fin du contrat passé entre la société O.et la société B.P; qu'il convient donc de qualifier de démission la rupture des relations de travail ayant existées entre monsieur D. S et la société B.P ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Qualifie de démission la rupture des relations de travail.

Jugement n°023 du 09/02/2016

Sur le caractère de la rupture et la demande d'arriérés de salaire du travailleur

Attendu que S. K sollicite la condamnation de la société B. L. à lui payer des arriérés de salaire d'un montant d'un million cinq cent quarante-cinq mille cinq cent (1.545.500) francs ;

Attendu que la société B. L. ; rétorque que les relations de travail ont pris fin par la démission du travailleur ;

Qu'il doit être débouté de sa réclamation ;

Attendu qu'aux termes de l'article 97 alinéa 5 du code du travail, la démission est une des causes de cessation des relations de travail ; qu'en l'espèce, par correspondance en date du 22 juin 2013, S. K a rendu sa démission ;

Qu'il a même précisé qu'à partir de cette date, il serait en relation de travail avec un autre employeur; qu'il est constant qu'à partir de cette date, il n'a plus travaillé pour la société B.L en faveur du contrat

du 29 juin 2012 ; que le salaire étant la contrepartie du travail fourni, le requérant ne peut prétendre à des arriérés de salaire pour une période au cours de laquelle, il n'a pas fourni de prestation de service;

Qu'au regard de ce qui précède, il convient de conclure que les relations de travail ont pris fin par la démission du travailleur ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Dit que les relations de travail ont pris fin par la démission du travailleur.

Jugement n°344-2 du 12/10/2016

Sur le caractère de la rupture

Attendu que monsieur C. S soutient que suite à l'incident survenu le 17 juin 2013, son employeur lui a retiré tous les dossiers des clients et collaborateurs dont il avait la charge ; Qu'il lui a également refusé le versement de ses commissions acquises sur le traitement des dossiers ; que c'est ce comportement fautif de son employeur qui l'a contraint à démissionner ;

Attendu que la société F.F, quant à elle soutient que la démission du travailleur est sans équivoque et manifeste sa volonté de ne plus reprendre le service après son congé annuel ;

Attendu qu'aux termes de l'article 97 du code du travail, la démission est une cause de cessation des relations de travail ;

Attendu que la démission d'un salarié ne se présume pas ; elle suppose une volonté claire, sérieuse et non équivoque ; la rupture du contrat de travail ne peut être imputée au salarié que s'il a manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner ;

Attendu qu'en l'espèce, C. S, a par correspondance en date du 31 juillet 2013, notifié à son employeur, sa lettre de démission ; que dans ladite lettre de démission, le travailleur n'a rien reproché à l'employeur; qu'il a également déclaré qu'après l'incident qui est survenu le 17 juin 2013, il a continué sa mission à la société F.I.H, toute chose qui atteste qu'il avait toujours des dossiers à traiter contrairement à ses propos selon lesquels la société F.F ne lui procurait plus du travail ; que quelques jours plus tard, notamment le 03 juillet, le travailleur est parti en congés;

Que contrairement aux allégations du travailleur, la société F.F a exécuté ses obligations contractuelles ;

Que la lettre de démission du requérant est claire et sans équivoque ; Que de ce qui précède, il convient de conclure que les relations de travail ont pris fin par la démission du travailleur ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Dit que la rupture des relations de travail est consécutive à la démission du travailleur.

JUGEMENT N°189 du 11/05/2016

Sur la qualification de la rupture des relations de travail

Attendu que C. Z sollicite que sa démission soit requalifiée en licenciement abusif au motif que ce sont les manquements de l'employeur à ses obligations qui l'ont contraint à rendre sa démission ; que dans sa lettre de démission, il déclarait avoir démissionné en raison des propos graves portant atteinte à sa dignité et à sa probité tenus à son égard par S.S, surveillant et représentant dudit Lycée: que cela constitue une violation de l'obligation faite à l'employeur de traiter les travailleurs avec dignité;

Attendu cependant que le fait pour un surveillant de lycée, dont la mission est d'ailleurs de veiller à ce que les élèves et les enseignants respectent les heures de classes, de rappeler à un enseignant qu'il est arrivé en retard ne saurait constituer des propos désobligeants de nature à porter atteinte à la dignité de l'enseignant concerné ; qu' en plus, à supposer même les propos tenus en l'espèce par le surveillant discourtois, ils ne sauraient nullement être imputés à l'employeur car le surveillant n'ayant pas la qualité de représenter le lycée :

Qu'à défaut donc de faute de la part de l'employeur ayant provoqué le départ de C. Z, il sied de retenir que celui-ci a librement et volontairement rendu sa démission ; que cette démission est donc valable ;

PAR CES MOTIFS

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

Qualifie la rupture des relations de travail de démission.

Jugement n°399-2 du 07/12/2016

De la nature et du caractère de la rupture des relations de travail

Attendu que le licenciement est défini comme étant la rupture des relations de travail à l'initiative de l'employeur ; que la démission est la rupture des relations de travail à l'initiative du travailleur ;

Que la démission constitue une cause de cessation des relations de travail conformément à l'article 97 du code du travail ; que toutefois, en cas de démission consécutive à une faute commise par l'employeur, cette rupture est imputable à l'employeur et s'assimile à un licenciement abusif ; qu'aux termes de l'article 85 du code du travail, « l'employeur ne peut imposer au travailleur une mutation non prévue au contrat de travail initial.

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

Attendu qu'en l'espèce ,il est versé au dossier un préavis de démission signé des mains de monsieur K. J ; qu'il a précisé dans cette lettre datée du 16 septembre 2015 qu'il démissionnait de son poste de cuisinier dans un délai d'un mois pour des raisons d'insatisfaction; qu'à l'audience, il a soutenu qu'il y a eu modification substantielle de son contrat de travail notamment l'adjonction des tâches de nettoyage et de blanchissage, tâches non prévues au contrat initial; qu'il a refusé la modification substantielle de son contrat de travail;

Qu'il ressort du procès-verbal de conciliation partielle que les parties se sont mises d'accord sur la délivrance du certificat de travail couvrant la période allant du 1^{er} septembre 2013 au 30 septembre 2015 qu'il ressort dudit certificat de travail que monsieur K. J s'est occupé de la cuisine et de diverses tâches ménagères pendant la période ci-dessus indiquée ;

Attendu que l'instruction a permis d'établir que le requérant a cessé le travail à l'absence de l'employeur ; qu'il a formalisé sa démission par un écrit signé de ses mains ;

Qu'il n'a formulé aucun grief contre le certificat de travail à lui délivré ;

Qu'il ressort de ce certificat de travail qu'il a travaillé en tant que cuisinier et qu'il a assuré diverses tâches ménagères de la date de son embauche à la date de la rupture ;

Que cela montre à suffisance qu'il a marqué son accord pour assurer les tâches ménagères notamment le nettoyage et le blanchissage dès l'entame des relations de travail ;

Qu'il n'y a pas eu d'adjonction de tâches non prévues au contrat initial ;

Qu'il n'y a pas eu, non plus, de proposition de modification substantielle de son contrat de travail et de promesse d'augmentation de salaire ;

Qu'au regard de ce qui précède, il convient de qualifier de démission, la rupture des relations de travail intervenue entre monsieur K. J et monsieur M.P;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort

Au fond:

Qualifie de démission, la rupture des relations de travail ayant intervenu entre monsieur K. J et monsieur M.P.

9- DOMMAGES ET INTERETS

Les jugements capitalisés sur les dommages et intérêts concernent :

- les dommages et intérêts en cas de rupture d'un CDI ;
- les dommages et intérêts en cas de rupture d'un CDD ;
- les dommages et intérêts en cas de contrat nul ;
- les dommages et intérêts dans d'autres cas.

Jugement n°368-2 du 09/11/2016

Des dommages et intérêts

Attendu que T. S. M. sollicite la condamnation de son employeur à lui payer la somme de deux millions sept cent mille (2.700.000) francs à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi du fait de son licenciement ;

Attendu qu'aux termes de l'article 70 alinéa 2 du code du travail, tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages intérêts ;

Attendu qu'en l'espèce, le licenciement du demandeur a été déclaré abusif ; que la réintégration est impossible vu les circonstances de la rupture ; qu'en réparation du préjudice subi et en tenant compte des circonstances de la rupture et de l'ancienneté du travailleur, il convient de condamner l'employeur à payer à T. S. M. la somme de six cent mille (600.000) francs à titre de dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Condamne en conséquence la S.G représentée par S.I. à lui payer la somme suivante : Dommages et intérêts : 600.000F ;

Jugement n°349-2 du 12/10/2016

Des dommages et intérêts

Attendu que l'article 60 dispose que « Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie.

L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie » ;

Attendu qu'en l'espèce, le projet a mis fin aux relations de travail avant le terme convenu ;

Attendu que contrairement à l'entendement de l'employeur, la date de la rupture des relations de travail demeure le 30 mai 2014 et non celle du 31 mai 2015 ; qu'en conséquence, il n'y aurait pas de cotisation à verser après le 30 mai 2014 ; qu'en vertu de l'article 60 susvisé, il convient de condamner le projet à payer au travailleur, la somme de treize millions vingt-deux mille neuf cent quatre (13.022.904) francs au titre des dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond

Condamne en conséquence, le projet représenté par son coordonnateur, monsieur C. D. à payer à Z. L. la somme de treize millions vingt-deux mille neuf cent quatre (13.022.904) francs au titre des dommages et intérêts.

Jugement n° 330-2 du 04/10/2016

Sur les dommages et intérêts

Attendu qu'aux termes de l'article 70 alinéa 2 du code du travail, tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts ;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de deux cents dix millions sept cents soixante-deux mille (210 762 000) FCFA représentant 18 mois de salaire ;

Attendu que la rupture des relations de travail est un licenciement abusif ; qu'en plus, la réintégration du travailleur paraît impossible ; qu'ainsi, sa demande est fondée en son principe mais excessif quant au quantum ;

Attendu, en outre, que selon l'article 74 du Code du travail le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte en général de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence du préjudice causé et déterminer son étendue, notamment lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis ;

Attendu qu'en l'espèce, selon les articles 1, 3 et 8 du contrat de travail versé au dossier, le demandeur était recruté en qualité de vice-président chargé des opérations moyennant un salaire mensuel de onze millions sept cents neuf mille (11 709 000) francs CFA ; qu'il disposait, en outre, à la charge de l'employeur d'un lieu d'habitation individuel sur le site de la mine, de l'entretien, du blanchiment, des repas et de l'assurance santé ; que l'article 5 du contrat de travail stipule, par ailleurs, qu'il bénéficie, après chaque période de quarante (40) jours de travail d'un billet d'avion aller/retour classe affaire pour son transport de son lieu de résidence habituelle, le Canada, vers Ouagadougou afin de jouir d'un congé payé ; qu'il résulte, enfin, des faits que le demandeur est âgé de 59 ans et a été contraint de rester au Burkina Faso depuis son licenciement le 8 juin 2015, soit depuis plus d'un an ;

Qu'en tenant compte de toutes ces circonstances, il convient de lui allouer douze (12) mois de salaire brut correspondant à la somme de cent quarante millions cinq cents huit mille (140 508 000) FCFA ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

En la forme, reçoit monsieur A. A. en sa demande ;

En conséquence, condamne la société K. G. à lui payer les sommes suivantes :

Dommages et intérêts : cent quarante millions cinq cents huit mille (140 508 000) francs CFA ;

Jugement n° 328-2/2016 du 06/09/2016

Sur les dommages et intérêts

Attendu qu'aux termes de l'article 70 alinéa 2, tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts ;

Qu'en outre, selon l'article 74 du même code le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte en général de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence du préjudice causé et déterminer son étendue, notamment lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis ;

Attendu qu'en l'espèce, la demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer des dommages et intérêts à hauteur de 4 433 922 FCFA représentant 18 mois de salaire ;

Attendu qu'il a été établi que la rupture des relations de travail est un licenciement abusif; qu'en outre, la réintégration du travailleur paraît impossible; qu'ainsi, sa demande est fondée en son principe mais excessif quant au quantum ; qu'en tenant compte des circonstances de la cause notamment de l'ancienneté du travailleur, de son âge et de la nature des emplois, il convient de lui allouer la somme de 1 724 303 FCFA correspondant à 07 mois de salaire ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort:

Condamne la S. à lui payer la somme suivante :

- Dommages et intérêts : 1 724 303 francs CFA ;

Jugement n° 326-2/2016 du 06/09/2016

Sur les dommages et intérêts

Attendu qu'aux termes de l'article 70 alinéa 2 du code du travail, tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts ;

Qu'en outre, selon l'article 74 du même code le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte en général de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence du préjudice causé et déterminer son étendue, notamment lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis ;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer des dommages et intérêts à hauteur de 720 000 FCFA représentant 18 mois de salaire ;

Attendu que la rupture des relations de travail est un licenciement abusif; qu'en outre, la réintégration du travailleur paraît impossible ; qu'ainsi, sa demande est fondée en son principe mais excessive quant au quantum; qu'en tenant compte des circonstances de la cause notamment de l'ancienneté du travailleur, de son âge et de la nature des emplois, il convient de lui allouer la somme de 400 000 FCFA correspondant à 10 mois de salaire ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond :

Condamne la société S. U. à lui payer la somme suivante :

- Dommages et intérêts : 400 000 francs CFA ;

Jugement n° 55-1 du 15/07/2016

De la demande de dommages et intérêts

Attendu qu'il ressort de l'article 60 du code du travail, qu'« il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie.

