

Jugement N°090

DU 17/06/2003

**Affaire : ZONGO Idrissa
et 2 autres**

**BURKINA FASO
UNITE-PROGRES-JUSTICE
=====**

COUR D'APPEL DE OUAGADOUGOU

C/

Station Mobil Bataille du Rail

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE OUAGADOUGOU**

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 JUIN 2003

Le Tribunal du Travail de Ouagadougou (Burkina Faso),
statuant en matière sociale, en son audience publique
ordinaire du dix sept juin deux mille trois, tenue au palais
de Justice de la ville susdite, à laquelle siégeaient :

Monsieur YONLI Emmanuel

Président

Monsieur FOFANA Seydou,

Assesseur Employeur

Monsieur KIMA Salifou,

Assesseur Travailleur

Assistée de Maître **ILBOUDO Marou, Greffier**

A rendu le jugement social dont la teneur suit dans la
cause qui oppose :

Monsieur ZONGO Idrissa et 2 autres assistés de
monsieur Claude SAWADOGO, demandeurs ;

D'UNE PART

**Et la Gérante de la Station Mobil Bataille du Rail, 01 BP
1243 Ouagadougou, Tél 31 39 26 défendeur ;**

D'AUTRE PART

FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Messieurs BAZIEMO Etienne, ZONGO Idrissa et NIKIEMA Aboubacar ont été engagés verbalement par madame BAYALA Kady dans sa station service Mobil Bataille du Rail en qualité de pompistes, respectivement, en mars 1998, décembre 1997 et août 1999.

Le 30 avril 2001, par des notes individuelles portant en objet « annonce », il leur est notifié la rupture de leur contrat dans les termes suivants : « la Station Mobil Bataille du Rail a le regret de vous informer qu'à partir de ce jour 30 avril 2001, vous ne faites plus partie de son personnel. Par la même occasion, décline toute responsabilité au nom de la Station Bataille du Rail en ce jour. Veuillez agréer monsieur, l'expression de nos sincères remerciements » ; signées de la gérante.

Les demandeurs, contestant la légitimité de leur licenciement, saisissent l'Inspection du Travail le 23 mai 2001 pour tenter de régler à l'amiable le litige qui les oppose à leur ex- employeur. Devant l'inspecteur du Travail, l'employeur a expliqué qu'il a licencié les demandeurs parce qu'ils échangeaient de l'argent contre des bons de carburant moyennant un intérêt, ce qui est interdit. Les demandeurs nient cette accusation.

La tentative de conciliation ayant échoué procès- verbal de non-conciliation n°257 du 26 juin 2001 en est dressé.

Par déclaration écrite faite au greffe du Tribunal du travail en date du 11 juillet 2001 sous le n°179, les demandeurs saisissent le Tribunal du Travail de Ouagadougou pour voir déclarer la rupture de leur contrat abusive et condamner leur ex- employeur à leur payer les droits acquis et de licenciement ci- après selon le dernier état de leurs réclamations. Voir annexe 1.

Au soutien de leurs prétentions, les demandeurs exposent que pendant l'exécution de leur contrat de travail, l'employeur n'a pas respecté la législation du travail relative aux salaires, heures supplémentaires, aux congés annuels payés, à la sécurité sociale, à la dotation en tenue de travail et aux différentes primes. Ils soutiennent en outre que leur licenciement est abusif.

La Station service Mobil Bataille du Rail prise en la personne de la gérante Mme BAYALA Kady bien que régulièrement citée n'a ni comparu, ni conclu.

MOTIVATION

En la forme

Attendu que la défenderesse qui, bien que régulièrement citée, en attestent les citations à comparaître à l'audience du 9 juillet 2002 et du 22 avril 2002, na ni conclu, ni comparu ;

Qu'elle ne semble dès lors pas s'opposer à la recevabilité des réclamations des demandeurs ;

Qu'en conséquence il y a lieu de déclarer les réclamations des demandeurs recevables ;

Au fond ;

Sur le caractère du licenciement

Attendu que conformément à l'article 34 du code du travail, toute rupture d'un contrat de travail est abusive si elle n'a pas été notifiée par écrit par la partie qui en prend l'initiative à l'autre ;

