

VU l'Ordonnance n° 91-0051/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 portant organisation, attributionS et fonctionnement de la Cour de Cassation et procédure applicable devant elle ;

VU les articles 592 et suivants du Code de Procédure Civile ;

VU les mémoires ampliatifs et en réplique ;

VU les conclusions écrites du Ministère Publique ;

Ouï Monsieur le Conseiller en son rapport ;

Ouï Monsieur l'Avocat Général en ses observations orales ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

SUR LA RECEVABILITE

Attendu que le pourvoi formé par Maître Franceline TOE-BOUDA remplit les conditions de forme et de fond prévues par la loi ; qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

AU FOND

Attendu que Monsieur B.B.G. a été engagé le 26 juin 1970 par la Société F.F. en qualité de responsable des comptes clients et de la facturation et classé dans la catégorie M1 du statut du personnel de la société ;

Attendu qu'à partir du 20 juin 1991, outre ses fonctions, il s'est vu confié les tâches précédemment dévolues à Monsieur S.A. lequel était classé dans la catégorie M5 échelon 7 ;

Attendu que par lettres en dates des 17 mai 1974, 15 septembre 1997 et 11 mai 1998, Monsieur B.B.G. sollicitait à la Direction Régionale de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, son reclassement à la catégorie M5 qui était celle de Monsieur S.A.;

Attendu qu'en guise de réponse, l'employeur le reclassait à la catégorie M3 ;

Attendu qu'insatisfait, Monsieur B.B.G. saisissait l'Inspecteur du Travail puis à la suite de l'échec de la tentative de conciliation, le Tribunal du Travail de Koudougou lequel par jugement n° 18 du 24 juin 1999 ordonna le reclassement du travailleur à la catégorie M5 et condamna la Société F.F. à lui payer le différentiel de salaire subséquent ;

Attendu qu'à la suite des appels interjetés par l'une et l'autre, la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de Ouagadougou par arrêt n° 24 du 20 mars 2001 dont pourvoi, confirmait le jugement en toutes ses dispositions ;

Attendu que la demanderesse au pourvoi allègue:

« Sur les moyens de cassation tirés de la fausse application de la loi, de l'insuffisance de motifs et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Attendu que l'arrêt de la Cour d'Appel de Ouagadougou sera cassé pour les motifs ci-dessus relevés ;

Attendu qu'en effet, pour solliciter son reclassement à la catégorie M5, Monsieur B.B.G. s'appuyait sur une correspondance de son supérieur hiérarchique qui donnait un avis favorable pour son reclassement à la catégorie supérieure ;

Qu'or il résulte de la correspondance invoquée par Monsieur B.B.G. que la volonté de son supérieur hiérarchique était son reclassement à la catégorie M3 ;

Attendu que conformément aux vœux du supérieur hiérarchique, la Société F.F. reclassait Monsieur B.B.G. à la catégorie M3 ;

Que Monsieur B.B.G. ne saurait donc se prévaloir de l'avis de son supérieur hiérarchique pour fonder sa demande et solliciter en même temps son reclassement à la catégorie M5 alors que son supérieur hiérarchique proposait son reclassement à la catégorie M3 ;

Que la décision de reclassement de Monsieur B.B.G. à la catégorie M5 est donc manifestement mal fondée.

Qu'en rendant une telle décision, le Tribunal du Travail, la Cour d'Appel ensuite, faisaient une fausse application de la loi et commettaient une erreur manifeste dans l'appréciation des faits ;

Qu'il plaira donc à la haute juridiction de casser l'arrêt querellé pour les motifs ci-dessus et de renvoyer le dossier devant la Cour d'Appel autrement constituée. » ;

Attendu que le défendeur au pourvoi réplique:

« Attendu que pour demander la cassation de l'arrêt de la Cour d'Appel de Ouagadougou, la Société F.F. invoque la fausse application de la loi, l'insuffisance de motifs et l'erreur manifeste d'appréciation ; qu'elle expose que la correspondance ayant servi au reclassement de Monsieur B.B.G., le classait en catégorie M3 ; qu'ainsi le fait pour la Cour d'ordonner son reclassement à la catégorie M5 est mal fondé ;

Mais attendu qu'un tel moyen invoqué au soutien d'une cassation ne saurait prospérer ; que suivant l'article 22 du Code du Travail, la Société F.F. avait l'obligation soit de ramener Monsieur B.B.G. à ses anciennes fonctions soit le confirmer dans la nouvelle fonction étant entendu que le poste de Monsieur S.A. qu'il occupait était classé en catégorie M5 ; que ce même

principe est conforté par l'article 19 de la convention collective interprofessionnelle du 09/7/1974 ;

Attendu que la Cour d'Appel de Ouagadougou ne saurait être liée par une correspondance d'un supérieur hiérarchique mais bien par la loi ; qu'il plaise à la Cour dire et juger qu'une bonne application de la loi a été faite et donc rejeter le recours de la Société F.F. comme étant mal fondé ; »

Attendu que la Cour d'appel a statué :

« Attendu qu'aux termes de l'article 22 du Code du Travail et de l'article 19 de la Convention Collective Interprofessionnelle, le travailleur qui assure provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne doit pas excéder un mois pour les ouvriers et employés et 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

Qu'au delà, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur par son reclassement dans la catégorie correspondant au nouvel emploi ou lui rendre ses anciennes fonctions ;

Qu'en l'espèce, Monsieur B.B.G. assurait corrélativement avec ses propres fonctions, celles dévolues à Monsieur S.A. depuis le 20 juin 1991 jusqu'en 1998 alors que ce dernier était classé en catégorie M5 ;

Que la Société F.F. ne saurait nier cet état de fait puisque c'est trois (3) demandes de reclassement dans la catégorie supérieure correspondant à ses nouvelles fonctions et demeurées sans suite favorable que le travailleur s'est résolu à saisir l'Inspection du Travail et la Justice ;

Qu'en ayant occupé un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle pendant une durée qui excède largement la limite légale sans que l'employeur ne le replace dans ses anciennes fonctions, le travailleur est alors en droit de réclamer son reclassement dans la catégorie supérieure correspondante ;

Que de tout ce qui précède, il en résulte que le premier juge a fait une bonne appréciation des faits de la cause et que c'est à bon droit qu'il a ordonné le reclassement du travailleur en catégorie M5 et condamné la Société F.F. à lui payer le différentiel de salaire attaché audit reclassement, puis a débouté le travailleur de sa demande en dommages intérêts ; »

Attendu qu'en statuant ainsi, il ne peut être reproché à l'arrêt attaqué d'insuffisance de motifs, d'erreur manifeste d'appréciation et fausse application de la loi;

Que dès lors lesdits moyens ne sont pas fondés et doivent être rejetés ;

Attendu que les juges d'appel ont fait une bonne application de la loi ; que l'examen de l'arrêt ne fait ressortir aucun moyen d'ordre public de cassation ;

Par ces motifs,

En la forme, reçoit le pourvoi;

Au fond, le rejette comme étant mal fondé.

Met les dépens à la charge du Trésor.

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.