L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. »

Qu'aux termes de l'article 70 alinéa 2 du même code, « ... Tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts ... » ;

Qu'au sens de l'article 73 du code du travail, en cas de licenciement jugé abusif du contrat de travail, la partie qui s'estime lésée peut saisir le tribunal du travail pour demander réparation du préjudice subi ;

Qu'en substance, il ressort de l'article 74 du même code que le montant des dommages et intérêts à allouer, en cas de licenciement abusif, ne peut excéder dix-huit (18) mois de salaire ;

Que le salaire dont il est fait cas est le salaire global moyen perçu pendant les six (06) derniers mois pour les travailleurs ayant une ancienneté d'au moins six mois conformément à l'article 76 du code du travail ;

Attendu que dans le cas d'espèce, la rupture des relations de travail entre madame K. Y. Z. et la société K. F. a été qualifiée de licenciement abusif ; que sa réintégration n'a pas été possible ; Qu'elle a réclamé des dommages et intérêts à cet effet ;

Que son salaire moyen des six (06) derniers mois équivaut à son salaire mensuel en ce sens que son salaire n'a pas varié au cours de cette période soit la somme de cent cinq mille vingt-deux (105 022) francs CFA ;

Attendu qu'il est incontestable que la requérante a subi un préjudice tant moral que financier causé par la perte de son emploi ;

Que la perte de son emploi a pour conséquence une baisse de son revenu ; que son préjudice mérite d'être réparé ;

Qu'elle a été licenciée avec légèreté ;

Que son salaire n'ayant pas varié au cours des six derniers mois précédant son licenciement, le salaire, base de calcul prévu à l'article 76 ci-dessus invoqué reste le même que son salaire mensuel;

Qu'au regard de ce qui précède, il y a lieu dire que sa demande de dommages et intérêts est fondée dans son principe mais excessive quant à son quantum ;

Que sur ce, il convient de condamner la société K. F. à lui payer la somme de huit cents quarante mille cent soixante-seize (840 176) francs CFA à titre de dommages et intérêts soit huit (08) mois de salaire ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Au fond :

Condamne la société K. F. à lui payer la somme suivante :

Huit cents quarante mille cent soixante-seize (840 176) francs CFA à titre de dommages et intérêts ;

Jugement n°351-2 du 19/10/2016

Des dommages-intérêts

Attendu que selon l'article 102 du Code du travail, le licenciement pour motifs économiques effectué en violation de la procédure édictée par les dispositions des articles 99 et suivants du même texte est abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts ;

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que l'entreprise B. n'a pas observé la procédure sus-décrite avant de procéder au licenciement du requérant ; qu'ainsi, la demande de paiement de la somme de 1 005 552 francs CFA à titre de dédommagement de celui-ci est bien fondée ;

Qu'au regard des circonstances de la rupture, de son ancienneté et de tous les éléments qui justifient l'existence de son préjudice, il y a lieu de lui octroyer la juste somme de huit cent mille (800 000) francs CFA au titre de la réparation du préjudice par lui subi et le débouter du surplus de ses réclamations comme étant excessif ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond:

Condamne en conséquence l'E. B à lui payer la somme de huit cent mille (800 000) francs CFA au titre des dommages et intérêts ;

Jugement n° 326-2/2016 du 06/09/2016

Sur les dommages et intérêts

Attendu qu'aux termes de l'article 70 alinéa 2 du code du travail, tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts ;

Qu'en outre, selon l'article 74 du même code le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte en général de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence du préjudice causé et déterminer son étendue notamment lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis ;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur sollicite la somme de 500 000 francs CFA à titre de dommages et intérêts ;

Attendu qu'il est établi que la rupture des relations de travail est un licenciement abusif; qu'en outre, la réintégration du travailleur paraît impossible; qu'ainsi, sa demande est fondée en son principe, mais excessive quant au quantum; qu'en tenant compte des circonstances de la cause, notamment de la nature des emplois, de l'ancienneté du travailleur et de son âge, il convient de la fixer à la somme de 100 000 francs CFA ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort :

Condamne L. F. à payer au travailleur la somme suivante:

Domages et intérêts : 100 000 FCF A ;

Jugement n°80-1 du 20/09/2016

Domages-intérêts

Attendu que tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur, et si cette réintégration ne peut être faite, au paiement de dommages-intérêts (article 70 alinéa 2 du Code du travail) ;

Attendu qu'en l'espèce, la réintégration du travailleur n'ayant pu être ordonnée, celui-ci est fondé à demander le paiement de dommages-intérêts;

Que le tribunal au regard des circonstances de l'espèce, de tous les éléments pouvant justifier l'existence et l'étendue du préjudice subi notamment la perte de l'emploi, alloue à chaque demandeur les sommes suivantes à titre de dommages et intérêts :

- K. P. : 43 991 651 F CFA,
- N. T. : 43 630 980 FCFA,
- O. J. : 51 555 312 F CFA,
- B. H. : 49 649 730 F CF A ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par réputé contradictoire, en matière sociale et en premier ressort ;

Condamne la Société M. T. SA à payer à chacun des travailleurs les sommes suivantes à titre de dommages et intérêts :

- - K. P. : 43 991 651 F CF A,
- - N. T. : 43 630 980 FCFA,
- - O. J.: 51 555 312 F CFA,
- - B. H. : 49 649 730 F CF A ;

JUGEMENT N° 37 du 11/02/2016

Domages et intérêts

Attendu qu'aux termes de l'article 70 alinéa 2 du Code du Travail : « Tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus a la réintégration, au paiement de dommages et intérêts » ;

Attendu qu'au sens de l'article 70 alinéa 2 du code du travail, tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts ;

Attendu que madame N. D. L. sollicite la condamnation de son ex-employeur à lui payer la somme de 3 270 078 FCFA.

Attendu qu'en l'espèce, la réintégration du travailleur n'a pu être envisagée ; que celle-ci est donc fondée à demander des dommages et intérêts dans la mesure où le licenciement a été jugé abusif ;

Attendu qu'il n'est pas contesté qu'après quelques années de travail, madame N. D. L. se retrouve licenciée par son employeur et sans motif légitime ;

Qu'il est donc indéniable que la perte brutale de son emploi lui cause un préjudice énorme ;

Qu'en effet, non seulement, elle perd tous les avantages liés à son poste de vendeuse de pain, mais n'est plus sûre de retrouver un poste de même nature dans une autre société de sitôt ;

Qu'en considération de tout ce qui précède, il convient de lui allouer comme dommages et intérêts la somme demandée : 191 536 francs CFA;

Attendu que selon l'article 76 du Code du travail, si le licenciement du travailleur est légitime quant au fond, mais survient sans observation de la procédure, le tribunal accorde au travailleur une indemnité qui ne peut être supérieure à trois mois de salaire ;

Attendu qu'en l'espèce, le licenciement du travailleur n'est pas légitime ;

Que dès lors il y a lieu de le débouter de cette réclamation comme étant mal fondée ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort ;

Condamne la B.F, représentée par monsieur A.A. à payer à N. D. L. :

Dommages-intérêts : 191 536 FCFA

Déboute la travailleuse de ses autres demandes.

Jugement n°075-1 du 26/08/2016

De la demande de dommages et intérêts

Attendu qu'au sens de l'article 15 du code de procédure civile, l'action malicieuse, vexatoire, dilatoire, ou qui n'est fondée sur des moyens sérieux, constitue une faute ouvrant droit à réparation;

Attendu qu'en l'espèce, il ressort des trois actes d'huissier de justice notamment la signification du jugement querellé et les deux exploits de dénonciation de saisie attribution de créances que c'est monsieur M. A. qui a reçu tous les trois actes en personne ; que celui-ci n'a pas nié avoir reçu, en personne, lesdits exploits d'huissier de justice ;

Qu'il a, néanmoins formé opposition contre le même jugement dont l'exécution a déjà commencé ;
Que monsieur B. D. a réclamé des dommages et intérêts au motif que l'action de l'opposant ne repose sur aucun moyen sérieux ;

Attendu que l'opposition de monsieur M. A. n'a pas été soutenue par des moyens de fait et de droit sérieux; qu'il n'a pas contesté avoir reçu le jugement querellé de ses propres mains comme il a été mentionné dans l'acte d'huissier; que ledit acte demeure authentique jusqu'à inscription de faux;

Que cette action, engagée avec légèreté par monsieur M. A., par les soins d'un conseil, constitue une faute qu'en bon père de famille il se serait gardé d'engager ;

Que cette faute a porté un préjudice à monsieur B. D. qu'il convient de réparer; que de ce fait, la réclamation est non seulement fondée en son principe mais est également raisonnable quant à son quantum ;

Que par conséquent, il convient de condamner monsieur M. A. à payer à monsieur B. D. la somme d'un million (1 000 000) de francs CFA à titre de dommages et intérêts pour action malicieuse, vexatoire, dilatoire et non fondée sur aucun moyen sérieux;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort:

Condamne monsieur M. A. à lui payer la somme suivante:

Un million (1 000 000) de francs CFA à titre de dommages et intérêts pour action malicieuse, vexatoire et dilatoire.

Jugement n°002 du 12/01 /2016

Attendu que madame T. A. M. sollicite la délivrance de son certificat de travail pour la période allant du 14 mars 1986 au 31 décembre 2005 sous astreinte de cent mille (100.000) francs par jour de retard ainsi que le paiement de la somme de deux millions au titre des dommages et intérêts ;

Attendu que l'article 106 du code du travail dispose que « à l'expiration de tout contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur, un certificat de travail indiquant exclusivement la date d'entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois occupés sous peine de dommages et intérêts et d'astreintes »;

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que la requérante a été embauchée par la Radio depuis mars 1986; que mais ce n'est qu'en janvier 2006 que son employeur l'a affiliée à la caisse nationale de sécurité sociale tout en occultant la période précédente ; que le tribunal de céans avait ordonné à la Radio par jugement en date du 10 février 2015 de régulariser la situation de la travailleuse notamment en la déclarant pour la période allant de mars 1986 au 31 décembre 2005 ;

Qu'ayant été admise à la retraite et pour accomplir les formalités pour jouir de sa pension, l'institution de prévoyance sociale lui demande un certificat de travail pour la période allant de mars 1986 au 31 décembre 2005 ;

Que cette demande de la requérante, la Radio a opposé un refus catégorique ; que devant l'inspecteur du travail, elle a encore refusé de délivrer le certificat de travail ; bien que régulièrement convoquée, elle n'a même pas comparu devant le tribunal de céans ;

Qu'il s'ensuit que la Radio affiche une ferme volonté de nuire à la requérante ;

Qu'en application de la disposition susvisée, il convient d'ordonner à la Radio de délivrer à madame T. A. M. un certificat de travail pour la période allant du 14 mars 1986 au 31 décembre 2005 sous astreinte de cent mille (100.000) francs par jour de retard et de la condamner à lui payer la somme d'un million (1.000.000) francs au titre des dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut, en matière sociale et en premier ressort;

Au fond

Ordonne à la Radio représentée par monsieur G. M. S. à délivrer à madame T. A. M. un certificat de travail pour la période allant du 14 mars 1986 au 31 décembre 2005 sous astreinte de cent mille (100.000) francs par jour de retard à compter de la signification du présent jugement ;

La condamne en outre à payer à la requérante la somme d'un million (1.000.000) francs au titre des dommages et intérêts ;

Les jugements capitalisés dans cette partie concernent :

- Les visas et enregistrement ;
- les frais de rapatriement ;
- les frais d'attente de rapatriement.

Jugement n° 330-2 du 04/10/2016

Sur l'indemnité de transport des bagages

Attendu que l'article 6 du contrat de travail stipule que les frais de transport de l'employé et de ses bagages sont à la charge de l'employeur dans les conditions prévues par le Code du travail ;

Que l'article 175 du code du travail dispose que les voies et moyens de transport sont choisis par l'employeur, sauf si les parties en disposent autrement ;

Qu'en outre, selon l'article 1142 du Code civil toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur ;

Attendu qu'en l'espèce, le demandeur sollicite la somme de vingt et un millions vingt mille six cents vingt-deux (21 020 622) FCFA à titre d'indemnité relative aux frais de transport des bagages ; qu'à l'appui de cette prétention, il affirme qu'en raison de la mauvaise foi manifeste de son employeur à l'occasion de son licenciement, il ne souhaite pas lui confier le soin de transporter ses bagages ; que ses biens sont essentiellement constitués des actifs inscrits sur une liste et versée au dossier ; qu'il serait donc judicieux qu'une indemnité compensatrice lui soit reversée à ce titre tel qu'il est clairement indiqué par K.G Sarl elle-même dans une de ses correspondances à lui adressée;

Que pour s'opposer à cette demande, la défenderesse déclare que l'article 6 du contrat signé entre les parties qui fait référence aux articles 172 et suivants du Code du travail ne lui fait pas obligation de verser une indemnité quelconque à l'employé ; que mieux, l'article 175 du Code du travail dispose que : « *Les voies et moyens de transport sont choisis par l'employeur, sauf si les parties en disposent autrement.* » ; qu'elle a indiqué au demandeur qu'il lui appartient de prendre un devis estimatif pour tous ses bagages et le lui communiquer pour une prise en charge ; que cependant, pour des raisons inconnues par elle, celui-ci refuse d'apporter le devis demandé ; que la réclamation des sommes d'argent soi-disant au titre d'indemnité de transport n'a aucun fondement légal ;

Attendu que lors des débats à l'audience, le demandeur déclarait, à nouveau, que la défenderesse était de mauvaise foi ; qu'à l'appui de cette déclaration, il présentait un devis estimatif des frais de transport des bagages versé au dossier et déjà communiqué à la défenderesse ; qu'il ressort de ce devis que les

frais de transport des bagages s'élèvent à vingt et six millions cent soixante-dix mille (26 170 000) FCFA ;

Qu'en réplique, la défenderesse faisait savoir que ce devis ne faisait pas foi et qu'en tout état de cause, elle était disposée à prendre en charge les frais de transport des bagages et non à verser une indemnité quelconque à ce titre ; qu'autoriser à le faire, elle versait en cours de délibéré un devis dressé par un transporteur choisi par elle selon lequel lesdits frais s'élèvent à la somme de quatre millions neuf cent quarante-cinq mille trois cent sept virgule quarante-cinq (4 945 307, 45) francs CFA ;

Attendu qu'il est constant qu'il n'existe aucun accord entre les parties sur les voies et moyens de transport ; que la mauvaise foi alléguée de la défenderesse n'est pas de nature à constituer une inexécution fautive ; que conformément à l'article 175 ci-dessus, il convient de mettre les frais de transport des bagages du demandeur à la charge de l'employeur du lieu d'emploi au lieu de sa résidence habituelle tout en lui laissant le choix des voies et moyens de transport dans la limite de la somme de vingt et un millions vingt mille six cent vingt-deux (21 020 622) FCFA tel qu'il résulte de la réclamation du demandeur contenue dans le procès-verbal de non conciliation ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Met, en outre, les frais de transport des bagages de A.A à la charge de la société K.G Sarl de Ouagadougou à 320-350 Cote Vertu, St- Laurent, Québec, Canada, tout en laissant à la société K. G Sarl le choix des voies et moyens de transport, dans la limite de la somme de vingt et un millions vingt mille six cents vingt-deux (21 020 622) francs CFA.

JUGEMENT N°48-1 du 29/06/2016

Attendu que l'article 56 du code du travail prévoit que les contrats de travail à durée déterminée des non nationaux doivent être visés et enregistrés par l'inspection du travail;

Qu'il ressort de l'article 57 du même code que l'omission ou le refus du visa du contrat des non nationaux le rend nul ;

Attendu qu'en l'espèce, le contrat de travail a été conclu entre Monsieur M.G et la Société S.C;

Que des échanges à l'audience il ressort que Monsieur M.G est de nationalité italienne, donc un non national ;

Que cependant le contrat n'a pas été visé et enregistré par l'inspection du travail ;

Qu'en application des articles 56 et 57 du code du travail, il doit être déclaré nul ;

Attendu qu'il ressort de l'article 57 précité que la nullité du contrat ouvre droit pour le travailleur à des dommages et intérêts ;

Qu'en l'espèce, les réclamations de Monsieur M.G n'étant pas liées à la nullité du contrat, il convient de l'en débouter ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare nul le contrat de travail conclu entre M.G et la Société S.C.

JUGEMENT N°044 du 23/08/2016

Sur la nullité du contrat de travail

Attendu que selon les articles 56 et 57 du code du travail les contrats des travailleurs non nationaux doivent être visés et enregistrés par l'inspection du travail du ressort. La demande de visa incombe à l'employeur. L'omission ou le refus du visa du contrat de travail des non nationaux le rend nul ;

Attendu que dans le cas d'espèce, il est constant que monsieur D.N.I est de nationalité malienne ; qu'il a été employé par la société A.B Sarl suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 13 février 2008 ;

Que jusqu' à la rupture du contrat de travail, le contrat n'est pas revêtu du visa de l'inspection du travail ;

Que ce n'est que le 12 septembre 2013, que la société A.B Sarl demandait à la directrice de l'agence national pour l'emploi (ANPE) le visa du contrat de travail de monsieur D.N.I ;

Attendu que selon l'article 57 du code du travail, « La demande de visa incombe à l'employeur. Elle doit être soumise au plus tard trente jours après le début d'exécution du contrat de travail. Le visa est réputé accordé si l'autorité compétente saisie à cet effet n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours suivant la réception de la demande de visa. L'omission ou le refus du visa du contrat de travail des non nationaux le rend nul.