Que même si la loi n'indique pas la forme et le contenu de la lettre de rupture on comprend que le législateur veuille éviter les contestations relatives, d'une part, à l'auteur de l'initiative de la rupture ; à la date de la rupture et, d'autre part, aux motifs de la rupture du contrat de travail ; d'où il doit suivre que les notes par lesquelles l'employeur a, en l'espèce informé les demandeurs qu'ils ne font plus partie de son personnel ne sauraient être considérés comme des lettres de licenciement au regard des mentions qu'elles portent ; Que bien plus il s'est agi pour l'employeur de décliner sa responsabilité quant aux actes que les demandeurs viendraient à effectuer en son nom ;

Qu'à supposer que ses notes puissent être considérées comme des lettres de licenciement, le licenciement n'en serait pas moins abusif car, selon l'article 33 du code du travail, en cas de contestation sur le licenciement, l'employeur est tenu de faire devant la juridiction compétente la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture ; Or en l'espèce, bien que le licenciement soit contesté, l'employeur ne rapporte aucune preuve de la légitimité des motifs du licenciement ; il ne peut du reste en rapporter aucune preuve dès lors qu'il n'y invoque aucun motif pour justifier la rupture ;

Attendu, par ailleurs, que l'employeur lié aux demandeurs par des contrats de travail à durée indéterminée en ce que les contrats ayants été verbaux, aucune stipulation n'a pu être faite sur leur durée, ce conformément à l'article 11 de la Convention Collective Interprofessionnelle, ne peut se prévaloir de la liberté de rupture de l'article 28 du code du travail, celle-ci étant subordonnée au préavis notifié par écrit qu'il n'a pas non plus respecté ;
Que de tout ce dessus, il découle que la rupture des contrats des demandeurs est, en toutes hypothèses, abusive ;

-Des réclamations des demandeurs

-Sur le salaire des trois mois de stage

Attendu que les demandeurs sollicitent du Tribunal la condamnation de leur ex- employeur à payer trois mois de salaire correspondant aux salaires des trois mois de stage qu'ils ont effectué sans être rémunérés ;

Attendu que l'article 14 de la Convention Collective Interprofessionnelle alinéa 2, dispose que pendant la période de stage le travailleur perçoit au moins le salaire minimum de la catégorie de l'emploi qu'il est appelé à occuper ;

Qu'en l'espèce, les demandeurs soutiennent que pendant les trois mois de stage qu'ils ont effectué, ils n'ont perçu aucune rémunération ; que leur ex-employeur qui ne rapporte pas la preuve du paiement de ces salaires, conformément à l'article 115 du code du travail, alors qu'il en était tenu, doit être considéré comme n'ayant pas payé et condamné à les payer ;

Attendu que ZONGO Idrissa et BAZIEMO Etienne, ont été embauchés respectivement en décembre 1997 et mars 1998 ; qu'à ces dates, conformément à la décision de la commission mixte paritaire interprofessionnelle du 12 mars 1997, le salaire minimum de la catégorie professionnelle de l'emploi qu'ils occupaient correspondait à 42 499 F CFA ;

Qu'il convient de condamner leur ex- employeur à payer à chacun d'eux la somme de 127 497 F CFA ;

Que concernant monsieur NIKIEMA Aboubacar qui a été embauché en août 1999, le salaire minimum de la catégorie de l'emploi qu'il a occupé, conformément à la décision de la commission mixte paritaire

interprofessionnelle du 24 mai 1999, est de 46 749 F ;
qu'il convient donc de condamner son ex-employeur à lui
payer la somme de 140 247 F CFA ;

-Sur le reliquat de salaire

Attendu que les demandeurs sollicitent la condamnation
de leur ex-employeur à leur payer un reliquat de salaire
calculé sur la base du salaire minimum de leur catégorie
professionnelle déduction faite de la somme de
26 500 F CFA et 25000 F CFA correspondant au salaire
effectivement perçu ;

Attendu que l'article 20 alinéa 5 du code du travail dispose
que l'employeur doit payer les salaires et indemnités dus,
en vertu des textes réglementaires, conventionnels et
contractuels ;

Que l'article 3-1 de la convention OIT n°26 sur les
méthodes de fixation des salaires minima de 1928, ratifié
par le Burkina Faso le 21 novembre 1960 applicable dans
les industries de transformation et dans le commerce,
dispose que les taux minima de salaires qui auront été
fixés seront obligatoires pour les employeurs et les
travailleurs intéressés ; ils ne pourront être abaissés par
eux ni par accord individuel, ni, sauf autorisation générale
ou particulière de l'autorité, par contrat collectif ;

