

LES MOTS-CLES

Art. 19 CT – art. 50 CT – art. 52 CT – art. 54 al. 1 – art. 56 litt. d CT – art. 60 CT – art. 61 CT – dommages matériels – faute d'imprudence – faute professionnelle – indemnités de licenciement – préavis – pourvoi non fondé.

ARRET

- 1 -

RCC 10525

LA COUR SUPREME CHAMBRE DE CASSATION A RENDU L'ARRET SUIVANT : AUDIENCE PUBLIQUE DU 30.11.2005.

EN CAUSE : A.D. K. Thomas : représentés par Me. ZE. Prosper.

CONTRE : REGIDESO : représentée par Me. YA. Astère.

Vu la lettre du 20.01.2003 adressée au Président de la Cour Suprême par laquelle les requérants demandent la cassation de l'arrêt RCA 3446 rendu en date du 31.05.2001 par la Cour d' Appel de Bujumbura dont le dispositif est conçu comme suit :

La Cour,

Statuant publiquement et contradictoirement, après avoir délibéré conformément à la loi ;

- Reçoit l'appel mais le déclare non fondé ;
- Confirme le jugement entrepris dans toutes ses dispositions ;
- Met les frais de justice à charge de l'appelant ;

Vu la signification de cet arrêt à K. Thomas en date du 25.11.2002 ;

Vu l'avis du Conseiller-Rapporteur élaboré en date du 29.10.2003 ;

Vu l'avis du Ministère Public confectionné en date du 09.08.2004 ;

Vu la fixation de la cause à l'audience publique du 03.01.2005 ;

Vu les remises successives de la cause aux audiences publiques des 17.02.2005 et 15.04.2005 ;

Vu spécialement l'audience publique de ce dernier jour à laquelle le dossier fut pris en délibéré ;

Vu la réouverture des débats pour régulariser le siège intervenue en date du 09.05.2005 ;

- 2 -

Après quoi la Cour prend la cause en délibéré pour statuer comme suit :

Attendu que feu K. Thomas était lié par un contrat de Travail à la Regideso depuis 1983 jusqu'en 1988 ;

Attendu qu'au mois d'octobre 1988, il fut soupçonné par la Regideso d'avoir détourné un colis de toiles huilées qu'il avait dédouané en date du 22.05.1987 ; que des poursuites judiciaires furent engagées contre lui, mais il fut acquitté au bénéfice du doute par la Cour Suprême siégeant toutes chambres réunies ;

Attendu que la Regideso qui avait déjà licencié sans indemnités K. Thomas depuis le 20.11.1989 avec effets au 01.10.1988 date de sa suspension pour détournement, refusa de le réintégrer dans ses fonctions et K. Thomas saisit le Tribunal du Travail qui lui octroya un montant de 52050 FBu à titre d'indemnité de préavis, 52.050 FBu à titre d'indemnité de licenciement et le déboutant de toutes ses autres prétentions ;

Attendu que non content de cette décision feu K. Thomas interjeta appel devant la Cour d'Appel de Bujumbura qui, en date du 31.05.2001 a rendu l'arrêt ci-haut cité ;

Attendu que les requérants se sont pourvus en cassation contre l'arrêt RCA 3446 mettant en avant les moyens ci-après :

1° Violation de l'article 61 du code du travail ;

Attendu que sous ce moyen, les requérants soulignent que l'article violé dispose que « le licenciement doit reposer sur un motif réel, lequel doit coïncider avec celui qui a été indiqué au travailleur dans la lettre de licenciement » ;

Qu'alors que le requérant avait été licencié à la suite des accusations de la part de son employeur comme étant responsable de la disparition frauduleuse d'un matériel qu'il lui avait chargé de dédouaner, il fut lavé de tous soupçons par l'arrêt RTC 122 de la Cour Suprême ;