Si l'employeur omet de demander le visa, le travailleur a le droit de faire constater la nullité du contrat de travail et réclamer des dommages et intérêts. Le rapatriement du travailleur est à la charge de l'employeur. La non soumission du contrat de travail par l'employeur à la formalité du visa, expose celui-ci aux sanctions prévues par la présente loi ».

Attendu que dans le cas d'espèce, c'est le 12 septembre 2013 que la société A.B Sarl a songé à demander le visa du contrat de travail, non pas à l'inspecteur du travail, mais à la directrice générale de l'agence national pour l'emploi qui n'a pas compétence pour viser les contrats de travail au sens de l'article 57 du code du travail ;

Qu'il y a lieu de prononcer la nullité de ce contrat ;

Que le tribunal au regard des circonstances de l'espèce, de tous les éléments pouvant justifier l'existence et l'étendue du préjudice subi, condamne la société A.B Sarl à payer à monsieur D.N.I la somme de 1 228 905 F à titre de dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS

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

Au fond:

Déclare nul le contrat conclu entre monsieur D.N.I et la société A.B Sarl;

Condamne la société A.B Sarl à payer à monsieur D.N.I la somme de 1 228 905 F CFA au titre de dommages et intérêts.

JUGEMENT N°53-1 du 29/06/2016

Attendu que l'article 56 du code du travail prévoit que les contrats de travail à durée déterminée des non nationaux doivent être visés et enregistrés par l'inspection du travail ;

Qu'il ressort de l'article 57 du même code que l'omission ou le refus du visa du contrat des non nationaux le rend nul ;

Attendu qu'en l'espèce, le contrat de travail a été conclu entre Monsieur A.K.B et l'Entreprise S. ;

Que des échanges à l'audience il ressort que Monsieur A.K.B est de nationalité togolaise, donc un non national ;

Que cependant le contrat n'a pas été visé et enregistré par l'inspection du travail ;

Qu'en application des articles 56 et 57 du code du travail, il doit être déclaré nul ;

PAR CES MOTIFS

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

Déclare nul le contrat de travail conclu entre A.K.B et l'Entreprise S.

JUGEMENT N°029 du 10/02/2016

Sur les frais de rapatriement

Attendu que N.K.L sollicite la condamnation de l'agence A. au paiement de la somme de quatorze millions neuf cent quatre-vingt-six mille quatre cent dix-neuf (14 986 419) FCFA à titre de frais de rapatriement de sa famille de la Guinée Equatoriale au Burkina Faso (Ouagadougou) ; que pour s'opposer la défenderesse excipe du défaut de pièces justificatives de la somme réclamée :

Attendu cependant qu'aux termes de l'article 172 du code du travail « sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et des enfants à charge vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle » qu'en outre, l'article 175 du même code prévoit que les voies et moyens de transport sont choisis par l'employeur sauf si les parties en conviennent autrement; que ces voies et moyens doivent être ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur.; qu' en l'espèce, l'agence A dispose d'un code qui lui sert de référence pour le calcul des indemnités servies aux membres expatriés de son personnel admis à la retraite ; que c'est d' ailleurs sur cette base qu' elle a liquidé les frais de rapatriement dus à N.K.L; que sur cette base, les frais de rapatriement de la famille du demandeur s'élevait à hauteur de quinze millions cinq cent vingt-six mille quatre cent dix-neuf (15 526 419) FCFA ; que le demandeur

réclamant la somme de quatorze millions neuf cent quatre- vingt-six mille quatre cent dix-neuf (14 986 419) FCFA, il convient de la lui accorder;

PAR CES MOTIFS

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

Condamne l'Agence A. à payer à N.K.L la somme de quatorze millions neuf cent quatre-vingt-six mille quatre cent dix- neuf (14 986 419) FCFA à titre de frais de rapatriement pour le demandeur et sa famille.

11- REFERES

Les référés dans cette partie traites des questions concernant :

- les élections de délégués du personnel ;
- la recevabilité ;
- la liquidation d'astreintes ;
- la nullité de l'assignation
- la provision
- la saisie conservatoire
- la compétence
- les délais de grâce
- des difficultés d'exécution

ORDONNANCE DE REFERE N°28-1 DU 14/04/2016

De l'irrecevabilité de l'action

Attendu que la Fondation X, par le truchement de son conseil, déclare que l'action de FS est irrecevable au motif qu'elle n'a ni qualité, ni intérêt pour agir par ce qu'elle n'a pas participé aux élections des délégués du personnel ;

Attendu que FS, par le truchement de son conseil, expose qu'il y a eu entre elle et la Fondation X des concertations à l'inspection du travail en vue de l'organisation des élections des délégués du personnel ; qu'en outre, elle et K sont les seules organisations syndicales à être présentes au sein de la Fondation X ;

Qu'elle a, au regard de ce qui précède, intérêt et qualité pour agir ; Que l'exception d'irrecevabilité doit donc être rejetée ;

Attendu qu'il ressort de l'article 146 du code de procédure civile que constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande sans examen au fond pour défaut de droit d'agir tels le défaut de qualité ou d'intérêt ;

Attendu qu'en l'espèce, il est établi que FS est une organisation syndicale présente au sein de la Fondation X;

Qu'aussi la Fondation X, dans le cadre de l'organisation des élections des délégués du personnel du 30 mars 2016, a échangé des correspondances avec FS; qu'elle n'a pas participé auxdites élections; qu'elle a donc un intérêt à voir annuler et reprendre les élections des délégués du personnel; que l'exception d'irrecevabilité, tirée du défaut d'intérêt et de qualité de FS, doit donc être rejetée

De l'annulation des élections des délégués du personnel

Attendu que FS demande l'annulation des élections des délégués du personnel du 30 mars 2016 au

motif que la Fondation X n'a pas respecté l'article 6 de l'arrêté relatif aux délégués du personnel ;
Attendu qu'en réplique, la Fondation X, soutient que FS, n'étant pas une organisation suffisamment représentative au regard de l'article 6 du décret portant définition des formes d'organisations syndicales de travailleurs et les critères de représentativité, elle n'a pas à faire application de l'article 6 de l'arrêté relatif aux délégués du personnel ;

Qu'il s'agit plutôt de l'article 7 du même arrêté qui trouve application en l'espèce ; que F.S doit donc être déboutée de sa demande parce que mal fondée ;

Attendu qu'il existe deux types de représentativité, celle à l'échelon national et celle au sein de l'établissement ;

Attendu qu'il ressort de l'article 6 de l'arrêté relatif aux délégués du personnel que la date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après accord avec les organisations syndicales suffisamment représentatives au sein de l'établissement ; qu'il ne s'agit pas ici d'une représentativité à l'échelon national mais d'une représentativité au sein de l'établissement que l'article 6 du décret portant définition des formes d'organisations syndicales de travailleurs et les critères de représentativité et l'article 7 de l'arrêté relatif aux délégués du personnel ne sont pas applicables en l'espèce ;

Attendu que FS est une organisation syndicale présente au sein de la Fondation X ;

Qu'à l'élection des délégués du personnel de 2014, elle a remporté les deux sièges de délégué avec un taux de 95% ; que la preuve de sa représentativité au sein de la Fondation X est suffisamment établie

Attendu qu'il est constant que la Fondation X a fixé la date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sans accord avec FS, organisation syndicale suffisamment représentative en son sein ; que l'article 6 de l'arrêté relatif aux délégués du personnel a été méconnu par la Fondation X. ; que cette irrégularité a entraîné l'exclusion de FS des élections des délégués du personnel ; qu'il faut donner toute chance à l'ensemble des organisations syndicales de participer au mieux à ces élections conformément à l'exigence de démocratie sociale;

Qu'il y a donc lieu d'annuler les élections des délégués du personnel du 30 mars 2016 sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens invoqués par F.S ;

De l'exécution provisoire

Attendu que F.S. demande d'assortir la décision de l'exécution provisoire nonobstant toutes voies de recours ;

Attendu qu'il ressort de l'article 364 du code du travail que l'ordonnance de référé est exécutoire sur minute et par provision sans caution à moins que le Président n'ordonne qu'il en soit fourni une ;

Que l'exécution provisoire de l'ordonnance de référé est de plein droit qu'ainsi, l'exécution provisoire n'a pas à être demandée et le Juge n'a pas à l'ordonner ;

Qu'il n'y a donc pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire d'une ordonnance de référé exécutoire sur minute et par provision.

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé et en dernier ressort : rejetons l'exception d'irrecevabilité soulevée ; annulons les élections des délégués du personnel du 30 mars 2016 organisées au sein de la Fondation X: disons qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision qui est exécutoire sur minute et par provision.

ORDONNANCE DE REFERE N°08-1 DU 27/01/2016

De la provision et de l'astreinte

Attendu que Madame TH réclame la somme de 38 541 987,68F à titre de provision au motif que son employeur est tenu de prendre en charge ses frais médicaux, d'évacuation et d'hospitalisation ;
Attendu que la société B.C expose que pour qu'un employé puisse bénéficier de la prise en charge il doit respecter la procédure prévue par l'accord d'établissement et le règlement intérieur ;
Que quand elle a reçu la demande de la requérante, elle lui a demandé de se conformer à la procédure en la matière afin de bénéficier de la prise en charge ;
Que tous ses employés qui ont bénéficié de la prise en charge ont respecté la procédure ;
Que par contre, ceux qui n'ont pas respecté la procédure n'ont pas bénéficié de la prise en charge ;
Que ce n'est que le respect de cette procédure qui confère à l'employé demandeur la qualité de créancier au titre de l'évacuation ;
Qu'en l'espèce, la requérante a ignoré la procédure ;
Qu'il convient donc de la débouter de sa demande comme étant mal fondée ;

Attendu qu'il ressort de l'article 360 du code du travail que la formation en référé peut, dans la limite de la compétence dévolue au tribunal du travail, accorder une provision au créancier dans le cas où l'obligation n'est pas contestable ;
Attendu qu'en l'espèce, il ressort de l'accord d'établissement de la société B.C que celle-ci s'assure, par convention, le concours d'un médecin qui procède à ses frais aux opérations de visite annuelle de l'ensemble des membres du personnel, de visite des employés nouvellement recrutés, de consultations des agents malades et aux soins d'urgence en cas d'accident de travail ;
Attendu qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que Madame T.H s'est faite consulter par le médecin de la société B.C;

Qu'à supposer même que ce médecin ne soit pas qualifié pour la consulter, celui-ci l'aurait référé à un médecin qualifié ;
Qu'en l'espèce, l'obligation paraît sérieusement contestable ;
Qu'il n'y a donc pas lieu de lui accorder la provision demandée ;

Du paiement des arriérés de salaire

Attendu que Madame TH demande la somme de 1 761 256 F au motif que ses salaires des mois de novembre et décembre 2015 n'ont pas été payés ;

Attendu que la société B.C, par le biais de son conseil, soulève l'irrecevabilité de cette réclamation motif pris de ce qu'elle ne figure pas sur l'acte d'assignation ;

Attendu que société B.C a été assignée en référé pour la voir condamner à payer à

Madame T.H une provision sous astreinte ;

Que la réclamation relative aux arriérés de salaire n'y figure pas ; Qu'il s'agit donc d'une demande nouvelle ;

Que cette demande doit être déclarée irrecevable ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé, et en premier ressort :

Déclarons irrecevable la réclamation relative aux arriérés de salaire; disons qu'il n'y a pas lieu d'accorder à Madame TH une provision ;

ORDONNANCE DE REFERE N°81-1 DU 21/11/2016

Sur la recevabilité de l'action

Attendu que suivant l'article 49 de l'A.U/PSRVE, monsieur O.A, médecin pharmacien exerçant sous l'enseigne « A.A.L » a saisi la juridiction présidentielle du Tribunal du Travail de Ouagadougou par une requête afin d'être autorisée à assigner madame S.R, en la forme des référés, en matière d'exécution ; que par ordonnance n°128 du 19 octobre 2016, le président l'autorisait à faire cette assignation par devant elle, le 24 octobre 2016;

Que monsieur O.A a assigné madame S.R le 21 octobre 2016 d'avoir à comparaître à la date indiquée ci-haut ; que l'assignation a été faite selon les forme et délai prescrits par la loi ; qu'il convient donc de déclarer son action recevable en la forme ;

Sur l'annulation de la signification-commandement et du procès-verbal de saisie vente

Attendu que monsieur OA, médecin pharmacien exerçant sous l'enseigne « A.A.L » demande la nullité de la signification-commandement du 25 mai 2016 et le procès-verbal de saisie vente du 22 septembre 2016 motif pris de la violation des articles 656 et 658 du code de procédure civile ;

Attendu cependant que l'article 47 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement de créance et voies d'exécution prévoit que les frais d'exécution sont à la charge du débiteur ;

Que l'article 157 du même acte uniforme prévoit que l'acte de saisie contient « le décompte distinct des sommes réclamées en principal, frais et intérêts échus, majorés d'une provision pour les intérêts à échoir dans le délai d'un mois pour élever une contestation » ;

Attendu qu'en l'espèce les frais d'huissier dont la mention sur les actes de procédure de la saisie contestée ne nécessitent pas une taxation ; qu'en effet, les coûts des différents actes d'huissier sont prévus par voie réglementaire notamment le décret N°2002-602 du 20 décembre 2002 portant tarification des actes de l'huissier de justice et du commissaire-priseur ; qu'il n'est donc pas nécessaire

de recourir en l'espèce à une procédure de taxation, les coûts des actes posés par l'huissier étant déjà réglementairement fixés ; qu'il n'y a donc pas violation des articles 656 et 658 du code de procédure civile ;

Attendu en tout état de cause, que l'article 157 précité ne prévoit pas que pour pouvoir être mentionnés sur l'acte de saisie, les frais soient au préalable taxés ; que cette disposition communautaire prime sur toute disposition nationale contraire si fait que les articles 656 et suivants qui exigent une taxation des frais d'huissier ne peuvent trouver à s'appliquer en l'espèce ; que le moyen de la nullité de la signification commandement et du procès-verbal de saisie vente querellés doit donc être déclaré mal fondé.

Attendu en outre que monsieur OA sollicite que le procès-verbal de saisie vente soit annulé pour violation de l'article 100 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et de voies d'exécution en ce que la juridiction devant laquelle la contestation devrait être portée a été mal désignée ;

Attendu cependant que la mauvaise désignation de la juridiction compétente n'a produit aucun effet, le débiteur saisi ayant saisi la juridiction effectivement compétente : que le fait pour monsieur OA d'élever contestation de la saisie querellée devant la juridiction de céans, a eu pour effet de couvrir l'irrégularité du procès-verbal du 22 septembre 2016; qu'il sied donc de dire mal fondé ce moyen de la violation de l'article 100 précité ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficultés d'exécution et en premier ressort ;
Déclarons l'action introduite par monsieur OA, médecin pharmacien exerçant sous l'enseigne « A.A.L » recevable en la forme;

Mais la déclarons mal fondée ;

En conséquence, rejetons la demande de l'annulation du commandement aux fins de saisie vente du 25 mai 2016 et du procès-verbal de saisie vente du 22 septembre 2016 comme étant mal fondée.