Qu'en son article 4, il est dit, d'une part, que tout membre
qui ratifie la présente convention, doit prendre les mesures
nécessaires, aux moyens d'un système de contrôle et de
sanction pour que les employeurs et les travailleurs
intéressés aient connaissance des taux minima des
salaires en vigueur et que les salaires effectivement
versés ne soient pas inférieurs aux taux minima
applicables ; d'autre part, que tout travailleur auquel les
taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires
inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire
ou autre voie légale, de recouvrer le montant de la somme
qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la
législation nationale ;

Qu'il y a lieu d'ajouter que la convention OIT n°131
concernant la fixation des salaires minima notamment en
ce qui concerne les pays en voie de développement de
1970, ratifié par décret 74-42 du 4 mars 1974, dispose en
son article 2-1, que les salaires minima auront force de loi
et ne pourront pas être abaissés ; leur non application

entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres à l'encontre de la personne ou des personnes responsables ;

Attendu qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que les demandeurs percevaient les sommes de 26 500 et 25 000 F CFA comme salaire mensuel ; qu'il est incontestable que ces salaires sont inférieurs aux taux fixés par les décisions de la commission mixte paritaire interprofessionnelle du 12 mars 1997 et du 24 mai 1999 ;

Que les demandeurs sont dès lors fondés à demander au Tribunal, le recouvrement des sommes qui leurs restent dues dans la mesure où conformément à l'article 124 du code du travail, leur action a été formée dans les délais requis ;

Attendu que pour chaque demandeur la somme allouée, calculée selon la date d'embauche de chacun est donnée en annexe 2 ;

-Sur la prime de transport

Attendu que selon l'article 3 de la Convention Collective des entreprises pétrolières du Burkina- Faso du 8 juin 1976, les travailleurs ont droit à une prime de transport correspondant à 25% du SMIG pour les travailleurs utilisant leur propre moyen de transport pour se rendre de leur domicile au lieu de travail et vice- versa ;

Qu'en l'espèce, les demandeurs qui exposent qu'ils utilisaient leur propre moyen de transport ont droit chacun à la somme donnée en annexe 2 du jugement, calculée sur la base du montant du SMIG et de la date d'embauchage ;

-Sur la prime de fin d'année

Attendu que l'article 2 de la convention collective des entreprises pétrolières du Burkina - Faso dispose qu'une prime de fin d'année est accordée à tout le personnel ayant au moins 6 mois de présence dans l'établissement aux conditions suivantes :

100% du salaire mensuel pour les travailleurs ayant un salaire égal ou inférieur à 70 000 F CFA...

Qu'en l'espèce, les demandeurs BAZIEMO Etienne et ZONGO Idrissa embauchés respectivement en mars 1998 et décembre 1997 réunissent en juin 1998, 1999 et 2000

l'ancienneté nécessaire à l'octroi de cette prime à 100% de leur salaire mensuel, celui-ci étant inférieur à 70 000 F CFA.

Que le demandeur NIKIEMA Aboubacar, embauché en août 1999, n'acquiert droit à l'octroi de cette prime que pour compter de fin 2000 ;

Que les différentes sommes à allouer aux demandeurs correspondent à celles données en annexe 2 du présent jugements ;

-Sur le remboursement des frais des tenues de travail

Attendu que l'article 8 de la Convention suscitée, dispose qu'il sera attribué au moins 4 tenues par an au personnel ci-après : les pompistes...

Qu'en l'espèce, les demandeurs qui ont travaillé au compte de leur employeur en qualité de pompistes, expliquent que les tenues qui leur ont été attribuées l'ont été à leur frais, qu'ils demandent donc à en être rembourser ;

Qu'il convient conformément à l'article sus-cité, de condamner leur ex-employeur au remboursement du prix des tenues qu'il a attribué aux demandeurs injustement à leurs frais, en fonction du nombre de tenues dont ils ont été attributaires depuis leur date d'embauche à la rupture de leur contrat ; que les différents montants à leur rembourser correspondent à ceux donnés dans l'annexe 2 du présent jugement ;

-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 de panier dont le montant est égal à trois fois le salaire minimum interprofessionnel garanti ;

Qu'en l'espèce, les demandeurs exposent qu'ils ont travaillé 24 heures sur 24 heures de mars 1998 à novembre 2000 et, demande au tribunal de condamner leur ex-employeur au payement de cette prime.

