

EPREUVE DE DROIT

Coefficient : 02

Durée : 02 heures

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

DECISION N°11 DU 16/02/2016

(...);

FAITS-PROCEDURE-PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES.

Par jugement n°193 du 29 avril 2014, le Tribunal du Travail de Ouagadougou a vidé sa saisine en ces termes :

« Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;
- Déclare son licenciement légitime ;

(...).

C'est contre ce jugement que Z.D a fait appel le 02 mai 2014 au greffe du Tribunal du Travail de Ouagadougou ;

Il expose au soutien de son appel qu'il a été engagé par la S. SA en qualité de directeur de la production le 15 février 2007 par un contrat de travail à durée indéterminée ; en 2010, à l'arrivée d'un nouveau directeur général, ses relations avec la société se sont considérablement dégradées comme le démontre le fait qu'il n'a jamais été reçu par ce dernier alors qu'il occupe un poste qui relève directement de la direction générale ; dans ce climat assez difficile, il finit par être licencié le 22 juin 2012 pour insuffisance de résultats et perte de confiance, alors qu'il n'a jamais fait l'objet d'une évaluation quelconque ; selon lui, son licenciement est abusif du fait que l'insuffisance de résultats de sa direction tient au fait que les moyens financiers et matériels mis à sa disposition ne permettent pas de répondre adéquatement aux sollicitations de la direction générale et que la perte de confiance ne suffit jamais à elle seule à justifier un licenciement ; il conclut donc au caractère abusif de son licenciement (...);

En réplique, la S. SA expose qu'elle est une compagnie de transport ; à ce titre, le poste de directeur de la production apparaît comme sensible dans la réalisation de ses objectifs ; elle précise que depuis son embauche en qualité de directeur de la production, Z.D a fait montre de beaucoup d'insuffisances dans son travail ; en effet, depuis 2009 où il a écopé un avertissement à l'issue d'un vol de carburant par l'ancien directeur général, à maintes reprises il a fait l'objet de demandes d'explication sur la conduite de sa direction ; celle-ci accusait de graves manquements tels que la vétusté du parc automobile, les pannes fréquentes sur des véhicules de transport, les ruptures de carburant, une gestion approximative du personnel, entre autres ; fort de ce constat, la nouvelle direction générale qui a fait de la relance de la société son objectif, a procédé dès 2010, suite aux dysfonctionnements constatés, à une relance de Z.D dans le but de l'inviter à remédier aux insuffisances dans la tenue de son poste ; elle a constaté malheureusement une persistance des dysfonctionnements qui s'accroissent mal avec la réalisation des objectifs qu'elle s'était fixés ; c'est fort de ce constat qu'elle s'est

résolue à mettre un terme à ses relations contractuelles avec Z.D ; elle conclut à la confirmation du jugement querellé, (...)

DISCUSSION AU FOND

Sur le caractère du licenciement

Attendu que Z.D sollicite l'infirmité du jugement querellé au motif que le premier juge a qualifié de légitime la rupture de son contrat de travail avec S. SA alors qu'il s'agit, au regard des faits de la cause d'un licenciement abusif en ce sens qu'il repose sur un motif inexact tiré de l'insuffisance de résultats et de la perte de confiance ; qu'il précise que les moyens n'ont pas été mis à sa disposition pour lui permettre d'assurer correctement les devoirs de sa charge ;

Attendu qu'aux termes de l'article 35 du code de travail, le travailleur doit fournir le travail pour lequel il a été embauché ; que pour la fixation des missions du travailleur et des objectifs tant qualitatifs que quantitatifs assignés au travailleur, l'employeur, en vertu de son pouvoir de direction, tient compte des contraintes, des besoins et des ressources à mettre à la disposition du travailleur ;

Attendu qu'en l'espèce, le premier juge a qualifié de légitime le licenciement de Z.D en rappelant que l'insuffisance de résultats est suffisamment caractérisée au regard du manque d'anticipation de Z.D dans l'accomplissement des tâches qui lui incombent ; que plusieurs fois, des constats de dysfonctionnements ont été faits par la direction générale qui a invité Z.D à améliorer son service mais en vain ;

Attendu qu'en barre d'appel, Z.D ne démontre aucun autre grief contre le jugement qu'il querelle sur ce point ; de plus, aucune pièce du dossier ne démontre l'état des diligences qu'il a accomplies pour remédier aux cas de dysfonctionnements qui lui ont été imputés sans qu'il ne conteste, sauf à les rejeter sur le manque de moyens ;

Que sur le moyen que la perte de confiance ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement, en l'espèce, elle conforte l'insuffisance de résultats suffisamment établie à l'encontre de Z.D ;

Que c'est donc à bon droit que le premier juge a qualifié le licenciement de légitime ;

PAR CES MOTIFS,

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

En la forme, (...) ; **Au fond,**

Confirme le jugement querellé ;

(...)

TRAVAIL A FAIRE :

- 1) a- Donnez la nature de la décision de justice. (0,5pt)
b- Identifiez la juridiction qui l'a rendue. (0,5pt)
- 2) a- Présentez les parties en litige. (1pt)
b- Résumez les faits. (2pts)
- 3) Quelle est la procédure suivie pour la résolution du conflit ? (3pts)
- 4) Identifiez la prétention et les arguments de Z.D. (3pts)

- 5) Quelle est la motivation du premier juge par rapport à la qualification du licenciement de Z.D. ? (1pt)
- 6) Précisez la voie de recours dont dispose la partie insatisfaite de la décision rendue. Indiquez-en le délai. (1pt)

DEUXIEME PARTIE : CAS PRATIQUE (08 points)

Marc, libraire, revend des livres qu'il achète chez un grossiste. Il vit des bénéfices qu'il réalise et fait de cette activité sa profession habituelle.

Marc exploite son fonds de commerce dans un local appartenant à El Hadj Hamado qu'il a loué pour une durée de trois (3) ans moyennant un loyer mensuel de 150.000 FCFA.

Au terme de la durée de leur contrat, Marc voudrait renouveler son contrat et rester dans l'immeuble, mais El Hadj Hamado s'oppose à cette idée.

Quelques temps après la résolution de son différend avec son bailleur, Marc décide de créer avec sa femme une société commerciale dans laquelle le capital social sera divisé en parts sociales et la responsabilité de chaque associé limitée à son apport.

TRAVAIL A FAIRE :

- 1) Marc peut-il être considéré comme un commerçant ?
Justifier votre réponse. (2pts)
- 2) Qualifiez le contrat qui lie Marc à El Hadj Hamado. (1pt)
- 3) Sous quelles conditions Marc peut-il obtenir le renouvellement de son contrat ? (2pts)
- 4) En cas de refus de El Hadj Hamado de renouveler le contrat, à quel droit Marc peut-il prétendre ? (1pt)
- 5) a- Quelle société commerciale le couple peut-il créer ? (1pt)
b- Donnez deux autres caractéristiques de cette société. (1pt)