ORDONNANCE DE REFERE N° 001-2/2016 DU 05 JANVIER 2016

Sur la demande de la liquidation d'astreintes

Attendu que monsieur N.B sollicite la liquidation d'astreintes conformément aux termes de l'ordonnance n°07-2/2015 du 07 mai 2015 et la condamnation de la société S à lui payer la somme de quinze millions trois cent mille (15.300.000) F.CFA ;

Attendu que la société S. demande à la juridiction de céans de débouter le requérant de sa demande au motif que ce dernier ne lui a jamais notifié l'ordonnance en vertu de laquelle il demande la liquidation d'astreintes ;

Attendu que l'article 414 du code de procédure civile dispose que « nul jugement, nul acte ne peut être mis à exécution s'il ne porte la formule exécutoire et s'il n'a été notifié à moins que l'exécution ne soit volontaire ou que la loi en dispose autrement » ; qu'il résulte de cette disposition qu'avant toute exécution forcée, la décision en vertu de laquelle l'exécution est poursuivie doit être notifiée par la

partie diligente à l'autre partie ; qu'en l'espèce, monsieur NB n'a pas produit de document attestant qu'il a notifié l'ordonnance n°07-2/2015 en date du 07 mai 2015 à la société S; que conformément à la disposition susvisée, il convient de débouter le requérant de sa demande de liquidation d'astreintes.

PAR CES MOTIFS

Statuant en matière de référé, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;

En la forme :

Déclarons l'action de monsieur N.B recevable ;

Au fond :

Déboutons monsieur N.B de sa demande de liquidation d'astreinte ;

ORDONNANCE DE REFERE N°018-2/2016 DU 05 DECEMBRE 2016

Sur la liquidation de l'astreinte

Attendu que suivant ordonnance n°03-2/2015 en date du 13 avril 2015, monsieur O.G.G a été condamné à restituer à la requérante un téléphone portable de marque Samsung, une clé de bureau ainsi qu'une motocyclette immatriculée XXX sous astreinte de vingt mille (20.000) F.CFA par jour de retard; que ladite ordonnance a fait l'objet d'une signification à personne le 20 mai 2015 ; que malgré cette signification, monsieur OGG n'a pas daigné exécuter la décision rendue en faveur de la requérante; que face à cette inexécution, cette dernière a saisi le juge des référés le 07 novembre 2016 pour obtenir la liquidation de l'astreinte qui avait été prononcée ;

Attendu que l'article 428 dispose qu' «en cas d'inexécution totale ou partielle ou de retard dans l'exécution, le juge qui a ordonné l'astreinte doit procéder à sa liquidation » ;

Attendu qu'en l'espèce, il est établi que l'ordonnance n°03-2/2015 rendue contre monsieur O.G.G n'a pas été exécutée ; que même s'il affirme avoir gardé les biens par devers lui de toute bonne foi, l'article 429 et la jurisprudence qu'il invoque n'en font nullement une cause pouvant supprimer l'astreinte ; qu'il doit plus tôt s'agir d'une cause qui lui est étrangère, s'apparentant à la force majeure ; qu'alors que le requérant justifie l'inexécution des termes de l'ordonnance par le comportement du nouveau directeur général de la société, lequel lui a demandé d'abandonner la voie judiciaire en échange de sa réintégration ; que la preuve de ces affirmations n'a pas été rapportée ; que même si ces affirmations étaient réelles et prouvées, elles ne peuvent s'analyser en une cause étrangère à l'exécution de l'ordonnance ; que faute pour lui de rapporter la preuve de cette cause étrangère, il sied de tirer toutes les conséquences qui s'imposent ;

Attendu qu'entre la date de la signification de l'ordonnance enjoignant la restitution des biens (20 mai 2015) et celle de l'assignation, il s'est écoulé cinq cent vingt (520) jours ; que conformément à l'article 428 du code de procédure civile suscité, il y a lieu de procéder à la liquidation de l'astreinte dont le montant résulte du calcul suivant :

$$520 \times 20.000 = 10.400.000 \text{ F. CFA}$$

Qu'il convient de condamner monsieur O.G.G à payer à la requérante ledit montant au titre de la liquidation d'astreinte ;

PAR CES MOTIFS

Statuant en matière de référé, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :
Prononçons la liquidation de l'astreinte prononcée par l'ordonnance n°03-2 en date du 13 avril 2015 ;
Fixons le montant de l'astreinte à dix millions quatre Cent mille (10.400.000) F. CFA et condamnons monsieur O.G.G au paiement de ladite somme au profit de la société A.B SA.

ORDONNANCE DE REFERE N° 066-1 DU 22/09/2016

Sur la demande de liquidation d'astreinte,

Attendu que le demandeur sollicite la liquidation de l'astreinte prononcée par l'ordonnance n°072-2 du 07 mai 2015 rendue par la juridiction de référé du tribunal du travail de Ouagadougou, soit un montant total de 21 500 000 F.CFA; qu'il justifie sa prétention par le fait que SBF SARL n'a pas exécuté l'ordonnance susvisée :

Attendu que suivant ordonnance n°072-2 du 07 mai 2015 rendue par la juridiction de référé du tribunal du travail de Ouagadougou statuait comme suit :

« Statuant en matière de référé, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Déclarons recevable l'action de monsieur N.B :

Ordonnons à la société S.B.F SARL à délivrer à monsieur N.B un certificat de travail en bonne et due forme indiquant les dates d'entrée, et de sortie, ainsi que l'emploi effectivement occupé par monsieur NB sous astreinte de cent mille (100 000) F CFA par jour de retard à compter du prononcé de la présente ordonnance ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en la forme des référés, en matière de difficultés d'exécution et en premier ressort,

Déclarons monsieur N.B recevable en son action; le déboutons de sa demande de liquidation d'astreinte ;

ORDONNANCE DE REFERE N°50-1 DU 29/07/2016

De la liquidation de l'astreinte

Attendu que, S.S et 300 autres, demandent la liquidation de l'astreinte prononcée dans l'ordonnance de référé n°029-1 du 23 juillet 2015 à la somme de 33 400 000 F.CFA ;

Attendu qu'en réplique, la Société S, par le biais de son conseil, expose qu'elle fait face à des difficultés financières ; qu'elle n'est pas de mauvaise foi ;

Que la liquidation de l'astreinte va entraîner sa fermeture ; qu'à défaut de la supprimer, elle souhaite qu'elle soit modérée ;

Attendu qu'il résulte de l'article 428 du code de procédure civile qu'en cas d'inexécution totale ou partielle ou de retard dans l'exécution, le juge qui a ordonné l'astreinte doit procéder à sa liquidation ;

Que selon l'article 429 du même code, le Juge peut modérer ou supprimer l'astreinte même en cas d'inexécution constatée s'il est établi que l'inexécution de la décision judiciaire provient d'un cas fortuit ou d'une force majeure ;

Attendu qu'en l'espèce, la Société S, n'a pas apporté la preuve des difficultés financières auxquelles elle dit faire face ;

Qu'il y a lieu de liquider l'astreinte à 33 400 000 F.CFA, soit 100 000 F. CFA x 334 jours, du 23 juillet 2015 au 06 juin 2016 et la condamner à leur payer ladite somme d'argent sans qu'il ne soit besoin d'assortir cette condamnation d'une astreinte;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé et en premier ressort : rejetons l'exception d'incompétence soulevée ; liquidons l'astreinte prononcée dans l'ordonnance de référé n°029 -1 du 23 juillet 2015 à la somme de 33 400 000 F. CFA; condamnons la Société S à payer à messieurs S.S et 300 autres

ORDONNANCE DE REFERE N°57-1 DU 29/08/2016

De la nullité des actes d'assignation

Attendu qu'il ressort de l'article 437 du code de procédure civile que l'assignation est l'acte par lequel l'huissier de justice notifie au défendeur qu'une demande en justice est formée contre lui ;

Attendu qu'en l'espèce l'identité de trente-trois défendeurs ne figurent sur l'acte de saisine querellé; qu'il est donc constant qu'il y a une omission d'identification des parties; que ce fait constitue une source de confusion des parties concernées au litige ; que par conséquent, il y a lieu de prononcer la nullité de l'acte d'assignation pour irrégularité de fond;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en la forme des référés en matière des difficultés d'exécution et en premier ressort ;

Annulons les assignations du 23/05/2016 et du 16/06/2016.

ORDONNANCE DE REFERE N°1

De la demande de provision

Attendu que monsieur D.N demande une provision de 1 738 720 F.CFA correspondant à ses arriérés de salaires et congés payés ;

Que ses salaires de mars, avril, mai, juin et juillet 2015 qui n'ont pas été payés s'élèvent à 1 450 000

F.CFA ; que ses congés payés s'élèvent à 288 720 F.CFA;

Attendu qu'il résulte de l'article 360 du code du travail que le président du Tribunal peut, en matière de référé, accorder une provision au créancier dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable ;

Attendu qu'il est versé au dossier un extrait de compte dans lequel il ressort qu'après avoir eu paiement de son salaire de janvier 2015 par virement bancaire en date du 21 juillet 2015, D.N n'obtiendra son salaire de février que le 20 aout 2015 ;

Que les salaires des mois de mars, avril, mai, juin et juillet 2015 qui n'ont pas été payés s'élèvent à 1 450 000 F.CFA; qu'aussi, ses congés qui n'ont pas été payés s'élèvent à 288 720 F.CFA; qu'au regard de ce qui précède, il y a lieu d'ordonner à la Compagnie G.C, SA de payer à monsieur D.N la somme de 1 738 720 F.CFA sous astreinte de 10 000 F.CFA par jour de retard à compter du prononcé de la présente décision;

PAR CES MOTIFS,

Statuant par ordonnance réputée contradictoire, en matière de référé, et en premier ressort :

Déclarons recevable l'action de monsieur D.N.

Condamnons la Compagnie G.C, SA à payer à monsieur D.N la somme de 1 738 720 F.CFA sous astreinte de 10 000 F.CFA par jour de retard à compter du prononcé de la présente décision.

ORDONNANCE DE REFERE N°060-1/16 DU 08/09/2016

Attendu que monsieur B.A demande qu'on ordonne à la société F.T de lui payer la partie non contestée du procès-verbal exécutoire ;

Attendu que selon l'article 325 du Code du travail, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal exécutoire lorsque les éléments du litige ne sont pas contestés et sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, aux congés payés et prime d'ancienneté, nonobstant les cas de conciliation ;

Que c'est dans ce cadre que la société F.T devait payer à monsieur B.A les sommes suivantes :

- Arriérés de salaire pour les mois de juillet et août 2009 : 6 663 266 F.CFA
- Indemnité compensatrice de congé payé pour la période du 04/01/2009 au 19/01/2009 : 1 311 914 F CFA;

Attendu que selon l'article 361 du Code du travail, le président peut ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifie l'existence d'un différend ; que de ce qui précède, il y a lieu de faire droit à la demande de monsieur B.A

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en la forme des référés en matière des difficultés d'exécution et en premier ressort,

Déboutons la société F.T de ses demandes relatives à l'annulation de la signification du commandement et du procès-verbal de saisie-vente comme étant mal fondées

Par contre condamnons la société F.T à payer à monsieur B.A les sommes suivantes :

Arriérés de salaire pour les mois de juillet et aout 2009 : 6 663 266 F.CFA Indemnité compensatrice

ORDONNANCE DE REFERE N°75-1/201 DU 27 OCTOBRE 2016

Sur l'indemnité de congé payé

Attendu que les requérants demandent à la juridiction de céans de condamner leur ex-employeur à leur payer les indemnités compensatrices de congés payés ;

Attendu qu'aux termes de l'article 166 du code du travail, une indemnité compensatrice de congé doit être accordée au travailleur en cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que celui-ci ait acquis droit au congé ;

Attendu qu'en l'espèce, les relations de travail ont pris fin en mars 2016 ; que l'employeur avait l'obligation de payer les indemnités compensatrices de congés à la rupture des relations professionnelles quelle que soit la raison de ladite rupture ;

Attendu que l'article 360 du code du travail dispose que « la formation en référé composée du président du tribunal et du greffier peut, dans la limite de la compétence dévolue aux tribunaux du travail :

- 1) Ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifient l'existence d'un différend ;
- 2) Accorder une provision au créancier dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable » ;

Que l'article 361 du même code ajoute que le président du tribunal du travail peut toutefois, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu que le paiement de l'indemnité de congé étant une obligation contractuelle incombant à l'employeur, il sied de le condamner à payer aux requérants les différentes indemnités qui sont les suivantes :

D.R.V : $50.882/30 \times 2.5 \times 3 = 12.720$ F.CFA

O.M: $80.929/30 \times 2.5 \times 3 = 20.232$ F.CFA

A.A.D.I : $197.590/30 \times 2.5 \times 3 = 49.397$ F.CFA

P.S : $80.353/30 \times 2.5 \times 3 = 20.088$ F.CFA

Z.S: $849.254/30 \times 2.5 \times 3 = 212.313$ F.CFA

F.M.R: $151.729/30 \times 2.5 \times 2 = 25.288$ F.CFA

PAR CES MOTIFS

Statuant en matière de référé, par réputé contradictoire, en matière sociale et en premier ressort ;

Déclarons l'action de D.R.V, O.M, A.A.D.I, P.S, Z.S et F.M.R recevable ;

Condamnons la société A.S.I à payer aux requérants les sommes suivantes au titre de l'indemnité compensatrice de congé payé

D.R.V: 12.720 F. CFA

O.M: 20.232 F. CFA

A.A.D.I: 49.397 F. CFA
P.S: 20.088 F. CFA
Z.S; 212.313 F. CFA
F.M.R: 25.288F. CFA

ORDONNANCE DE REFEREN°26-1 DU 29/03/2016

De l'autorisation de pratiquer une saisie conservatoire

Attendu que monsieur S.B.J demande à la juridiction du président de l'autoriser à pratiquer une saisie conservatoire sur les biens meubles de la société V.C.S, SARL, motif pris de ce que celle-ci est en train de vendre tous ses biens alors qu'un litige les oppose devant le Tribunal du Travail de Ouagadougou ;

Qu'il s'agit de garantir le paiement de sa créance en cas de condamnation de la société V.C.S, SARL, dont les associés sont de nationalité espagnole;

Attendu que la société V.C.S, SARL, par le truchement de son conseil, déclare que monsieur S.B.J n'apporte pas la preuve de tout ce qu'il dit ;

Qu'il doit donc être débouté de sa demande comme étant mal fondée ;

Attendu qu'il résulte de l'article 361 du code du travail que le président du Tribunal du travail peut, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu qu'en l'espèce, un litige oppose devant le Tribunal du Travail de Ouagadougou monsieur S.B.J à la société V.C.S, SARL ;

Que monsieur S.B.J réclame le paiement des droits de rupture de son contrat de travail et son immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;