Qu'en outre le motif de licenciement qui fut porté à la connaissance de K. Thomas était le détournement ayant occasionné une perte à l'employeur ; tandis que l'arrêt attaqué a retenu que le licenciement fut motivé par une faute d'imprudence dont le requérant s'était rendu coupable ;

Attendu que la requête de pourvoi en cassation conclut sur ce premier moyen par un constat que le motif invoqué par l'employeur pour opérer le licenciement n'est ni réel, ni cohérent par rapport à celui indiqué dans la lettre de licenciement et par conséquent, l'article 61 du code du Travail a été ignoré par la Cour d'Appel de Bujumbura ;

- 3 -

2° Du deuxième moyen tiré de la mauvaise qualification des faits et de la motivation erronée, méconnaissance de l'article 60 du code du Travail et violation de l'article 61 du même code :

Attendu que concernant ce deuxième moyen le conseil des requérants indique que l'arrêt dont pourvoi a fondé le licenciement sur l'article 50 du code du travail qui dispose que « tout contrat de travail peut être résilié avec préavis, indemnités de préavis et de licenciement » ;

Que la rupture du contrat de Travail qui liait sieur K. Thomas à la Regideso a été abusive parce que basée sur des faits de détournement pour lesquels il a été acquitté par la Cour Suprême siégeant toutes chambres réunies ;

Qu'il y a donc eu mauvaise qualification des faits qui équivaut à leur dénaturation qui est un moyen suffisant d'ouverture à cassation ;

Qu'aussi, l'arrêt dont pourvoi est critiqué pour avoir exploité une motivation erronée en affirmant que la Cour Suprême a acquitté sieur K. Thomas au bénéfice du doute, lequel a poussé la Regideso à licencier son employé ; que pourtant ; ce n'est pas le motif du doute qui figure dans la lettre de licenciement ou qui aurait été indiqué au travailleur ;

3° Du troisième moyen pris de la motivation de l'article 56 Litt. D du code du Travail ;

Attendu que s'agissant de ce moyen, le conseil des requérants rappelle le prescrit de cet article, qui dans son littéra 2 stipule notamment « qu'il ne peut être mis fin au contrat suspendu que lorsqu'il s'est écoulé un délai de 6 mois à compter du commencement de la suspension ; que passé ce délai, l'employeur est tenu de résilier le contrat, dans le cas contraire, il doit reprendre le travail » ;

Que comme K. Thomas a été suspendu le premier octobre 1988 ; cette mesure ne pouvait pas aller au delà de 6 mois, soit le 01.04.1989 ;

Que c'est en date du 20.11.1989 soit 7 mois après le délai légal que la Regideso s'est arrogé le droit de licencier le demandeur, que l'arrêt attaqué qui a confirmé le jugement du premier degré en confortant l'employeur dans cette attitude illégale en court également cassation ;

Attendu que le conseil des requérants termine en indiquant que cette violation des délais que la loi veut impératifs doit entraîner une régularisation salariale au cours de la période de 7 mois susdite ;

- 4 -

4° Du quatrième moyen pris de la violation de l'article 54 al. 1^{er} et l'article 60 litt. A du code du Travail

Attendu que pour ce moyen le conseil des requérants signale que l'article 54 al. 1^{er} précise que le montant de l'indemnité de préavis correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté ;

Que les dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat sont usuellement calculés sur la même base que les indemnités de préavis et de licenciement ;

Que dans le calcul des indemnités ci-dessus le juge d'appel devrait les calculer à partir du salaire brut et non pas du salaire net ;

5° Du cinquième moyen tiré de la violation de l'article 19 du code du travail

Attendu que concernant ce dernier moyen, le conseil des requérants souligne que l'article 19 al. 1^{er} du code du Travail dispose que « le contrat de travail peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur ;

Que pour un travailleur totalisant 6 années d'ancienneté comme ce fut le cas pour le demandeur, les articles 52 et 60 du code du Travail lui accordent 2 mois de salaire à titre d'indemnité de préavis et 2 mois de salaire à titre d'indemnité de licenciement ;