Mais attendu que le tribunal ne dispose pas d'éléments objectif lui permettant d'apprécier de l'octroi de cette

prime ; que les demandeurs qui se sont bornés à dire qu'ils ont travaillé 24/24h de mars 1998 à novembre 2000 n'en rapportent pas la preuve ;

Qu'en effet, on conçoit difficilement que cette affirmation soit vraie et que, l'on sait que tous les demandeurs n'ont pas été embauchés depuis mars 1998 ;

Qu'en somme, cette affirmation qui fonde leur réclamation ne paraît pas vraie ;

Qu'en conséquence le tribunal les en déboute ;

-Sur la rémunération des heures supplémentaires

Attendu que les demandeurs exposent qu'ils ont effectué des heures supplémentaires qui n'ont pas été rémunérées par leur ex-employeur et demandent au tribunal de condamner celui-ci à leur payer les sommes correspondantes ;

Attendu qu'en l'espèce, d'une part, il n'a pas été prouvé que les demandeurs ont effectivement effectué des heures supplémentaires, ceux-ci ayant simplement déclaré en avoir effectué un certain nombre dont ils demandent la rémunération selon des sommes qu'ils ont fixé ;

Que, d'autre part, la rémunération des heures supplémentaires, conformément à l'article 44 de la convention Collective Interprofessionnelle obéit à un mode de calcul, alors que la prétention des demandeurs tel qu'ils la soumettent au tribunal ne permet pas d'en apprécier le calcul de la somme à leur allouer ;

Qu'au total, le tribunal ne dispose d'aucun élément objectif d'appréciation de la réclamation des demandeurs ;

Qu'en conséquence il les en déboute ;

-Sur l'indemnité de congé payé

Attendu que les demandeurs soutiennent qu'il n'ont pas bénéficié de congé annuel payé de leur embauchage à la rupture de leur contrat, qu'ils demandent en conséquence au tribunal la condamnation de leur ex-employeur à leur payer une indemnité compensatrice en lieu et place du congé ;

Attendu que l'article 1^{er} de l'arrêté n°94- 11 du 3 juin 1994 déterminant le régime des congés payés dispose que,

tous les travailleurs doivent bénéficier effectivement chaque année de congés payés dans les conditions fixées par le code du travail ;

Que l'article 15 du même arrêté dispose que, le congé annuel payé doit être effectivement pris et joui par le travailleur. Toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est interdite à l'exception des cas prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 92 du code du travail ;

Qu'il s'ensuit que le travailleur qui n'a pas pris et joui de son congé annuel pendant plusieurs années ne peut obtenir l'allocation d'une indemnité compensatrice en lieu et place ;

4^e et fin

Qu'en effet, l'institution du congé annuel payé, vise à permettre au travailleur de se reposer sans perdre son salaire ;

Que le travailleur qui n'a pas pris son congé a perçu son salaire, de sorte qu'une indemnité allouée au titre du congé serait payer au travailleur doublement son salaire ;

Qu'en conséquence de ce qui précède, le tribunal alloué à chaque demandeur une indemnité de congé payé pour la dernière année de présence dans l'établissement conformément à l'article 92 alinéa 3 du code du travail, ce qui correspond à un mois de salaire ;

-Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Attendu que l'article 30 du code du travail dispose que, sous réserve des dispositions de l'article 29, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte pour la partie responsable, le versement à l'autre partie d'une indemnité dont le montant ne dépasse pas la rémunération et les avantages dont auraient bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté ;

Attendu qu'en l'espèce, les demandeurs étaient liés à leur ex- employeur par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Que la résiliation d'un tel contrat est subordonnée à un préavis que l'employeur n'a pas respecté ;

Que le délai de préavis en l'espèce était d'un mois pour chacun des demandeurs ;

Qu'il y a en conséquence lieu de condamner l'ex-employeurs à leur payer, chacun un mois de salaire au titre de l'indemnité de préavis ;

-Sur l'indemnité de licenciement

Attendu que l'article 35 de la Convention Collective dispose en ses alinéas 1 et 6, qu'en cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis ; que l'indemnité de licenciement n'est pas due, en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur ;

Attendu que la période de référence donnant droit au congé conformément à la réglementation en vigueur est d'un an ; que les demandeurs ont chacun une durée de service continue au moins égale à un an ; qu'ils n'ont pas été licenciés pour fautes lourde ; qu'il y a en conséquence lieu de condamner leur ex- employeur à leur payer cette indemnité calculé selon l'ancienneté et conformément à l'article 35 sus- visé ;

Que le montant de cette indemnité pour chaque demandeur correspond à celui donné dans l'annexe 2 du jugement ;