Que par rapport à la vente de la voiture, à la coupure d'eau et d'électricité, à la rupture du contrat de travail de la secrétaire et à la fausse déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, la société V.C.S, SARL, est la personne qui est à même d'apporter la preuve de la fausseté de ces déclarations puisqu'elle dispose de tous ces éléments

Que ne l'ayant pas fait, il y a lieu d'autoriser monsieur S.B.J à pratiquer une saisie conservatoire sur tous les biens mobiliers corporels et incorporels de la société V.C.S, SARL et ce, dans le but de lui garantir le recouvrement de sa créance en cas de condamnation ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé et en premier ressort :

Autorisons monsieur S.B.J à pratiquer une saisie conservatoire sur tous les biens mobiliers corporels ou incorporels de la société V.C.S, SARL ;

ORDONNANCE DE REFERE N°30-1 DU 06/05/2016

De l'autorisation de pratiquer une saisie conservatoire

Attendu que monsieur C.P.D demande à la juridiction du président de l'autoriser à pratiquer une saisie conservatoire sur les biens meubles de la société L.G, SARL; qu'il s'agit de garantir le paiement de sa créance en cas de condamnation de la société L.G, SARL dont le siège est au Marne;

Attendu qu'il résulte de l'article 361 du code du travail que le président du Tribunal du travail peut, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu qu'en l'espèce, un litige oppose devant le Tribunal du Travail de Ouagadougou monsieur C.P.D à la société L.G, SARL ;

Que Monsieur C.P.D réclame le paiement des droits de rupture de son contrat de travail, la délivrance d'un certificat de travail et son immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;

Que la société L.G, SARL, n'ayant pas leur siège social au Burkina Faso, il y a lieu d'autoriser monsieur C.P.D à pratiquer une saisie conservatoire sur tous leurs biens mobiliers corporels et incorporels et ce, dans le but de lui garantir le recouvrement de sa créance en cas de condamnation ;

PAR CES MOTIFS

Statuant par défaut, en matière de référé et en premier ressort :
autorisons monsieur C.P.D à pratiquer une saisie conservatoire sur tous les biens mobiliers corporels ou incorporels appartenant à la société L.G, SARL;

ORDONNANCE DE REFEREN°040-1 DU 15/ 07/2016

Attendu que les messieurs I.S, N.D, G.S et Z.K demandent à la juridiction du président de les autoriser à pratiquer une saisie conservatoire sur les biens meubles de la société Z.T motif pris de ce que celle-ci est en train de délocaliser ses installations et matériels en direction de la Chine alors qu'un litige les oppose devant le Tribunal du Travail de Ouagadougou ;

Qu'il s'agit de garantir le paiement de leur créance en cas de condamnation de la société Z.T;

Attendu qu'il résulte de l'article 361 du code du travail que le président du Tribunal du travail peut, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu qu'en l'espèce, un litige oppose devant le Tribunal du Travail de Ouagadougou, les sieurs I.S, N.D, G.S et Z.K à la société Z.T ;

Que pour garantir le recouvrement de leur créance en cas de condamnation, il y a lieu de les autoriser à pratiquer une saisie conservatoire sur tous les biens mobiliers corporels ou incorporels appartenant à ladite société ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé, et en premier ressort :

autorisons les sieurs I.S, N.D, G.S et Z.K à pratiquer une saisie conservatoire sur tous les biens mobiliers corporels ou incorporels appartenant à la société Z.T ;

ORDONNANCE DE REFERE N° 003-2 DU 20/01/2016

Attendu que monsieur S Y demande à la juridiction de céans d'ordonner à la société S.B de le réintégrer dans ses fonctions avec incidence financière ;

Attendu que la société S.B, quant à elle soulève l'incompétence de la juridiction de référé au motif que le juge des référés devrait apprécier la validité ou la légitimité du licenciement avant d'ordonner la réintégration du requérant, toute chose qui ramènerait à préjudicier au fond ;

Attendu que l'article 364 alinéa 1 du code du travail dispose que «l'ordonnance en référé ne peut préjudicier au fond et a un caractère provisoire, elle n'a pas l'autorité de la chose jugée ».

Attendu qu'il est clair que monsieur S.Y a été poursuivi pour des faits de complicité de vol et condamné à la peine d'emprisonnement ferme de douze mois pour les mêmes faits ; qu'au mois de mai 2015, il a été relaxé par la chambre correctionnelle de la cour d'appel de Ouagadougou ; que par correspondance en date du 19 mai 2015, le requérant a demandé à son employeur de le réintégrer dans ses fonctions ; que la société S.B n'ayant pas donné de réponse à sa correspondance, il a saisi la juridiction des référés pour demander sa réintégration.

Attendu qu'il est constant que depuis la date du 20 août 2010 jusqu'à la date du 08 mai 2015, monsieur S.Y n'a pas exécuté les tâches pour lesquelles il a été engagé ; que cette période doit-elle être considérée comme une suspension ou une rupture de son contrat de travail ? Que c'est après avoir répondu à cette question que se pose celle de la réintégration du travailleur : qu'alors qu'il s'agit d'une question de fond ; que le juge des référés ne peut apprécier ou qualifier ladite période sans préjudicier au fond.

Qu'en application de l'article 364 du code du travail précité, il convient de se déclarer incompétent à ordonner la réintégration de monsieur S.Y au sein de la société S.B.

PAR CES MOTIFS

Statuant en matière de référé, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;
Nous déclarons incompétent et renvoyons les parties à mieux se pourvoir ;

ORDONNANCE DE REFERE N°10-1 DU 12/02/2016

De l'incompétence

Attendu que la société E.C.B, par le biais de son conseil, demande au président du Tribunal du travail de Ouagadougou de constater l'irrégularité de la sentence arbitrale n°02 du 22 janvier 2013 du Conseil d' Arbitrage de la Cour d' Appel ;

Attendu qu'en réplique, monsieur B.P et 22 autres, par le truchement de leurs conseils, soutiennent que le président du Tribunal du travail est incompétent pour apprécier la régularité d'un titre émanant de la Cour d' Appel ;

Qu'en conséquence, il est incompétent pour constater l'irrégularité de la sentence arbitrale revêtue de la formule exécutoire ;

Que la société E.C.B doit être déboutée de ses réclamations comme étant mal fondées ;

Attendu qu'il résulte de l'article 364 du code du travail que l'ordonnance en référé ne peut préjudicier au fond et a un caractère provisoire ; qu'elle n'a pas l'autorité de la chose jugée au principal ;

Attendu qu'en raison du caractère provisoire de la décision rendue en référé, le Juge des référés ne peut pas constater l'irrégularité de la sentence arbitrale n°02 du 22 janvier 2013 du Conseil d'Arbitrage de la Cour d' Appel revêtue de la formule exécutoire ;

Qu'en effet, constater l'irrégularité de la sentence arbitrale, c'est apprécier sa validité, alors que le Juge des référés ne peut pas apprécier la validité d'un titre, il y a donc lieu de nous déclarer incompétent.

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé, et en premier ressort ;

Nous déclarons incompétent.

ORDONNANCE N°036-1 DU 29/05/2016

Sur la compétence du juge des référés

Attendu qu'en l'espèce, il est demandé au juge des référés d'ordonner la délivrance au demandeur d'un certificat de travail, et d'autres documents y afférents ;

Attendu cependant qu'il y a une contestation sur la date de rupture du contrat de travail ;

Que selon la société B.H la date de rupture remonte au 06 février 2016, alors que selon monsieur Z.P., elle date du 28 décembre 2015 ;

Attendu que selon l'article 360 du code du travail, « La formation en référé composée du Président du tribunal et du greffier peut, dans la limite de la compétence dévolue aux tribunaux du travail :

1. ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifient l'existence d'un différend
2. accorder une provision au créancier dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable » ;

Que dans le cas d'espèce, il y a une contestation sérieuse sur la date de la rupture du contrat de travail qui doit ressortir sur les documents demandés ;

Attendu en outre qu'aux termes de l'article 364 du code du travail « l'ordonnance en référé ne peut préjudicier au fond et a un caractère provisoire. Elle n'a pas l'autorité de la chose jugée » ;

Qu'il ressort de cet article que le juge des référés ne peut pas se prononcer sur le fond de l'affaire, ce qui relève de la compétence du tribunal dans sa formation collégiale ;

Attendu qu'en se prononçant sur la date de la rupture du contrat le juge des référés sera amené à trancher implicitement la nature de la rupture du contrat de travail, et par conséquent à connaître du fond de l'affaire ;

Que pour éviter de préjudicier au fond, il échoit alors de se déclarer incompétent pour ordonner la mesure sollicitée.

PAR CES MOTIFS

Statuant en matière de référé, contradictoirement et en premier ressort ;

Nous déclarons incompétent et renvoyons monsieur Z. P à mieux se pourvoir.

ORDONNANCE DE REFERE N°48 -1 DU 29/07/2016

Attendu que la société B.I.C, par le truchement de son conseil, expose qu'en l'espèce aucune mesure d'exécution forcée n'est en cours ;

Qu'en conséquence, le juge de l'exécution est incompétent pour ordonner la mesure sollicitée par monsieur O.A.A ;

Attendu qu'en réplique, monsieur O.A.A, par le truchement de son conseil, soutient que le Juge de l'exécution est compétent au motif que le non-paiement intégral de ses droits comme le prescrit le jugement n° 231 du 16 mai 2014 constitue une difficulté d'exécution ;

Attendu qu'il résulte de l'article 362 du code du travail que le président du travail statue en la forme des référés sur les difficultés d'exécution d'un procès-verbal de conciliation, d'un jugement ou de tout autre titre exécutoire en matière sociale ;

Qu'il est aisé de constater que cet article ne nie pas que le président est compétent pour connaître des contestations qui s'élèvent à l'occasion de l'exécution forcée d'un titre exécutoire ;

Qu'ainsi, le président du Tribunal du travail est compétent pour connaître des difficultés d'exécution qui s'élèvent à l'occasion de l'exécution forcée d'un titre exécutoire, et il est également compétent pour connaître des difficultés qui s'élèvent à l'occasion de l'exécution volontaire d'un titre exécutoire ;

Qu'il y a lieu de retenir notre compétence sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen invoqué par la société B.I.C;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficulté d'exécution et en premier ressort ;

Nous déclarons compétent.

ORDONNANCE DE REFERE N°86-1 DU 19/12/2016

Sur la compétence du juge des référés

Attendu que la société C.G soulève l'incompétence du juge des référés à connaître de la présente

affaire ; qu'au sens de l'article 126 la juridiction doit statuer sans délai sur sa compétence ;

Attendu qu'aux termes de l'article 360 du code de travail le juge des référés agit dans la limite de la compétence dévolue au tribunal de travail ; qu'ainsi la compétence du juge des référés est liée à la compétence de la juridiction à laquelle il appartient ; qu'en l'espèce le juge des référés est appelé à tirer les conséquences d'une lettre de licenciement d'un travailleur ; qu'or le contentieux du licenciement d'un travailleur est bien dévolu au tribunal de travail à la lumière du domaine de sa compétence déclinée à l'article 338 du même code ; qu'il s'agira plutôt pour la juridiction de céans d'apprécier s'il a pouvoir ou non pour faire droit à la mesure sollicitée au regard du champ d'action de ce juge défini aux articles 360 et 361 ; qu'il y a lieu par conséquent de constater que la juridiction présidentielle du tribunal de travail est bien compétente et rejeter le moyen tiré de son incompétence ;

Sur la recevabilité de l'intervention volontaire

Attendu que l'article 110 du code de procédure civile dispose que « Constitue une intervention, la demande dont l'objet est de rendre un tiers partie au procès, engage les parties originaires. L'intervention n'est recevable que si elle se rattache aux prétentions des parties par un lien suffisant. » ;

Que l'article 114 du même code renchérit « l'intervention volontaire est principale ou accessoire. Elle est principale lorsque son auteur élève une prétention à son profit ; dans ce cas elle n'est recevable que si celui-ci a le droit d'agir relativement à cette prétention. Elle est accessoire lorsqu'elle appuie les prétentions d'une partie. Elle n'est alors recevable que si son auteur a intérêt pour la conservation de ses droits à soutenir cette partie. L'intervenant à titre accessoire peut se désister unilatéralement de son intervention.

Qu'en l'espèce les utilisateurs de la société C.G composés de L.C.B, de C.O.R.A.B et de O.N.M.B sollicitent leur intervention volontaire à la présente procédure ;

Attendu qu'aux termes de l'article 7 des statuts de la société C.G, les utilisateurs font partie des trois (03) membres qui la composent; qu'étant membres statutaires, ils ont par conséquent intérêt à agir pour la conservation de leur droit de sorte que leur intervention se rattache aux prétentions des parties originaires par un lien suffisant au sens des articles 110 et 114 susvisés; qu'il échet de recevoir l'intervention volontaire des utilisateurs de la société C.G;

Au fond

Sur les mesures sollicitées

Attendu que la société C.G représentée par son directeur général monsieur Z.H, sollicite l'expulsion de monsieur J.C tant de sa personne, de ses biens que de tous occupants de son chef de ses locaux, la remise du matériel professionnel mis en sa possession, l'interdiction à lui faite de poser tout acte en son nom et pour son compte et la cessation de trouble à son fonctionnement ;

Attendu qu'aux termes de l'article 361 du code de travail, le président du tribunal du travail peut même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Que selon l'article 364 du même code « l'ordonnance en référé ne peut préjudicier au fond et a un

caractère provisoire. Elle n'a pas l'autorité de la chose jugée, » ;

Attendu qu'en l'espèce, il résulte des pièces produites au dossier que par lettre n°2016-016/CD, monsieur J.C a été licencié le 06 septembre 2016; que cependant, ce dernier a continué de percevoir ses salaires postérieurement au licenciement ; qu'en effet au regard des bulletins de salaire versés au dossier, notamment ceux du mois d'octobre et de septembre il est constant que ce dernier continue de percevoir son salaire en qualité de directeur général de la société C.G; que pourtant la rémunération est un des critères d'existence du contrat de travail ;

Que la demanderesse justifie cette situation par le fait que monsieur J.C se paie lui-même : que ce moyen ne saurait prospérer et crée du coup un doute sur sa qualité d'employeur, dans la mesure où dans le contrat de travail les obligations sont clairement définies de sorte que le paiement du salaire incombe à l'employeur ;

Qu'au regard de ce qui précède, il y a un doute et une confusion sur l'effectivité de la rupture du contrat de travail entre la société C.G et son employé J.C; que le juge des référés étant le juge de l'évidence, il appartenait à l'employeur de prendre toutes les mesures pour que cette évidence s'installe aux yeux du juge ; qu'alors qu'en l'espèce les pièces produites au dossier ne permettent pas au juge de tirer les conséquences d'un licenciement; que la question du licenciement étant une question de fond, le juge des référés ne pourra prendre la mesure sollicitée sans préjudicier du fond au sens de l'article 364 susvisé ; que par conséquent il est de bon droit de dire n'y avoir lieu à référé et renvoyer la requérante à mieux se pourvoir ;

PAR CES MOFIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé et en premier ressort ;

Nous déclarons compétent ;

Au fond

Disons n'y avoir lieu à référé

ORDONNANCE DE REFERE N°59-1 du 05/09/2016

Attendu que l'article 360 du code du travail dispose que le président du tribunal, juge des référés, ne peut ordonner que des mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifient l'existence d'un différend ; que l'article 364 du même code précise que l'ordonnance de référé ne peut préjudicier au fond; qu'en l'espèce, la Société S.V. demande à ce qu'on désigne un huissier en qualité de séquestre autorisé à enlever le véhicule ; que le certificat de mise en circulation est établi au nom de monsieur O.U;

Que cette contestation est sérieuse car enlever le véhicule priverait le droit d'usage de monsieur O.U sur le bien ; que ce droit est un élément fondamental de la propriété, le juge des référés ne peut statuer sans se prononcer sur le type de contrat ayant lié les parties ;

Attendu que le juge des référés ne peut désigner un huissier alors qu'il résulte des énonciations qu'il y a une contestation sérieuse sur l'existence de l'obligation ; qu'en l'espèce, le juge des référés ne peut désigner un huissier ou non sans se prononcer sur le droit de propriété du bien litigieux, ce qui préjudicierait au fond du litige; qu'en tout état de cause, il échet de se déclarer incompétent et renvoyer

les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront.

