

UNIVERSITE OUAGA I Pr Joseph KI-ZERBO
Office du Baccalauréat

Séries G1-G2

Année 2017
Session normale
Epreuve du 1^{er} tour
Durée : 2 heures
Coefficient : 02

EPREUVE DE DROIT

Ce sujet comporte quatre (4) pages

N.B. : La calculatrice est autorisée.

PREMIERE PARTIE : ANALYSE DE DECISION DE JUSTICE (12 points)

Tribunal du Travail de Ouagadougou,
Jugement n°81 du 24/04/2001

Le tribunal,

Faits, procédure, prétentions et arguments des parties

Par déclaration n°2000-90/DRETSS/TNK du 20 septembre 2000 faite au greffe du Tribunal du Travail de Ouagadougou, Madame Z.A. a introduit une action en paiement de dommages et intérêts de cinq millions (5 000 000 F) contre la Direction Régionale de la Santé de Tenkodogo ;

Au soutien de ses réclamations, Madame Z.A. fait valoir qu'elle a travaillé comme manœuvre précédé du bénévolat, jusqu'au 1^{er} juin 1999, date à laquelle elle a été engagée pour un contrat de travail à durée déterminée renouvelable ; Un an après, soit exactement en début mai 2000, elle reçoit une lettre lui notifiant que son contrat de travail allait être résilié le 1^{er} juin 2000 ;

Elle s'insurge contre cette décision, affirmant que celle-ci résulte d'une machination ourdie par le chef du personnel suite au harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet par ce dernier qui l'a rejoint même à son domicile pour lui administrer des coups face à sa résistance ;

Elle rejette tous les arguments évoqués par l'employeur pour justifier la rupture ; Elle réclame sa réintégration et à défaut le paiement de la somme pré-mentionnée pour le licenciement abusif ;

L'employeur résiste à la demande du travailleur arguant du fait que depuis l'engagement de l'intéressée en juin 1999, elle a brusquement changé de comportement ; Qu'elle exécutait mal son travail, manquait du respect à ses supérieurs hiérarchiques, entretenait des relations difficiles avec les autres agents de la Direction Régionale ; Que tous ces faits ont conduit la Direction Régionale à se séparer d'elle ; Que l'employeur s'oppose à toute réintégration et à un quelconque dédommagement ;

La tentative de conciliation entreprise à l'Inspection du Travail s'est soldée par un échec et le dossier a été transmis au Tribunal du travail en application de l'article 198 du Code du Travail ;

En application de l'article 190 alinéa 2 du Code du Travail, les parties ont été citées à comparaître à l'audience du 20 février 2001 pour y voir statuer sur leur différend ;

A cette date, le dossier a été renvoyé au 27 mars 2001 pour re-citer le défendeur ; advenue ladite audience, le dossier a été retenu, débattu contradictoirement et mis en délibéré au 24 avril 2001 où vidant sa saisine, le Tribunal a statué en ces termes :

DISCUSSION

1) Du caractère abusif du licenciement de Madame Z.A.

Attendu que Madame Z.A. a été licenciée le 4 mai 2000 par la Direction Régionale de la Santé de Tenkodogo en ces termes : « J'ai le regret de porter à votre connaissance que votre contrat n°03 en date du 11 juin 1999 sera résilié pour compter du 1^{er} juin 2000. Les raisons de la résiliation de votre contrat sont les suivantes :

- Refus d'obéissance et manque de respect à ses supérieurs hiérarchiques se traduisant par des paroles mal placées ;
- Difficultés de relations avec les différents agents de la Direction Régionale de la Santé (lieu de service) ;
- Irrégularité au service ;
- Mauvaise qualité de travail » ;

Attendu que le travailleur conteste les motifs de licenciement ci-dessus énumérés ; que dans ces circonstances, il revient à l'employeur d'apporter la preuve des motifs contenus dans la lettre de licenciement ; Que s'agissant du refus d'obéissance et du manque de respect à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, il résulte des débats à l'audience que la demanderesse a été recrutée en qualité de planton ; Qu'à ce titre, les tâches dévolues au planton appelé également agent de liaison se résument à la transmission de tout courrier interne et externe de la Direction Régionale de la Santé de Tenkodogo ; Qu'il est normal et légitime que la requérante refuse de nettoyer les toilettes qui constitue fondamentalement une modification substantielle de son contrat de travail ; Qu'en ce qui concerne l'irrégularité au service et la mauvaise qualité de travail, l'employeur a été dans l'impossibilité de produire le moindre indice susceptible de conforter la conviction du Tribunal sur la réalité de ces motifs ; Qu'enfin, les difficultés de relations avec les différents autres agents de la Santé reprochées au travailleur même si elles sont réelles ne constituent pas à elles seules un motif de se séparer de la requérante dans la mesure où aucun avertissement ou mise à pied n'a été adressé à celle-ci au préalable, susceptible de faire changer le comportement de l'intéressée ;