Que comme le Règlement d'Ordre Intérieur de la Regideso, prévoyait quant à lui d'octroyer 3 mois d'indemnités de préavis et 3 mois d'indemnité de licenciement pour un travailleur totalisant 6 ans d'ancienneté, le juge du premier degré suivi en cela par le juge d'appel en ne lui accordant que 2 mois de salaire pour chaque catégorie d'indemnités au lieu de 3 mois ont violé la loi et la censure de la Haute Cour s'impose ;

Attendu que rétorquant au premier moyen, la partie défenderesse en cassation signale que la lettre de licenciement précise que le manquement professionnel qui a été sanctionné par la résiliation du contrat de travail sans indemnités est le détournement de 500 rouleaux de toile huilée ;

Attendu que la dite lettre retient à charge de feu K. Thomas ses manquements professionnels à l'occasion des activités relatives au dédouanement et transport du matériel de la Regideso ;

Qu'à cet égard, le concluant a précisé dans ses conclusions du 30.06.2000 que feu K. s'est rendu coupable d'une faute d'imprudence en ne s'assurant pas de l'arrivée au magasin des objets dédouanés (500 rouleaux de toile huilée) comme il l'avait fait la veille en exigeant du magasinier la remise du bon de réception ;

- 5 -

Attendu que répondant au deuxième moyen, la partie défenderesse en cassation indique que le conseil des requérants fait dire à l'arrêt attaqué ce qu'il ne dit pas ; qu'on ne verra nulle part à la page 5, 7^{ème} attendu de l'arrêt entrepris où celui-ci prête à l'article 50 du code du Travail les dispositions rappelées par la requête de pourvoi à la page 4, dernier attendu ;

Qu'il est aisé de constater que c'est plutôt à travers ses 8^{ème} et 9^{ème} attendus que l'arrêt attaqué justifie la confirmation du jugement RS 4425 dans toutes ses dispositions, lequel octroie uniquement les indemnités de préavis et de licenciement prévus par l'article 50 du code précité ;

Attendu que concernant le moyen pris de la dénaturation des faits, par le juge d'appel, la partie défenderesse en cassation renvoie à sa réponse au premier moyen relativement au motif tiré de la violation de l'article 61 du code du travail ;

Attendu que s'agissant de la motivation erronée et de la mauvaise qualification des faits la partie défenderesse en cassation rappelle que l'arrêt RTC 122 est opposable « ergas omnes » tant dans ses motifs que dans son dispositif compte tenu de son caractère répressif ;

Attendu que pour répondre au troisième moyen pris de la violation de l'article 56 littéra d du code du Travail la partie adverse signale que ce moyen n'a d'autre but que de soumettre pour la première fois en cassation une demande nouvelle relative à 7 mois de salaire alors que la chambre de cassation de la Cour Suprême ne connaît que des moyens de droit ;

Attendu que répondant au quatrième moyen, la partie défenderesse en cassation souligne que sieur K. Thomas a acquiescé au jugement RS 4425 en ce qui concerne le montant des indemnités de préavis et de licenciement dans la mesure où le seul moyen d'appel soumis au juge d'appel dans le délai légal de 10 jours est relatif au paiement des dommages-intérêts ;

Que c'est à juste titre que ces indemnités de préavis et de licenciement, les salaires et les avantages qu'il a postulés ont été déclarés irrecevables ;

Attendu que pour répliquer au cinquième et dernier moyen la partie défenderesse en cassation indique qu'il a été suffisamment démontré sous le moyen qui précède que tout grief en rapport avec les indemnités de préavis et de licenciement est irrecevable dans la mesure où le demandeur n'a interjeté appel du jugement RS 4425 qu'en ce qui concerne les dommages-intérêts ;

Attendu qu'il importe de départager les parties compte tenu de leurs écritures et conformément à la loi ;