PAR CES MOTIFS

Statuant en la forme de référé, sur les difficultés d'exécution, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort;

Nous déclarons incompetent ;

Renvoyons les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront.

ORDONNANCE DE REFERE N°56-1 DU 29/08/2016

Attendu qu'aux termes de l'article 362 du code du travail, le président du Tribunal, statue en la forme des référés sur les difficultés d'exécution d'un jugement ;

Qu'en l'espèce, il ressort de l'acte d'assignation que la société P.F, a saisi la présidente du Tribunal du travail de Ouagadougou, tenant audience ;

Attendu que les prétentions du demandeur ne sauraient s'analyser en des troubles au sens de l'article 464 du Code de procédure civile mais plutôt en des difficultés d'exécution ; que cependant il a saisi le juge des référés, comme l'atteste l'acte d'assignation ;

Qu'en tout état de cause, il échet se déclarer incompetent et renvoyer les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront

PAR CES MOTIFS,

Statuant en la forme de référé, sur les difficultés d'exécution, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;

Nous déclarons incompetent ;

Renvoyons les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront.

ORDONNANCE DE REFERE N°24-1 DU 25/03/2016

Attendu que monsieur A.K sollicite un délai de grâce pour payer sa dette à l'égard de madame B.Z. ;

Qu'il formule cette demande par ce que l'exécution forcée de la décision de justice va entrainer la fermeture de l'établissement et mettra fin aux contrats de travail des enseignants en activité ; que c'est pourquoi il vient par la présente solliciter un délai de paiement d'un an ou un échelonnement du paiement de ladite somme d'argent sur une période d'une année ;

Attendu qu'en réplique, madame B Z déclare s'opposer à une telle demande au motif qu'elle a des problèmes d'ordre financier ;

Qu'aussi, monsieur A K n'est pas de bonne foi ;

Attendu qu'il résulte de l'article 39 de l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécution ; que la juridiction compétente peut, compte tenu de la situation du débiteur et en considération des besoins du créancier, sauf pour les dettes d'aliments et les dettes

cambiales, reporter ou échelonner le paiement des sommes dues dans les limites d'une année ; qu'il ressort donc de cet article qu'il est interdit de reporter ou d'échelonner les dettes d'aliments ou les dettes cambiales;

Attendu que dans le cas d'espèce, la créance de madame B Z a un caractère alimentaire ;

Qu'il y a donc lieu de rejeter la demande formulée par monsieur A.K ;

PAR CES MOTIFS,

Statuant contradictoirement, en matière de référé, et en premier ressort :

Rejetons la demande formulée par monsieur A.K.

ORDONNANCE DE REFERE N°24-1 du 25/03/2016

Du délai de grâce

Attendu que la société BM, SA sollicite un délai de grâce d'un (01) an pour payer sa dette à l'égard de madame DH ;

Qu'elle formule cette demande par ce qu'elle se trouve dans une situation financière difficile ;

Qu'en effet, elle fait l'objet d'un redressement administratif;

Qu' elle est privée par décision administrative de l'essentiel de ses activités consistant en la collecte des contributions de ses membres si bien qu'elle exerce d'autres activités pour payer les salaires de ses employés dans l'attente de la levée de la mesure administrative et de l'amélioration de sa situation ;

Attendu qu'en réaction à cette demande, madame D.H soutient que sa créance est alimentaire et que par conséquent, elle ne peut pas bénéficier d'un délai de grâce ;

Que par ailleurs, la Société B.M, SA, n'a pas apporté la preuve des difficultés économique et financière qu'elle traverse ;

Qu'enfin le motif est fallacieux car le Ministre de l'économie dans sa lettre lui intime l'ordre de payer ses créanciers ;

Attendu qu'il résulte de l'article 49 de l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécutions que la juridiction compétente peut, compte tenu de la situation du débiteur et en considération des besoins du créancier, sauf pour les dettes d'aliments et les dettes cambiales, reporter ou échelonner le paiement des sommes dues dans les limites d'une année ;

Qu'il ressort donc de cet article qu'il est interdit de reporter ou d'échelonner les dettes d'aliments ou les dettes cambiales ;

Attendu qu'en l'espèce, il est constant que la Société B.M, SA, a été condamnée à payer à madame D.H des sommes d'argent au titre d'arriérés de salaires, de salaire de présence, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts ;

Que les arriérés de salaires, le salaire de présence, l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité de licenciement et les dommages et intérêts auraient un caractère alimentaire si madame D.H ne travaillait pas ;

Qu'or, en l'espèce, il ressort des éléments du dossier qu'elle travaille ; que le caractère alimentaire de sa créance n'est donc pas établi ;

Attendu par ailleurs que la Société B.M, SA, est privée par décision administrative de l'essentiel de ses activités consistant en la collecte des contributions de ses membres si bien qu'elle exerce d'autres activités pour payer les salaires de ses employés dans l'attente de la levée de la mesure administrative et de l'amélioration de sa situation ;

Que la saisie attribution de créance pratiquée sur ses comptes restée infructueuse montre à suffisance qu'elle traverse une situation financière difficile ;

Attendu qu'au regard de tout ce qui précède, il y a lieu d'accorder à la Société B.M, SA un délai de grâce d'un an ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé, et en premier ressort accordons à la Société B.M, SA un délai de grâce d'un (01) an.

ORDONNANCE DE REFERE N°03-1/16 DU 19 JANVIER 2016

Attendu qu'il ressort des pièces versées au dossier que la société H.M a été représentée par monsieur P.B a l'inspection du travail et au tribunal comme l'attestent le procès-verbal de non conciliation et l'entête du jugement n°061 en date du 12 février 2015 ;

Attendu par ailleurs qu'au cours de l'instruction, malgré l'insistance du juge, monsieur P.B représenté par son conseil n'établit pas que la société HM possède une personnalité juridique et qui se distinguerait de la personne de monsieur P.B ;

Que de ce qui précède, il, y a lieu de conclure que la société H.M est une entreprise individuelle qui se confond à monsieur P.B; que par conséquent, elle ne saurait être une personne morale et être poursuivie au sens de l'article 30 de l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécution ;

Attendu qu'au regard des articles 143 et 144 du Code de procédure civile, il y a lieu de dire que la demande est mal fondée et débouter monsieur P.B de toutes ses prétentions

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficulté d'exécution et en premier ressort, déclarons la demande de monsieur P.B recevable ;

Disons la demande mal fondée et en conséquence, déboutons P.B de toutes ses prétentions.

ORDONNANCE DE REFERE N° 04-1 DU 19/01/2016

Tiers saisi

Attendu qu'au sens de l'article 362 du Code du travail, le président du tribunal du travail statue en la forme des référés sur les difficultés d'exécution d'un procès-verbal de conciliation, d'un jugement ou

de tout autre titre exécutoire en matière sociale;

Attendu qu'en l'espèce, par jugement n°241 du 27/05/2015 qui condamnait la société S.F SARL à payer à K.L, B.M, N.Z.T.A et N.C.S; qu'il ressort des pièces versées au dossier que la société O.N devait à leur employeur; que de ce fait les travailleurs ont pratiqué une saisie conservatoire de créance entre les mains d'un tiers, la société O.N; qu'un certificat de non contestation a été signifié à la société O.N; qu'il n'a pas respecté ses promesses de paiement du résultat de la saisie opérée ;

Selon l'article 154 de l'acte uniforme portant organisation de procédures simplifiées et des voies d'exécution (A.U.P.S.R.V.E) « l'acte de saisie rend le tiers personnellement débiteur des causes de la saisie dans la limite de son obligation »;

Qu'il ressort des faits que la société O.N, tiers saisi, n'a pas respecté les dispositions de l'article 154 de l'A.U.P.S.R.V.E, puisqu'il n'a pas procédé au paiement des causes de la saisie ;

Attendu que de ce qui précède, il y a lieu de faire droit aux réclamations de K.L, B.M, N.Z.T.A et N.C.S; et condamner le tiers saisi à leur payer la somme de 11 499 696 F CFA, sous astreinte de 10 000 F CFA par jour de retard à chacun des requérants à compter de la notification de la décision, conformément à l'article 426 du Code de procédure civile;

PAR CES MOTIFS

Statuant en matière de référé, par réputé contradictoire, en matière de difficulté d'exécution et en premier ressort ;

Déclarons K.L, B.M, N.Z.T.A et N.C.S recevables en leur action ;

Condamnons la société O.N à leur payer les causes de la saisie pratiquée entre ses mains sur les avoirs de la F.S SARL, soit la somme de 11 499 696 F CFA et ce, sous astreinte de 10 000 F CFA par jour de retard pour chacun des requérants à compter de la notification de la décision.

ORDONNANCE DE REFERE N°12-1 DU 19/02/2016

De l'annulation de l'acte de saisie attribution

Attendu que la société A.C, par le truchement de son conseil, expose que l'exécution du jugement n°0359/15 du 28 octobre 2015 est poursuivie par un huissier autre que celui commis par le Tribunal du travail de Ouagadougou;

Que d'autre part, la somme exigible est de 1 500 000 F CFA et elle correspond au montant de l'exécution provisoire ; qu'aussi, les honoraires d'avocat, les intérêts de droit et le coût de l'acte de dénonciation ne figurent pas sur le jugement ;

Qu'en conséquence de tout ce qui précède, le procès-verbal de saisie attribution du 05 janvier 2016 doit être annulé ainsi que l'acte de dénonciation ; que la mainlevée de ladite saisie doit être ordonnée ;

Attendu qu'en réplique, monsieur N.M soutient qu'en application de l'article 354 du code du travail, le nouveau jugement rendu sur opposition est exécutoire nonobstant tout défaut ou appel ;

Que le Tribunal n'a pas à ordonner l'exécution provisoire ; qu'il dispose donc d'un titre exécutoire ;

Que le montant des condamnations est exigible ;

Que par ailleurs, les frais d'exécution étant à la charge du débiteur, il est normal de faire figurer sur

le procès-verbal de saisie attribution, en plus du principal de la créance, les autres frais ;
Qu'aussi, l'exécution d'un jugement par un huissier autre que celui commis par le Tribunal du travail ne rend pas nulle l'opération de saisie ;
Qu'au regard de tout ce qui précède, la société A.C doit être déboutée ou que le montant de la saisie cantonnée ;

Attendu qu'il ressort de l'article 354 du code du travail que le jugement sur opposition est exécutoire nonobstant tout défaut ou appel ;
Qu'en l'espèce, le jugement n°0359/15 du 28 octobre 2015 du Tribunal du travail de Ouagadougou est rendu sur opposition ;
Que ledit jugement a condamné la société A.C à payer à monsieur N.M la somme totale de 3 327 355 F. CFA ;
Que le Tribunal n'a pas à assortir sa décision de l'exécution provisoire, la décision sur opposition étant exécutoire nonobstant tout défaut ou appel ;
Que le principal de la créance s'élève donc à 3 327 355 F.CFA;

Attendu d'autre part que l'article 157 de l'acte uniforme sur les procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécution prescrivant le décompte des sommes dues n'est pas violé du seul fait que les sommes réclamées au titre des frais et émoluments de l'huissier ou des honoraires d'avocat sont énoncées sur l'acte d'exécution ;
Qu'ainsi, au lieu d'annuler l'acte de saisie, le cantonnement de la saisie au montant des sommes non contestées est ordonné ;

Attendu par ailleurs qu'il résulte de l'article 47 de l'acte uniforme suscitè que les frais d'exécution sont à la charge du débiteur ;
Qu'en l'espèce, les frais d'exécutions s'élèvent à 373 459 F CFA;

Attendu enfin que l'exécution d'un jugement par un huissier autre que celui commis par le Tribunal du travail n'est pas une cause de nullité de la saisie ;

Attendu qu'au regard de tout ce qui précède, il y a lieu de cantonner le montant de la saisie à 3 700 814 F.CFA se décomposant comme suit :

- Principal de la créance : 3 327 355 F.CFA ;
- Frais d'huissier. 373 459 F.CFA .

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficultés d'exécution, et en premier ressort :
Cantonons le montant de la saisie attribution pratiquée le 05 janvier 2016 sur les avoirs de la société A.C à la somme de 3 700 814 F.CFA;

ORDONNANCE DE REFERE N°11-I DU 12/02/2016

De l'objet de la présente affaire

Attendu que madame O.A et 19 autres ex-vendeuses, par la voix de leur conseil, soutiennent que la présente affaire est devenue sans objet et versent au dossier un procès- verbal de mainlevée de saisie attribution ;

Attendu que la société L.O, par le truchement de son conseil, soutient que la présente affaire a bel et bien un objet ;

Qu'en effet, elle a contesté la saisie attribution de créance des 16 et 17 novembre 2015 conformément à la loi ;

Qu'elle demande à la Juridiction de céans de statuer sur ses réclamations ;

Attendu qu'en l'espèce, une saisie attribution a été pratiquée sur les avoirs de la société L.O les 16 et 17 novembre 2015 ;

Que le 30 novembre 2015, la société L.O a contesté cette saisie en assignation pratiquée par madame O.A et 19 autres ex-vendeuses devant la juridiction compétente ;

Que malencontreusement un certificat de non contestation a été délivré à madame O.A et 19 autres ex-vendeuses;

Que légalement, ce certificat de non contestation délivré dans ces conditions, ne saurait produire des effets de droit ;

Que la demande de nullité de la saisie attribution des 16 et 17 novembre 2015 a bien un objet ;

De la demande de nullité de la saisie attribution ;

Attendu que s'appuyant sur l'article 30 de l'acte uniforme portant Procédures Simplifiées de Recouvrement et Voies d'Exécution, la société L.O demande l'annulation de la saisie attribution de créance pratiquée les 16 et 17 novembre 2015 parce qu'elle jouit d'une immunité d'exécution en tant que personne morale de droit public ;

Attendu que l'article 30 de l'acte uniforme suscit  dispose que «l'exécution forcée et les mesures conservatoires ne sont pas applicables aux personnes qui bénéficient d'une immunité d'exécution.