Attendu que le motif réel du licenciement réside dans le refus de Madame Z.A. de se soumettre aux avances sexuelles de Monsieur D.T., devenu ultérieurement chef du personnel ; Qu'au regard de ces constats et en application de l'article 34

paragraphe 1^{er} du code du travail, il y a lieu de qualifier d'abusif la rupture du contrat de travail de Madame Z.A. ;

2) Des dommages et intérêts

Attendu que l'article 33 alinéa 2 du code du travail autorise le paiement des dommages et intérêts à tout travailleur licencié abusivement ;

Attendu que Madame Z.A., dont le licenciement a été qualifié d'abusif, sollicite la condamnation de la Direction Régionale de la Santé de Tenkodogo à lui payer la somme de 5 000 000 F à titre de dédommagement ;

Attendu qu'au regard de son ancienneté d'une année et de son salaire mensuel de 50 000 F, la somme de 300 000 F correspondant à six mois de salaire est juste à réparer le préjudice subi par la requérante ; Qu'il échet par conséquent de condamner la Direction Régionale de la Santé de Tenkodogo à payer à Madame Z.A., la somme de 300 000 F à titre de dommages et intérêts et la débouter du surplus de sa demande ;

PAR CES MOTIFS,

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

- Déclare le licenciement de Madame Z.A. abusif ;
- Condamne par conséquent la Direction Régionale de la Santé de Tenkodogo à verser à Madame Z.A. la somme de 300 000 F à titre de dommages et intérêts ;
- Déboute Madame Z.A. du surplus de sa demande.

TRAVAIL A FAIRE :

- 1) Présentez les parties en conflit et résumez les faits. **(2,5 points)**
- 2) Résumez la procédure suivie. **(2 points)**
- 3) Quels sont les prétentions et arguments de Madame Z.A. **(3 points)**
- 4) Quel est le problème juridique soulevé ? **(1 point)**
- 5) De quelle voie de recours la partie déboutée dispose-t-elle et dans quel délai ? **(1,5 points)**
- 6) Quelle est la motivation du juge par rapport au refus d'obéissance reproché à Madame Z.A. par son employeur. **(2 points)**

DEUXIEME PARTIE : CAS PRATIQUE (8 points)

Monsieur ZAMA est un commerçant domicilié à Kaya et spécialisé dans la vente des appareils HIGH-TECH et ménagers.

Le 1^{er} juin 2014, pour les besoins de ses opérations de livraison, il a acheté une camionnette à dix sept millions (17 000 000) de francs CFA auprès de LAFIA, une société en nom collectif (SNC) et dont le siège social est à Ouagadougou.

Le 07 juin, Monsieur ZAMA a vendu un ensemble de meubles d'une valeur de trois cent mille (300 000) francs CFA à Madame SOUGRI, une ménagère résidente à Kaya. Le contrat de vente prévoit, entre autres que :

- Le prix de vente est payable en trois mensualités de cent mille (100 000) francs ;
- En cas de litige portant sur l'exécution dudit contrat les parties devront se référer à un arbitre choisi de commun accord.

TRAVAIL A FAIRE :

- 1) Indiquez la nature juridique des actes suivants :
 - a) La vente de la camionnette par la société LAFIA à Monsieur ZAMA. **(1 point)**
 - b) La vente de l'ensemble de meubles entre Monsieur ZAMA et Madame SOUGRI. **(1 point)**
 - 2) Selon les modalités prévues dans le contrat de vente des meubles à Madame SOUGRI :
 - a) Quelle est la modalité de paiement du prix ? **(1 point)**
 - b) Nommez la clause attribuant compétence, en cas de litige, à un arbitre. **(1 point)**
 - 3) Définissez le fonds de commerce. **(1,5 points)**
 - 4) Définissez la société en nom collectif. **(1,5 points)**
 - 5) Dans quel type de société commerciale peut-on classer la société en nom collectif ? **(1 point)**
-