Attendu que le premier moyen avancé par le conseil des requérants pour attaquer l'arrêt RCA 3446 concerne la violation de l'article 61 du code du Travail, le motif pour lequel sieur K. Thomas a été licencié n'étant ni réel ni cohérent par rapport à celui indiqué dans la lettre de licenciement ;

- 6 -

Attendu qu'il faut rappeler que feu K. Thomas qui avait été poursuivi pour détournement de 500 rouleaux de toile huilée au préjudice de la Regideso fut acquitté en date du 28.02.1991 par l'arrêt RTC 122 de la Cour Suprême ;

Attendu que malgré cet acquittement les juges du fond ont été unanimes pour affirmer que par son imprudence dans l'accomplissement de la tâche lui confiée, sieur K. ne peut pas nier avoir causé un dommage matériel à son employeur la Regideso, soit 3.412.907 (même s'il n'est pas prouvé que c'est lui qui a détourné ces marchandises) ;

Attendu que l'employeur qui n'avait plus confiance en son travailleur s'est séparé de lui en lui octroyant des indemnités de préavis et de licenciement et ce conformément à l'article 50 du code de travail ; « Tout contrat de travail peut être résilié avec préavis indemnités de préavis ou de licenciement sauf en cas de faute lourde » ;

Attendu que le juge d'appel ne pouvait nullement forcer l'employeur de garder dans l'entreprise le travailleur qui lui a causé un préjudice matériel de cet ordre ;

Attendu que dans pareilles circonstances le juge d'appel n'a fait qu'une application de la loi et que le moyen pris de la violation de l'article 61 du code du Travail n'est pas fondé ;

Attendu que le deuxième moyen avancé par le conseil des requérants est également non fondé dans la mesure où le contrat qui liait la Regideso à K. Thomas n'a pas été abusif ;

Attendu en effet que quand bien même ce dernier a été écarté des poursuites pénales par les chambres réunies de la Cour Suprême, l'employeur a estimé que par sa négligence, feu K. Thomas a commis une faute professionnelle qui a porté préjudice à l'entreprise ;

Attendu que le troisième moyen de cassation avancé par le conseil des requérants est inopérant dans la mesure où K. Thomas a été suspendu pour des raisons d'enquête en attendant l'aboutissement du dossier répressif ;

Attendu par ailleurs que l'article 58 du code du travail qualifie de faute lourde à l'endroit du travailleur lorsque notamment il a causé intentionnellement à l'employeur un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat et pendant la suspension du contrat ;

Attendu que le 4^{ème} et 5^{ème} moyen soulevés par le conseil des requérants sont également inopérants ;

Attendu que ces moyens reviennent essentiellement sur le mode de calcul des indemnités de préavis et de licenciement ainsi que les dommages-intérêts ;

Attendu que les deux premières indemnités qui ont été octroyés à feu K. Thomas ont été calculées conformément à la loi ; c'est-à-dire en conformité avec les articles 52 et 60 du code du Travail ;

- 7 -

Attendu que concernant les dommages-intérêts le juge d'appel a donné sa position estimant que l'appelant devait diriger son action contre l'Etat du Burundi dans la mesure où sa détention a été décidée par les autorités judiciaires qui représentent l'Etat ;

Attendu que pour le surplus, le juge d'appel a confirmé la motivation de celui du premier degré qui s'est basé sur l'article 50 du code du Travail pour rompre le contrat de travail liant la Regideso à K. Thomas ;

Attendu qu'il découle de ce qui précède que les moyens avancés par le conseil des requérants ne sont pas fondés et qu'il faut les rejeter ;

PAR CES MOTIFS

La Cour Suprême, Chambre de Cassation ;

Vu la Loi n° 1/010 du 18.03.2005 portant Constitution de la République du Burundi ;

Vu la Loi n° 1/07 du 25.02.2005 régissant la Cour Suprême ;

Vu la Loi n° 1/08 du 17.03.2005 portant Code de l'Organisation et de la Compétence Judiciaires ;