Toutefois, les dettes certaines, liquides et exigibles des personnes morales de droit public ou des entreprises publiques, quelles qu'en soient la forme et la mission, donnent lieu à compensation avec les dettes également certaines, liquides et exigibles dont quiconque sera tenues envers elles, sous réserve de réciprocité,

Les dettes des personnes et entreprises visées à l'alinéa précédent ne peuvent être considérées comme certaines au sens des dispositions du présent article que si elles résultent d'une reconnaissance par elles de ces dettes ou d'un titre ayant un caractère exécutoire sur le territoire de l'Etat où se situent les dites personnes ou entreprises» ;

Que de cette disposition, il résulte qu'il ne peut y avoir de saisie attribution contre les personnes morales de droit public et les entreprises publiques quelles qu'en soient la forme et la mission;

Qu'il en découle également que l'immunité d'exécution est tempérée par la compensation des dettes des personnes morales de droit public ou des entreprises publiques et ceux qui seront tenues envers elles des mêmes dettes ;

Attendu qu'il est établi en droit interne burkinab  que les personnes morales de droit public sont l'Etat et ses démembrements ;

Que l'article 2 de la loi n 025/99/ AN du 16 novembre 1999 portant réglementation générale des sociétés à capitaux publics prévoit que constituent des démembrements de l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics de l'Etat et les Sociétés d'Etat; que la société L.O est une société d'Etat;

Qu'il s'ensuit qu'elle est un démembrement de l'Etat et donc est bénéficiaire de l'immunité l'exécution ;

Qu'en conséquence, il convient d'annuler la saisie attribution de créance pratiquée les 16 et 17

novembre 2015 et partant ordonner sa main levée ;

PAR CES MOTIFS,

Statuant contradictoirement, en matière de difficulté d'exécution et en premier ressort :

Disons que la présente affaire à un objet ;

Ordonnons la nullité de la saisie attribution de créance des 16 et 17 novembre 2015 ;

Ordonnons en conséquence sa mainlevée ;

ORDONNANCE DE REFERE N°15-1 DU 03/03/2016

Sur l'annulation et la mainlevée de la saisie

Attendu que la société Z.C, SARL, demande l'annulation de l'acte de dénonciation et de saisie attribution de créance et par voie de conséquence en ordonner la main levée et ce sous astreinte de 100 000 F CFA par jour de retard; qu'elle relève l'existence de plusieurs irrégularités : la fausse indication du montant de la créance principale, la violation de l'article 141 du Code de procédure civile et la violation de l'article 160 de l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution ;

De la fausse indication du montant de la créance

Attendu que madame M.M.A évoque, pour justifier cette saisie attribution soutient que les créances mises en cause sont dues par l'effet de la loi et demande dans le pire des cas, de cantonner les créances qui ne sont pas contestables;

Attendu que l'instruction révèle que l'article 431 du Code de procédure civile évoqué par madame M.M.A pour soutenir la créance des intérêts de droit sied, puisque la société S.Z , SARL ne conteste pas le mode de calcul ;

Que par ailleurs, les frais non compris dans les dépens ont été réclamés avec production des décisions justifiant ces demandes ;

De la violation de l'article 141 du code de procédure civile

Attendu que la société S.Z, SARL prétend que les sociétés C.B.E/B et O.R.B/B sont tous deux des succursales et n'ont pas de personnalité juridique autonome comme le prévoit l'article 117 de l'acte uniforme relatif au droit de société commerciale et économique ; que de ce fait elles n'ont ni qualité ni capacité pour recevoir l'acte de saisie, ce qui viole l'article 141 du Code de procédure civile;

Attendu que selon l'article 25 du même code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de ses prétentions : que le demandeur n'ayant pas soutenu ses déclarations par des preuves, il y a lieu de constater des pures allégations de sa part;

Attendu par ailleurs qu'il résulte de l'article 153 de l'Acte Uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution que tout créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible, peut, pour en obtenir le paiement, saisir entre

les mains d'un tiers les créances de son débiteur portant sur une somme d'argent, sous réserve des dispositions particulières à la saisie des rémunérations;

Qu'au regard de ce qui précède, il y a lieu de simplifier la procédure et faire application de l'article sus visé ;

De la violation de l'article 160 de l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution

Attendu qu'il ressort de l'article 160 de l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution que la saisie est dénoncée au débiteur par acte d'huissier ou d'agent d'exécution si l'acte est délivré à personne, ces indications doivent être portées verbalement à la connaissance du débiteur : la mention de cette déclaration verbale figure sur l'acte de dénonciation ;

Attendu qu'il sort des débats que l'existence de la déclaration n'a pas été mise en cause ; que dès lors, il y a lieu de débouter la société S.Z,SARL de sa demande;

Qu'en conséquence, sans qu'il soit nécessaire de contester de la réalité du péril menaçant le recouvrement de la créance de madame M.M.A , l'acte de dénonciation du 03/02/2016 et de la saisie attribution de créance du 28/01/2016 initiés sur les avoirs de la société S.Z , SARL, ne mérite aucune annulation;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en la forme des référés sur les difficultés d'exécution, en matière sociale et en premier ressort, au principal :

Renvoyons les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront, mais dès à présent ;

Recevons la société S.Z , SARL en son action; la disons mal fondée ;

ORDONNANCE DE REFERE N° 16-1 DU 10/03/2016

De la nullité du procès-verbal de saisie attribution de créance du 26/01/2016 et l'acte de dénonciation du procès-verbal de saisie attribution de créance du 03/02/2016 et du commandement aux fins de saisie-vente du 03/02/2016 ;

Attendu que la société T.A , SA soutient que le procès-verbal de saisie attribution de créance, l'acte de dénonciation de saisie attribution et le commandement de payer afin de saisie-vente portent en eux des violations flagrantes des articles 91 et 153 de l'Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement de créance et des voies d'exécution et de l'article 308 du Code de procédure civile en ce que le jugement n°341du 02/09/2015 n'est pas exécutoire ;

Attendu qu'il ressort des pièces du dossier qu'une déclaration d'opposition a été versée ; que cela ne saurait constituer un acte d'opposition ; que par ailleurs le jugement n°341 du 02/09/2015 est assorti d'une formule exécutoire ; qu'en conséquence, la société T.A , SA est déboutée de toutes ses prétentions comme étant mal fondées:

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficultés d'exécution, en la forme de référé social et en premier ressort, au principal :

Renvoyons les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront, mais dès à présent ;

Déclarons la société TA, SA recevable en son action;

Déboutons la société TA, SA de ses demandes comme étant mal fondées.

ORDONNANCE DE REFEREN°19-1 DU 11/03/2016

De l'annulation de l'acte de saisie attribution et de sa mainlevée

Attendu que monsieur B.G, par le truchement de son conseil, expose que l'acte de saisie ne fait nullement mention du siège social encore moins de la forme de l'entreprise S.E;

Qu'en application de l'article 157 de l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution, l'acte de saisie doit être annulé ;

Attendu que monsieur C.A et autres exposent que l'entreprise S.E est une entreprise individuelle représentée par son propriétaire monsieur B.A ;

Que c'est ce qui explique l'absence des mentions relatives à sa forme et à son siège social ;

Qu'il y a donc lieu de débouter le requérant de sa prétention comme étant mal fondée ;

Attendu qu'il résulte de l'article 157 suscité que l'acte de saisie contient à peine de nullité, entre autres, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de ses formes, dénomination et siège social;

Qu'en conséquence, l'exploit de saisie attribution qui ne comporte ni la forme, ni le siège social d'une personne qui est saisie est établi en violation de ce texte et doit être déclaré nul ;

Attendu que par jugement n°051 du 07 février 2014, le Tribunal du travail de Ouagadougou a condamné l'entreprise S.E à payer à monsieur C.A et autres des droits de rupture ;

Qu'il est donné de constater que la personne qui a été condamnée c'est l'entreprise S.E, personne morale ;

Attendu qu'en l'espèce, il n'est fait mention dans le procès-verbal de saisie attribution, du siège social de l'entreprise S.E, encore moins de sa forme ; qu'en application de l'article 157 suscité, il y a lieu d'annuler ce procès-verbal de saisie et d'ordonner la mainlevée de ladite saisie et ordonner en conséquence sa mainlevée;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficultés d'exécution, et en premier ressort: Annulons le procès-verbal de saisie attribution de créance pratiquée les 15, 19 et 20 octobre 2015 ;

Ordonnons, en conséquence, la mainlevée de ladite saisie attribution de créance.

Ordonnance N°025-1 DU 29 MARS 2016

Sur la compétence du juge des difficultés d'exécution

Attendu que selon l'article 362 du code du travail, le président du tribunal du travail statue en la forme des référés sur les difficultés d'exécution d'un jugement ou de tout autre titre exécutoire en matière sociale ;

Attendu que B.B et trente autres demandent au juge des référés de se déclarer incompétent pour prononcer la nullité des procès-verbaux de conciliation ;

Mais attendu que la demanderesse ne sollicite pas la nullité des procès-verbaux exécutoires, mais la nullité des actes d'exécution, notamment la saisie attribution de créance et une saisie conservatoire de biens meubles corporels pratiquées sur ses biens et avoir par le ministère de maître T.M, huissier de Justice, suivant saisie attribution en date du 08 octobre 2015 et procès-verbal de saisie conservatoire de biens meubles corporels en date du 13 octobre 2015 pour avoir paiement de la somme de 15 531 714 F.CFA, ainsi que le procès-verbal de dénonciation de saisie attribution de créances et le commandement de payer aux fins de saisie vente, tous deux en date du 13 octobre 2015; Qu'il s'agit d'une difficulté d'exécution qui relève de la compétence du juge des difficultés ;

Qu'en vertu de l'article 362 du code suscitée, il y a lieu de rejeter l'exception d'incompétence soulevée par les défendeurs ;

Sur la recevabilité de l'action

Attendu en outre que BB et trente autres demandent que l'action de la ACB, SA soit déclarée irrecevable pour défaut de qualité ;

Mais attendu que la ACB, SA conteste la saisie attribution de créance en date du 08 octobre 2015, et la saisie conservatoire de biens meubles corporels du 13 octobre 2015 pratiquées sur ses biens et avoirs par le ministère de TM, huissier de Justice, à la demande de BB et trente autres; Qu'ainsi l'action dirigée contre ces derniers doit être déclarée recevable;

sur la nullité de la saisie attribution de créance et une saisie conservatoire de bien meubles corporels

Attendu que selon l'article 325 du code du travail, « L'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal exécutoire lorsque les éléments du litige ne sont pas contestés et sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, aux congés payés et aux primes d'ancienneté, nonobstant les cas de conciliation ci-dessus cités».

Que selon l'article 326 du code du même code du travail « Les procès-verbaux de conciliation totale et de conciliation partielle, le procès-verbal exécutoire dressés par l'inspecteur du travail, conformément aux articles 321, 323 et 325 ci-dessus valent titres exécutoires ».

Attendu que la requérante entend obtenir la nullité de la saisie attribution de créance et la saisie conservatoire de biens meubles corporels pratiquées sur ses biens et avoir par le ministère de à la requête de BB et 30 autres, suivant saisie attribution en date du 08 octobre 2015 et procès-verbal de saisie conservatoire de biens meubles corporels en date du 13 octobre 2015 ainsi que le procès-verbal de dénonciation de saisie attribution de créances et un commandement de payer aux fins de saisie vente, tous deux en date du 13 octobre 2015; qu' elle justifie sa prétention par le fait que ces actes ont été pris sur le fondement des procès-verbaux exécutoires n°2015-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65-66-67-68-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80-81-82-83-84 DRTSS/C du 08 septembre

2015 dressés par l'inspecteur du travail du centre qui n'ont pas été pris conformément à la loi ;

Attendu cependant que les procès-verbaux exécutoires n°2015-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65-66-67-68-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80-81-82-83-84 DRTSS/C du 08 septembre 2015 dressés par l'inspecteur du travail du centre n'ont pas été annulés ;

Qu'en outre le débiteur n'a usé d'aucune voie de droit pour contester ces procès-verbaux exécutoires
Qu'il ne peut donc demander la nullité de ces actes d'exécution au seul motif que ces procès-verbaux ne sont pas conformes à la loi ;

Qu'il y a donc lieu de le débouter de cette prétention ;

PAR CES MOTIFS

Statuant en matière de difficultés d'exécution, contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ;

Nous déclarons compétent ;

Recevons l'action de la A.C.B , SA.

Au fond :

Déboutons la A.C.B , SA de son action comme mal fondée.

ORDONNANCE DE REFERE N°27-1 DU 08/04/2016

De la condamnation au paiement des causes de la saisie attribution de créance ;

Attendu que monsieur H.W.A, demande la condamnation de la société B.I.C au paiement des causes de la saisie attribution de créance du 03 mars 2016 au motif qu'elle a fait une déclaration inexacte et incomplète; qu'en effet, le 03 mars 2016, il a pratiqué une saisie attribution sur les comptes de la société S.S.F , SARL, entre les mains de la société B.I.C;

Que cette institution en guise de réponse, déclare que la société débitrice est inconnue sur ses livres à la date de ce jour, sauf erreur ou omission de sa part ; que cependant lors d'une précédente saisie attribution de créance du 22 octobre 2014 pratiquée sur le compte de la même société débitrice entre les mains de la société B.I.C, celle-ci déclarait que ladite société détenait un compte sur ses livres ;

Attendu qu'en réplique, la société B.I.C, par le truchement de son conseil, expose que le 22 octobre 2014 la société S.S.F disposait d'un compte sur ses livres ; que le 31 décembre 2014 le compte a été clôturé ; que le 03 mars 2016, en réponse à la saisie attribution de créance que monsieur H.W.A voulait pratiquer sur le compte de la société débitrice, elle a déclaré qu'elle est inconnue sur ses livres; Qu'elle ne voit pas là où elle a fait une déclaration inexacte, incomplète ou mensongère ; qu'il doit être débouté de sa demande;

Attendu qu'il résulte de l'article 156 de l'acte uniforme portant procédure simplifiée de recouvrement et des voies d'exécution que le tiers saisi est tenu de déclarer au créancier l'étendue de ses obligations à l'égard du débiteur et que toute déclaration inexacte, incomplète ou tardive expose le tiers saisi à être condamné au paiement des causes de la saisie, sans préjudice d'une condamnation au paiement de dommages et intérêts ;

Attendu qu'en l'espèce, la société B.I.C a versé au dossier l'attestation de clôture du compte n° XXXXX ouvert sur ses livres au nom de monsieur L.S qui montre que le compte a été clôturé le 31

décembre 2014 ; que c'est donc normal qu'à la date du 03 mars 2016, la société B.I.C déclare que la société S.S.F est inconnue sur ses livres ;qu'il y a donc lieu de débouter monsieur H.W.A de sa demande comme étant mal fondée

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficultés d'exécution, et en premier ressort :

Déboutons monsieur H.W.A de sa demande de paiement des causes de la saisie attribution de créances du 03 mars 2016 comme étant mal fondée.

