

COUR DE CASSATION

~~~~~  
CHAMBRE SOCIALE

~~~~~  
Dossier n° 16/94

~~~~~  
Arrêt n°14  
du 19 juin 2003

BURKINA FASO  
**Unité - Progrès - Justice**

~~~~~  
**AUDIENCE PUBLIQUE**  
**du 19 juin 2003**  
~~~~~

**Affaire** : Monsieur B.L.  
                  C/  
Entreprise F.T.

L'an deux mille trois  
Et le 19 juin

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

|               |                  |                                  |
|---------------|------------------|----------------------------------|
| Monsieur,     | Monsieur P.T.R., | Président de la chambre sociale, |
|               |                  | Président                        |
| Madame S.M.   |                  | Conseiller                       |
| Monsieur S.B. |                  | Conseiller                       |

En présence de Monsieur Z.D.M., 1<sup>er</sup> Avocat Général et de Madame O.H.F., Greffier ;

A rendu l'arrêt ci-après :

**LA COUR**

Statuant sur le pourvoi en cassation formé le 17 mars 1994 par Maître Harouna SAWADOGO, au nom et pour le compte de Monsieur B.L., contre l'arrêt n° 04 rendu le 18 janvier 1994 par la Cour d'Appel de Ouagadougou, dans une instance qui oppose son client à l'Entreprise F.T.;

**Vu** l'Ordonnance n° 84-020/CNR/PRES du 03 mai 1984 relative à la Haute Cour Judiciaire ;

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

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

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

**Vu** le mémoire ampliatif du demandeur;

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

**Ouï** le conseiller en son rapport ;

**Ouï** les parties en leurs observations orales ;

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

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### **En la forme**

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

### **Au fond**

Attendu que Monsieur B.L., engagé le 11 avril 1981 par la Société F.T., a été licencié le 02 novembre 1990 ;

Que le 08 novembre 1990, il saisissait l'Inspection du Travail de Ouagadougou ; que celle-ci, face aux positions inconciliables des parties, signait le 1<sup>er</sup> mars 1991 un Procès-Verbal de non-conciliation et transmettait l'affaire devant le Tribunal du travail de Ouagadougou;

Attendu que ledit Tribunal a, par jugement n°66 du 10 novembre 1992, déclaré abusif le licenciement de Monsieur B.L. et condamné l'employeur à lui payer la somme totale de 12.943.037 (douze millions neuf cent quarante trois mille trente sept) Francs CFA ;

Que sur appel dudit jugement, la Cour d'Appel de Ouagadougou, par arrêt n°04 du 18 janvier 1994 infirmait le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et le confirmait en ses autres dispositions ; Que contre cet arrêt le demandeur s'est pourvu en cassation pour violation des articles 19, 33 et 34 du Code du Travail;

Sur le moyen unique tiré de la violation des articles 19, 33 et 34 du Code du Travail.

Attendu que le Conseil du demandeur au pourvoi allègue dans son mémoire ampliatif que :

« 1. De l'obéissance aux ordres d'un supérieur hiérarchique

Attendu que Monsieur B.L. travaillait depuis huit ans avec la Société F.T. ;

Que pendant tout ce temps passé dans ladite société, il a toujours exécuté de bonne foi ses obligations, faisant de lui un travailleur exemplaire ;

Que cela est dû au fait qu'il se conformait toujours aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques ;

Attendu que pour l'exécution de certains travaux sur le chantier de la "C.G.P.", Monsieur B.L. n'a fait qu'obéir aux ordres de son chef hiérarchique immédiat en utilisant un treuil de petite puissance ;

Que même si auparavant, son Président Directeur Général lui avait donné des instructions contraires, Monsieur B.L. n'aurait fait qu'obéir aux ordres d'un supérieur hiérarchique d'autant plus qu'il a exécuté les instructions reçues les dernières et de surcroît de son chef hiérarchique direct ;

Que c'est en exécution des instructions d'un chef hiérarchique que le fait dommageable est arrivé ; Que l'initiative qu'il avait prise lui-même aurait permis d'éviter ce fait dommageable ;

Mais qu'il fallait suivre les instructions du chef hiérarchique ;

Que c'est en agissant autrement qu'il se serait placé sur le terrain de la faute qui lui est reprochée ;

Que c'est en violation de l'article 19 du Code du Travail que l'arrêt dont pourvoi est intervenu ; alors, il convient de le casser et l'annuler ;

## 2. Du licenciement abusif

Attendu que c'est en exécution des ordres d'un chef que Monsieur B.L. a commis une faute ; qu'il est licencié pour cette cause ;

...