Statuant publiquement sur pièces après avoir délibéré conformément à la loi ;

- Reçoit le pourvoi mais le déclare non fondé et le rejette ;
- Ordonne la transcription du présent dispositif dans les registres de la Cour d'Appel de Bujumbura en marge de l'arrêt RCA 3446 non cassé ;
- Met les frais à charge des requérants : 23.400 FBu ;

Ainsi arrêté et prononcé à Bujumbura en audience publique du 30.11.2005 où siégeaient le président, les conseillers, assistés d'un officier du Ministère Public et d'un greffier.

COMMENTAIRE

Ce pourvoi en annulation a été initié sous le Décret-loi n° 1/51 du 23 juillet 1980 mais la décision est intervenue sous l'empire de la Loi n° 1/07 du 25 février 2005.

L'arrêt sous examen traite d'un problème social entre la Regideso et un des ses ex-employés qu'elle a licencié à la suite d'un vol perpétré dans cette entreprise, cette dernière licencia Mr. K. Thomas pour faute d'imprudence dont celui-ci se serait rendu coupable.

Il importe de noter d'emblée que sur le plan de la durée du recours, le pourvoi en cassation a été exercé par le requérant en date 31.05.2001, mais l'arrêt sous examen est intervenu le 30.11.2005 soit à peu près cinq années après la saisine de la Cour Suprême.

Comme on peut le remarquer l'administration de la Justice est excessivement lente, même devant la haute Cour alors que le Décret-loi n° 1/51 du 23 juillet 1980 d'abord et la Loi n° 1/07 du 25 février 2005 ensuite, avaient pour but de hâter l'issue des recours en cassation.

Le requérant s'appuie sur trois motifs pour demander la cassation de l'arrêt RCA 3446 de la Cour d'Appel de Bujumbura :

1. Violation de l'article 61 du Code du Travail ;
2. Mauvaise qualification des faits et motivation erronée, méconnaissance de l'article 50 CT et violation de l'article 61 du même Code ;
3. Violation de l'article 61 du Code du Travail.
 - a. Violation de l'article 61 du Code du Travail ;

L'article 61 du Code du Travail dispose que le licenciement doit reposer sur un motif réel¹. MK. Thomas ne peut pas nier que son ex employeur a eu un dommage matériel suite au vol de 500 rouleaux de toiles huilés, quand bien même il se soit trouvé blanchi par le RTC 122 au bénéfice du doute, tout en n'écartant pas sa responsabilité pour imprudence.

Attendu par ailleurs que l'article 47 du Code du travail¹ permet la rupture du contrat à durée indéterminée par la volonté d'une des parties, dans le respect des dispositions du Code du travail qui octroi en pareil cas des indemnités de préavis et des indemnités de licenciement chose qui a été faite par la Regideso, conformément au Règlement d'ordre intérieur de cette entreprise qui prévoit pour des situations pareilles plus que n'offre le Code du travail en ses articles 52 et 60². Que pour le cas qui nous concerne l'argumentation du requérant aurait pu être fondée, s'il n'avait pas perçu les indemnités de préavis et celles de licenciement.

¹ Article 61

Le licenciement doit reposer sur un motif réel. Dans le cas contraire, le licenciement est abusif. La charge de la preuve du motif incombe à l'employeur. Ce motif doit coïncider avec celui qui a été indiqué au travailleur et qui figure dans la lettre de licenciement et dans le règlement d'entreprise.

Peuvent notamment constituer des motifs valables de licenciement, l'acte d'improbité, l'inaptitude vérifiée du travailleur à l'emploi, une sérieuse faute contre la discipline, l'incompétence professionnelle dûment établie, l'absentéisme répété et injustifié, la nécessité économique rendant inéluctable une compression des effectifs.

¹ Article 47

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties dans le respect des dispositions du présent code.