ORDONNANCE DE REFERE N° 031 -1 DU 10 MAI 2016

Sur la nullité du commandement de payer ;

Attendu que la société S.B, SA représentée par son Directeur général qui a élu domicile en l'Etude de maitre T.G demande la nullité du commandement de payer portant sur les frais d'huissier, ainsi que le montant des intérêts légaux, alors que d'une part le travailleur bénéficie de l'assistance judiciaire et la procédure est gratuite en matière sociale, et d'autre part l'huissier n'a pas bénéficié d'une ordonnance de taxation pour recouvrer ses frais ;

Attendu que la gratuité de la procédure en matière sociale concerne la procédure devant le Tribunal du Travail et la juridiction d'appel ; que cette gratuité ne concerne pas la procédure d'exécution des décisions parce qu'elle ne se déroule ni devant le Tribunal du Travail ni devant la juridiction d'appel Que cela signifie que les frais d'exécution forcée doivent être payés parce que l'exécution forcée des décisions n'est pas gratuite même en matière sociale ;

Attendu que selon l'article 47 de l'A.U.P.S.R.V.E, les frais de l'exécution forcée sont à la charge du débiteur ; que l'article 23 du Décret n°2009-558/PRES/PM/MI/MEF/MATD portant organisation de l'assistance judiciaire au Burkina Faso dispose que «En cas de condamnation aux dépens prononcée contre l'adversaire de l'assisté, il est tenu de rembourser au trésor public tous les droits, frais de toutes natures auxquels l'assisté aurait été tenu s'il n'avait bénéficié de l' assistance judiciaire »;

Attendu qu'en l'espèce, le travailleur est le bénéficiaire de l'assistance judiciaire ;

Que la société S.B, SA représentée par son Directeur général est l'adversaire de l'assisté et a été condamnée à payer à monsieur Y.P.A des sommes d'argent ;

Que suivant l'article 23 suscité, la société S.B, SA est tenue de rembourser tous les frais de toutes natures auxquels l'assisté aurait été tenu s'il n'avait bénéficié de l'assistance judiciaire dont les frais d'huissier ;

Que cela revient à dire que les frais d'huissier sont à la charge du débiteur comme le prévoit l'article 47 de l'A.U.P.S.R.V.E;

Que le décompte des frais d'huissier sur le commandement de payer n'est donc pas contraire ni à la gratuité de la procédure en matière sociale ni à l'assistance judiciaire dont bénéficie le travailleur ;

Que d'ailleurs l'Acte Uniforme est une norme supranationale et par conséquent il prime sur la loi sociale qui est une loi nationale ;

Qu'au regard de tous ces éléments, il sied de conclure que ce moyen ne constitue pas un motif d'annulation du commandement de payer, ni de la saisie ;

Attendu que par exploit d'huissier en date du 01 avril 2016, monsieur Y.P.A a servi un commandement de payer la somme totale de 14 412 457 F CFA en incluant les droits de recette de l'huissier évalués à 2 111 507 F.CFA à la société S.B, SA, outre les intérêts moratoires de 3 301 250 F.CFA;

Attendu toutefois que l'article 656 du code de procédure civile dispose que : « Les notaires, avocats, huissiers, experts ne pourront poursuivre le paiement des frais s'appliquant aux actes de leur ministère qu'après avoir obtenu la taxe et suivant les formes ci-après »; qu'il ressort clairement de ce texte que les droits de recette de l'huissier ne peuvent figurer sur ses actes qu'après avoir obtenu du président du tribunal compétent l'ordonnance de taxation ; qu'il n'en est pas le cas en l'espèce ; que pire, il s'agit d'un commandement de payer où l'exécution volontaire est sollicitée au débiteur ; que donc au stade du commandement de payer, l'huissier sans abus ne saurait inclure les frais d'un prétendu recouvrement forcé qui n'existera pas en cas d'exécution volontaire ;

Que le montant des frais d'exécution de 2.111 507 F.CFA n'a pas à figurer sur l'acte de saisie ;

Attendu que selon l'article 431 du code de procédure civile, « En cas de condamnation, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fut-ce par provision.

En cas de condamnation confirmée en appel, le taux majoré de l'intérêt légal s'applique à compter de la décision de première instance ».

Que dans le cas d'espèce, il s'agit d'un arrêt infirmatif qui a condamné la société S.B, SA à payer des numéraires à monsieur Y.P.A ; que les intérêts de droit courent à compter du jour où l'arrêt n°013 du 16 février 2016 de la chambre sociale de la cour d'appel de Ouagadougou est devenu exécutoire ;

Attendu cependant que le commandement de payer contient des intérêts qui courent depuis 2012 ; que ce montant viole l'article 431 suscité ;

Attendu que selon l'article 171 de l'acte uniforme OHADA du 10 avril 1998 portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution, «la juridiction compétente donne effet à la saisie pour la fraction non contestée de la dette. Sa décision est exécutoire sur minute » ;

Que dès lors il y a lieu de cantonner la saisie au montant des sommes non contestées et qui ne sont pas sérieusement contestables, soit la somme de 10 201 875 F CFA représentant le montant du reliquat du montant principal des condamnations soit 9 500 000 F CFA, le montant des intérêts moratoires pour compter de février 2016 soit 201 875 F CFA; qu'il y a lieu de donner effet à la saisie pour la somme de 10 201 875 F CFA;

PAR CES MOTIFS

Statuant en la forme des référés, en matière de difficulté d'exécution, en matière sociale et en premier ressort :

Disons qu'il n'y a pas lieu d'annuler le commandement de payer du 01 avril 2016;

Donnons cependant effet à la saisie pour la somme de 10 201 875 F CFA;

Rejetons la demande reconventionnelle de monsieur Y.P.A comme mal fondée.

ORDONNANCE DE REFERE N° 033-1 DU 17/05/2016

Sur la recevabilité de l'action

Attendu que madame K.R. a introduit son action dans le respect des conditions de forme et de fond et de délai prévus par la loi ; qu'elle doit être déclarée recevable ;

Sur le bien-fondé de l'action

Attendu que d'une part madame K.R. demande au juge de l'exécution d'ordonner la distraction du véhicule de marque Toyota Corolla Verso saisi suivant procès-verbal de saisie-vente en date du 25 mars 2016 par maître K.K, huissier de justice ; qu'elle n'est pas un tiers détenteur desdits biens mais la propriétaire ; que sa propriété sur ces biens est établie conformément au certificat de mise en circulation du 13 février 2014 produits au dossier ;

Attendu d'autre part que les requis monsieur R.G.C et trois autres par l'intermédiaire de leur conseil ne contestent pas qu'elle est la propriétaire de ce bien ;

Mais attendu que l'article 141 de l'acte uniforme sus évoqué dispose que : « Le tiers qui se prétend être propriétaire d'un bien saisi peut demander à la juridiction compétente d'en ordonner la distraction ;

A peine d'irrecevabilité, la demande doit préciser les éléments sur lesquels se fonde le droit de propriété invoqué. Elle est signifiée au créancier saisissant, au saisi et éventuellement au gardien » ;

Attendu donc que pour fonder son droit de propriété sur le bien querellé, madame K.R. a produit au dossier le certificat de mise en circulation du 13 février 2014 sa propriété sur le véhicule de marque Toyota Corolla Verso saisi suivant procès-verbal de saisie-vente en date du 25 mars 2016 par maître K.K, huissier de justice ;

Attendu qu'il n'existe aucune autre preuve établissant la qualité de tiers détenteur de madame K.R. et le droit de propriété de la société S.L.C/A ;

Que dès lors et en considération de tout ce qui précède, il convient de dire que la requête de madame K.R. est fondée et y faire droit ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement en la forme de référé social, en matière de difficulté d'exécution et en premier ressort,

Ordonnons la distraction du véhicule de marque Toyota Corolla Verso saisi suivant procès-verbal de saisie-vente en date du 25 mars 2016 par maître K.K, huissier de justice au profit de madame K.R.

ORDONNANCE DE REFERE N°041-1 DU 15/07/2016

De la distraction des biens saisis

Attendu qu'il résulte de l'article 141 de l'acte uniforme sus cité que le tiers qui se prétend propriétaire d'un bien saisi peut demander à la juridiction compétente d'en ordonner la distraction ;

Qu'en l'espèce, les biens saisis le 14 juin 2016 sont la propriété de la société S.C.IA alors qu'elle n'est

pas la débitrice de monsieur N.S et de madame T.K. ;
Qu'il y a donc lieu d'en ordonner la distraction au profit de ladite société ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficultés d'exécution, et en premier ressort : Ordonnons la distraction de tous les biens corporels objet de la saisie du 14 juin 2016 au profit de la société S.C.I.A.

ORDONNANCE DE REFERE N°55-1 DU 18/08/2016

De la distraction des biens saisis

Attendu que selon l'article 141 de l'Acte Uniforme portant procédure simplifiée de recouvrement et voies d'exécution, le tiers qui se prétend propriétaire d'un bien saisi peut demander à la juridiction compétente d'en ordonner la distraction. A peine de recevabilité, la demande doit préciser les éléments sur lesquels se fonde le droit de propriété invoqué. Elle est signifiée au créancier saisissant, au saisi et éventuellement au gardien. Le créancier saisissant met en cause les créanciers opposant par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen laissant trace écrite ; le débiteur saisi est entendu ou appelé ;

Attendu que pour attester la véracité de ses titres de propriété sur les biens saisis madame M.A a versé au dossier un certificat de mise en circulation du véhicule saisi et une facture établie par l'établissement C.M.F ou figure l'achat de différents articles ; que sur lesdits c'est le nom de madame M.A qui y figure et non celui de la société SM;

Attendu cependant qu'a l'analyse des pièces, il s'avère qu'une imprimante de marque CANON, a été saisie et ne figure sur la liste établie dans la facture d'achats des articles de madame M.A, puisque les 06 imprimantes de la requérante sont de marque EPSON ; que dès lors il y a lieu d'écarter ladite imprimante de la distraction;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en la forme du référé social en matière de difficultés d'exécution et en premier ressort ;

Au principal, renvoyons les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront, mais dès à présent, Ordonnons la distraction des biens corporels saisis appartenant à madame MA, hormis l'imprimante de marque CANON.

ORDONNANCE DE REFERE N° 76-1 DU 07/11/2016

Sur la recevabilité de l'action

Attendu que suivant l'article 49 de l'AU/PSRVE, la société M.S a saisi la juridiction présidentielle du Tribunal du Travail de Ouagadougou par une requête afin d'être autorisée à assigner les sieurs S.S et 300 autres, en la forme des référés, en matière d'exécution ; que par ordonnance n°121/2016 du 12

octobre 2016, le Président l'autorisait à faire cette assignation par devant lui, le 20 octobre 2016 ;
Que la société M.S a assigné les sieurs S.S et 300 autres le 18 octobre 2016 d'avoir à comparaître à la date indiquée ci-haut ; que l'assignation a été faite selon la forme et délai prescrits par la loi ; qu'il convient donc de déclarer son action recevable en la forme ;

Sur la mainlevée de la saisie-vente

Attendu que la société M.S sollicite la mainlevée de la saisie-vente pratiquée le 07 octobre 2016 sur l'or, gage au profit de la société I.B.C ;

Que par correspondance en date du 03 novembre 2016, la société M.S informait la juridiction des céans de ce qu'elle a payé la cause de la saisie ; que prenant en compte cette situation, elle sollicite que la saisie soit considérée sans objet ;

Attendu que la saisie querellée a été opérée pour obtenir le paiement de la somme de 36 548 613,97 FCFA; qu'il résulte des pièces du dossier et des déclarations du conseil des défendeurs que cette somme a été intégralement payée par la société M.S ; qu'il s'en suit donc que la saisie est sans objet;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de référé et en premier ressort ;

Donnons acte à la société M.S du paiement de la cause de la saisie ;

Déclarons en conséquence la saisie-vente en date du 07 octobre 2016 pratiquée par les sieurs S.S et 300 autres sans objet.

ORDONNANCE DE REFERE N° 82-1 DU 28/11/2016

Sur la recevabilité de l'action

Attendu que suivant l'article 49 de l'A.U/P.S.R.V.E, monsieur T.S , commerçant de nationalité burkinabè demeurant à Ouagadougou a saisi la juridiction présidentielle du Tribunal du Travail de Ouagadougou par une requête afin d'être autorisé à assigner monsieur K.D, en la forme des référés, en matière de difficultés d'exécution; que par ordonnance n°139 du 03 novembre 2016, la présidente l'autorisait à faire cette assignation par devant elle, pour l'audience du 14 novembre 2016;

Que monsieur T.S a assigné monsieur K.D le 10 novembre 2016 d'avoir à comparaître à la date indiquée ci-dessus; que l'assignation a donc été faite selon les forme et délai prescrits par la loi ;

Attendu qu'advenue cette date, le conseil du défendeur a sollicité un renvoi du dossier à l'audience du 21 novembre 2016, date à laquelle la cause a été débattue et le dossier mis en délibéré pour décision être rendue le 28 novembre 2016 ;

Attendu qu'aux termes de son assignation, de même qu'à l'audience, monsieur T.S demande l'annulation et la mainlevée du Procès-Verbal de saisie attribution du 20 octobre 2016 motif pris du fait que les frais d'huissier de justice lui ont été imputés malgré la gratuité de la procédure en matière sociale conformément à l'article 344 du Code du Travail ; que de ce fait la saisie attribution pratiquée porte sur des sommes non dues et ne résultant d'aucun titre et viole ainsi l'article 154 de l' A.U/P.S.R.V.E d'où le bien-fondé de sa requête ;

Mais, attendu que le conseil de son contradicteur soulève in limine litis une exception d'irrecevabilité de son action sur le fondement de l'article 170, alinéa 2 de l'AU/PSRVE qui dispose que le tiers saisi est appelé à l'instance de contestation ;

Attendu que dans la présente procédure de contestation de saisie attribution, il n'apparaît dans le dossier aucune pièce attestant qu'une banque a été appelée à l'instance au titre de tiers saisi ; Que pourtant cette formalité l'est à peine d'irrecevabilité ; que monsieur T.S ne l'ayant pas respectée en l'espèce, il sied de constater ce défaut d'appel des tiers saisis à la présente instance et par conséquent, déclarer la contestation irrecevable sans tout autre débat au fond conformément à l'article 170 de l'AU/P.S.R.V.E ;

PAR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement, en matière de difficultés d'exécution en la forme de référé et en premier ressort ;

Déclarons recevable l'exception d'irrecevabilité soulevée par le conseil de monsieur K.D et la disons bien fondée ;

En conséquence, déclarons irrecevable l'action introduite par monsieur T.S

Conclusion

Dans le souci de rendre visible ses actions et de créer une Administration publique plus communicative, le MFPTPS élabore plusieurs outils de communication dont le présent recueil de décisions de justice en matière sociale. La publication de ce recueil permettra aux acteurs notamment les inspecteurs du travail et les magistrats, les partenaires sociaux de disposer d'une documentation supplémentaire pour prévenir ou résoudre les conflits de travail ; toute chose qui permet d'apaiser le climat social.

Ce recueil plus qu'un document de capitalisation contribuera au renforcement des capacités techniques des acteurs du monde du travail en matière de gestion des différends du travail. Ce document devrait également permettre une interprétation uniforme des textes en matière de travail afin de faciliter l'application et le contrôle de la réglementation sociale. Aussi, est-il nécessaire de pérenniser l'élaboration de ce document.

Dans la même dynamique, le ministère envisage également la capitalisation des décisions du tribunal administratif en lien avec les actions du Ministère.

Au delà de ce document, il s'avère nécessaire de mettre en place un cadre de concertation entre l'administration du travail et l'administration judiciaire pour une meilleure compréhension des textes et une harmonisation des pratiques.