Que l'incident n'est survenu que sur obéissance d'un chef hiérarchique direct ;

Que le licenciement du travailleur est abusif ;

Attendu que deux autres motifs sont invoqués par l'employeur ;

Qu'il s'agit d'une part d'un avertissement adressé le 06 septembre 1989, soit exactement 13 mois avant le licenciement survenu le 02 novembre 1990 et d'autre part de la concurrence déloyale ;

...

Que ces (2) deux derniers motifs (avertissement et concurrence déloyale) sont, en dépit de leur caractère intelligemment imaginaire, inopérants en droit ;

Qu'en effet, ils n'ont pas été appelés devant le Tribunal ;

Attendu que seuls les motifs de refus d'obéissance et de sabotage ont été retenus par l'employeur pour licencier le travailleur ;

Que ces deux (2) motifs ont été jugés abusifs par le Tribunal du Travail ;

...

Que les motivations que l'employeur donne à l'appui du licenciement sont inexactes pour les unes et inopérantes pour les autres ;

Que pourtant, la Cour d'Appel a fait droit à la requête de l'employeur ;

Qu'elle a de ce fait violé les dispositions du Code du Travail en ses articles 19, 33 et 34 ;

Que l'arrêt doit être cassé et annulé ; »

Attendu que ledit mémoire ampliatif a été notifié à la défenderesse qui n'y a pas répliqué ;

Attendu que l'arrêt attaqué a statué que :

« ... Du sabotage et du refus d'obéissance

Attendu que le refus d'exécuter un travail entrant dans ses attributions constitue pour le travailleur une faute lourde ;

Qu'en d'autres termes le refus d'obéissance est considéré par la jurisprudence comme constituant une faute lourde. (Abidjan 24 février 1973 TPOM 368 P. 8135. Ouagadougou 11 novembre 1964 TPOM 165 P. 3658, Cass. 9 novembre 1965, D.O 1966 P. 195).

Attendu par ailleurs que de doctrine constante, tout acte de sabotage caractérisé constitue une faute lourde (In Martin KIRSCH le droit du travail africain T.1 page 125) ;

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur L.B., Chef de Chantier de la Société F.T. était chargé du montage et de la pose d'une nacelle sur le chantier de la Caisse Générale de Péréquation (C.G.P) qu'au cours des premiers essais de Monsieur L.B., en présence de Monsieur B., il a été constaté la faiblesse du treuil installé pour la manutention et la pose de la nacelle; qu'il lui a alors été ordonné l'utilisation d'un treuil plus puissant (disponible dans les stocks de la Société) en vue d'obtenir plus de sécurité dans la manutention et la pose de la nacelle ;

Attendu que lors sa tournée d'inspection sur le chantier, Monsieur F., employeur tant de Monsieur L.B. que de Monsieur B., s'est personnellement inquiété des conditions du levage et de la pose de la nacelle ; qu'il ordonna fermement à Monsieur B.L., pour obtenir plus de sécurité, de séparer la nacelle en deux parties et d'utiliser impérativement le grand treuil ;

Attendu que tant à l'Inspecteur du Travail que devant le 1<sup>er</sup> Juge, Monsieur L.B. reconnaît avoir reçu des instructions du Président Directeur Général, mais justifie son acte par des instructions contraires qu'il aurait reçues de Monsieur B.