² Article 52

La durée du préavis est fixée par la convention collective. Toutefois, en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à :

- a) un mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de moins de trois ans ;
- b) 1 1/2 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 3 à 5 ans ;
- c) 2 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 5 à 10 ans ;
- d) 3 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de plus de 10 ans.

La durée du préavis à donner par le travailleur est égale à la moitié de celui qu'aurait dû remettre l'employeur s'il avait pris l'initiative de la rupture. Elle ne peut en aucun cas excéder cette limite.

Pour l'application de l'alinéa précédent, un demi-mois calendrier est censé équivaloir à 15 jours calendrier.

a. Mauvaise qualification des faits, motivation erronée et méconnaissance de l'article 60 CT

Outre que ce moyen invoqué n'est pas clairement explicité, K. Thomas tout en excluant une faute pénale, ne peut pas se défaire d'une faute professionnelle qui a occasionné implicitement un préjudice à son employeur. Son moyen est également flou dans la mesure où il cite la méconnaissance de l'article 50 du Code du travail alors qu'il a perçu les indemnités qui sont alloués en cas de résiliation du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur sans faute de la part de l'employé.

b. De la violation de l'article 56 du Code du travail

L'article 56 du Code du Travail parle de la suspension³, pour le cas qui nous concerne il s'agit d'une suspension pour des raisons d'enquête. Le délai de six mois que le requérant veut impératif, ne doit pas non plus faire oublier que les enquêtes traînent souvent en longueur et peuvent dépasser les six mois avant leur clôture. Peut-il dire que les enquêtes étaient déjà terminées parce que ce sont elles qui ont motivé cette suspension ? En tout état de cause ce moyen est inopérant dans la mesure où il est invoqué pour la première fois en cassation, et touche

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté de service acquise par le travailleur au moment où le préavis prend cours.

Le travailleur journalier peut être licencié à tout moment sans préavis ni indemnité de préavis.

Article 60

En cas de licenciement sans faute lourde, tout travailleur, autre que journalier a droit à une indemnité de licenciement.

Les conventions collectives ou les contrats individuels de travail fixent le montant de cette indemnité.

Toutefois ledit montant de cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieur à :

- a) pour une ancienneté de services de 3 à 5 ans : à 1 fois la rémunération mensuelle moyenne en espèces augmentée, le cas échéant, de la contre-valeur légale mensuelle moyenne des avantages en nature, y compris, éventuellement, la fourniture d'un logement, auxquels le travailleur pouvait prétendre au moment du licenciement ;
- b) pour une ancienneté de services de 5 à 10 ans : à 2 fois le montant prévu au littéra a) ci-dessus ;
- c) pour une ancienneté de services de plus de 10 ans : à 3 fois le montant prévu au littéra a) ci-dessus.

L'indemnité de licenciement ne se confond :

- a) ni avec les prestations de préavis dues en cas de brusque rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- b) ni avec les dommages et intérêts au travailleur pour rupture abusive d'un contrat à durée indéterminée ou pour rupture prématurée d'un contrat à durée déterminée.

³ Article 56

Il ne peut être mis fin à un contrat suspendu que dans les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur ou dans les cas suivants :

- a) en cas de consentement mutuel des parties ;
- b) en cas de faute lourde ;
- c) lorsque la cause de la suspension a disparu ;
- d) lorsqu'il s'est écoulé un délai de 6 mois à compter du commencement de la suspension. Passé ce délai, l'employeur est tenu de résilier le contrat moyennant préavis ou indemnité de préavis et indemnité de licenciement. Dans le cas contraire, il doit reprendre le travailleur. Les dispositions du présent littéra ne sont pas applicables au contrat suspendu pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

une question de fond, à savoir l'octroi de sept mois de salaire, alors que la Haute Cour ne connaît du fond des affaires en cassation que lorsqu'il s'agit de la procédure d'évocation.

Le quatrième et le cinquième moyen de cassation ont trouvé les réponses dans le développement qui précèdent.