-Sur les dommages- intérêts

Attendu que l'article 33 alinéa 2 du code du travail dispose que tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition à la réintégration, du paiement de dommages- intérêts ;

Qu'en l'espèce, le licenciement des demandeurs est abusif ; que leur intégration s'avère impossible ;

Qu'il y a en conséquence lieu de condamner leur ex-employeur au paiement de dommages- intérêts en réparation du préjudice par eux subi ;

Attendu que les demandeurs sollicitent chacun la somme de 560 000 F CFA à titre de dommages-intérêts ; que le

tribunal condamne l'ex- employeur des demandeurs à payer 560 000 F CFA à messieurs BAZIEMO Etienne et ZONGO Idrissa chacun et 460 000 F CFA à monsieur NIKIEMA Aboubacar ;

-Sur l'immatriculation à la CNSS

Attendu que les demandeurs exposent que leur ex-employeur ne les a pas immatriculé à la CNSS et demandent qu'il soit condamné à y procéder ;

Attendu qu'il est une obligation légale pour tout employeur d'immatriculer ses employés et d'en payer les cotisations à la CNSS.

Qu'il y a dès lors lieu d'ordonner que l'ex employeur des demandeurs procède à leur immatriculation et qu'il en paie les cotisations à la CNSS pour la période allant, pour chacun, de sa date d'embauche à la rupture de son contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut contre mme BAYALA Kady gérante de la Station Mobil Bataille du rail, ex-employeur des demandeurs, en matière sociale et en premier ressort ;

En la forme

Déclare l'action des demandeurs, BAZIEMO Etienne, ZONGO Idrissa et NIKIEMA Aboubacar, recevable ;

Au fond

déclare leur licenciement abusif ;

Condamne en conséquence Mme BAYALA Kady, leur ex-employeur à leur payer les droits acquis et de licenciement tels qu'ils résultent de l'annexe 2 du présent jugement ;
les déboute de leurs prétentions portant sur les heures supplémentaires, la prime de fin d'année et du surplus des autres réclamations ;

ordonne que leur ex-employeur procède à leur immatriculation et au payement des cotisations dues à la CNSS pour les périodes allant de mars 1998 à avril 2001 concernant monsieur BAZIEMO Etienne, de décembre 1997 à Avril 2001 pour monsieur ZONGO Idrissa et d'août

1999 à avril 2001 pour monsieur NIKIEMA Aboubacar ;
dit que maître Bernard SOME , huissier de justice, prêtera
son ministère à l'exécution du présent jugement
conformément à l'article 200 du code du travail ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par le
tribunal du travail de Ouagadougou, les jour, mois et an
que dessus.

Et ont signé le président et le greffier.

Annexe 1 : Réclamations des demandeurs

Nom et Prénoms du demandeur Nature de la réclamation	BAZIEMO Etienne	ZONGO Idrissa	NIKIEMA Aboubacar
1) Reliquat de salaire	483 974	515 972	391 482
2) Rappel de salaire	127 497	127 497	140 247
3) Rappel sur prime de transport	293 258	314 493	245 432
4) Prime de fin d'année	135 997	135 997	89 602
5) Rappel sur prime de janvier	684 000	743 040	388 800
6) Rappel heures supplémentaires	330 400	361 920	259 200
7) Remboursement sur frais de tenue	69 600	69 600	46 400
8) Indemnité de congé payé (2 ans)	105 965	105 965	87 265
9) Indemnité de préavis	46 749	46 749	46 749
10) Indemnité de licenciement	37 010	39 932	20 453
11) Dommages- intérêts	560 000	560 000	560 000
12) Immatriculation à la CNSS			

**Annexe 2 : Rubriques et sommes allouées par le Tribunal
aux demandeurs**

Nom et Prénoms du demandeur Réclamation	BAZIEMO Etienne	ZONGO Idrissa	NIKIEMA Aboubacar
1) rappel salaire des 3 mois stage	127 497	127 497	140 247
2) Rappel des reliquats de salaire	483 974	515 972	391 482
3)Rappel prime de transport	293 258	314 494	245 432
4) Remboursement des frais des tenues de travail	69 600	69 600	40 600
5) Indemnité de congés- payés	46 749	46 749	46 749
6) Indemnité compensatrice de préavis	46 749	46 749	46 749
7) Indemnité de licenciement	37 010	39 932	20 453
8) Dommages- intérêts	560 000	560 000	460 000