Attendu que ce moyen de défense ne saurait résister à la critique. Qu'en effet les premiers ont été faits devant Monsieur B., où il a été constaté la faiblesse du treuil installé ; qu'ensuite Monsieur B. ne saurait contredire les instructions données par le Président Directeur Général, son employeur et de Monsieur B.L., encore qu'il a lui même constaté la faiblesse du 1<sup>er</sup> treuil. Qu'il devient dès lors aisé de conclure que Monsieur L.B. a agit délibérément ;

Attendu que ce comportement de l'intimé n'est autre qu'un refus délibéré d'obéissance dont l'objectif est sans plus un sabotage caractérisé ; Qu'en agissant ainsi, il s'est rendu coupable d'une faute lourde rendant son licenciement légitime.

...

#### De la demande reconventionnelle

Attendu que la Société F.T. demande reconventionnellement, le paiement de la somme de 57.270.000 francs à titre de dommages intérêts. Qu'il y a lieu de la recevoir en la forme et la dire non fondée.

Attendu qu'en statuant ainsi qu'il l'a fait, le 1<sup>er</sup> Juge a fait une mauvaise application de la loi.

Attendu qu'il échet :

- D'infirmer le premier jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et condamné la Société F.T. à payer la somme de 12.943.037 francs.

De dire que le licenciement est légitime

Confirmer le jugement quant aux autres dispositions.

Par ces motifs

...

Infirme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif

Dit que le licenciement est légitime

Confirme ledit jugement quant aux autres dispositions » ;

Attendu que l'arrêt attaqué n'a pas retenu les moyens portant sur l'avertissement et la concurrence déloyale ; que dès lors lesdits moyens sont inopérants ;

Attendu que la Cour d'Appel a plutôt statué sur l'insubordination et le sabotage et retenu la culpabilité de Monsieur B.L.;

Qu'en effet de ce fait fautif ou non découlent toutes les conséquences de droit ; qu'au regard de l'article 19 du code du travail si le fait fautif d'insubordination et de sabotage reproché au travailleur est établi, la conséquence en est le licenciement sans droit ; Que dans le cas contraire les articles 33 et 34 dudit code trouvent leur application ;

Attendu qu'il ressort des notes d'audience et du jugement attaqué, que Monsieur B. supérieur hiérarchique immédiat de Monsieur B.L. a reconnu lui avoir donné en dernier lieu les instructions qu'il a exécutées;

Mais attendu que par écrit adressé à la Cour, Monsieur B. ne reconnaît pas les avoir donner ;

Que dès lors, nonobstant le pouvoir souverain d'appréciation, la Cour ne peut occulter le témoignage de Monsieur B. consigné dans un acte authentique sans chercher à vérifier si ce témoignage avait été frauduleusement consigné;

Attendu qu'en statuant comme elle l'a fait, la Chambre sociale de la Cour d'appel, au regard des articles 19, 33 et 34 suscités du Code du travail, n'a pas dit le droit ; que l'arrêt attaqué manque de base légale et encourt cassation ;

Attendu que l'examen de l'arrêt fait ressortir en outre une contrariété ; qu'en effet la Cour, dans son dispositif, a déclaré le licenciement légitime et confirmé le jugement en ses autres dispositions dont la condamnation pécuniaire portant sur les indemnités et dommages -intérêts ; qu'en statuant ainsi elle a entaché sa décision de contrariété ; que l' article 30-3 du code du travail exclut tout licencié pour faute lourde du bénéfice des indemnités et dommages -intérêts ; que dès lors, il y a contrariété et fausse application de la loi, et l'arrêt encourt également cassation de ce moyen d'ordre public;

### **Par ces motifs**

En la forme, reçoit le pourvoi ;

Au fond, le déclare fondé;

Casse et annule en toutes ses dispositions l'arrêt attaqué ;

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

Met les dépens à la charge du trésor public.

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

Et ont signé le Président et le Greffier.