

**Arrêt n° 14/2020 du 14 février 2020**

**LAICO Hôtel Ouaga 2000**

**C/**

**C.A**

**CONTRAT DE TRAVAIL ; DUREE DETERMINEE-RUPTURE-  
MAINTIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL APRES TERME-  
TACITE RECONDUCTION(OUI)-APPLICATION DE L'ARTICLE  
54 DU CODE DE TRAVAIL-LICENCIEMENT ABUSIF-REJET**

*A légalement justifié sa décision par application des dispositions de l'article 54 du Code du travail, duquel il résulte que le contrat de travail abusivement renouvelé se transforme en un contrat à durée indéterminée, une Cour d'appel qui relève que l'employeur en octroyant un congé annuel au-delà du terme du contrat qui liait les parties et en assurant le salaire de cette période de congé a tacitement reconduit le contrat qui devient un contrat à durée indéterminée.*

**TEXTES APPLIQUES** : Article 54 du Code du travail de 2008

**BURKINA FASO**

Unité-Progrès-Justice

-----

**COUR DE CASSATION**

**Chambre Sociale**

-----

Arrêt n° 14/2020 du 14 février 2020

Dossier n° 143/2018

-----

LAICO Hôtel Ouaga 2000

C/

C.A

Décision attaquée : arrêt n°42 du 03/04/2018 de la Cour d'appel de Ouagadougou

La Cour de cassation, Chambre sociale, siégeant en audience publique et ordinaire le 14 février 2020 dans la salle d'audience de ladite Cour à Ouagadougou, composée de :

Monsieur DOFINI Ouarayo, conseiller ;

**PRESIDENT**

Mesdames YARO Fanta et HAMA Kadidiatou, toutes conseillers ;

**MEMBRES**

En présence de Monsieur NANA Ibrahima

Avocat général ;

Assistés de Maître OUEDRAOGO Suzanne,

Greffier ;

A rendu l'arrêt ci- après dans la cause :

ENTRE

LAICO Hôtel Ouaga 2000, assisté de Maître TRAORE

Mamadou, Avocat à la Cour ;

Demandeur d'une part,

ET

C.A ;

Défenderesse d'autre part,

### **LA COUR**

Statuant sur la requête enregistrée au Greffe central de la Cour de cassation le 23 mai 2018 de Maître TRAORE Mamadou, Avocat à la Cour, agissant au nom et pour le compte de LAICO HOTEL OUAGA 2000, contre l'arrêt n°42 du 03 avril 2018, rendu par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou, dans l'instance qui oppose son client à C.A ;

**Vu** la loi organique n°018-2016/AN du 26 mai 2016 portant composition, organisation, attributions, fonctionnement de la Cour de cassation et procédure applicable devant elle ;

**Vu** la loi 022-99/AN du 18 mai 1999 portant Code de procédure civile au Burkina Faso ;

**Vu** la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;

**Vu** la requête afin de pourvoi ;

**Vu** le rapport du conseiller ;

**Vu** les conclusions du Ministère public ;

**Ouï** le Conseiller en son rapport ;

**Ouï** les parties en leurs observations ;

**Ouï** l'Avocat général en ses observations ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi.

Sur la recevabilité

Attendu que le pourvoi est intervenu dans les forme et délai prescrits par la loi ; qu'il est recevable ;

Au fond

Attendu qu'il ressort de l'arrêt attaqué que C.A était liée à LAAICO Hôtel par plusieurs contrats à durée déterminée dont le dernier venait à expiration le 31 juillet 2014 ;

Que par lettre en date du 28 juin 2014 l'employeur informait le travailleur du non renouvellement du contrat ;

Que cependant le 23 juillet 2014 l'employeur lui octroyait un congé annuel allant du 1<sup>er</sup> au 20 août 2014 c'est-à-dire au-delà du terme du contrat liant les parties et lui a délivré un bulletin de paie en date du 21 août 2014 ; qu'après son congé, il lui a été refusé de reprendre service ; qu'elle s'est alors estimée abusivement licenciée ;

Attendu que par jugement n°322 rendu le 04/08/2016, le Tribunal du travail de Ouagadougou a déclaré que les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée au moment de la rupture, a qualifié d'abusif le licenciement du travailleur et condamné l'employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité de licenciement, des dommages et intérêts et des frais non compris dans les dépens ;

Que sur appel de LAICO Hôtel Ouaga 2000, la Chambre sociale de la Cour d'appel de Ouagadougou a par arrêt n°42 du 03 avril 2018 confirmé ledit jugement et débouté les parties de leur demande des frais exposés et non compris dans les dépens ;

Que contre cet arrêt pourvoi a été formé par LAAICO Hôtel au soutien du moyen unique tiré de la violation de l'article 97 du Code du travail ;

***Sur le moyen unique tiré de la violation de l'article 97 du Code du travail de 2008 ;***

Attendu que le demandeur au pourvoi soutient qu'aux termes de l'article 97 du Code du travail de 2008 les causes de cessation des relations de travail sont entre autres l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée ;

Que l'employeur a dans cet esprit, adressé à C.A une lettre en date du 28 juin 2014 lui indiquant qu'il n'entendait pas renouveler le contrat qui expirait le 31 juillet 2014 ;

Que les juges du fond ont dépourvu leur décision de base légale en soutenant que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée au moment de la rupture ;

Mais attendu que les juges du fond en statuant que : « attendu qu'il ressort des pièces versées au dossier que le dernier contrat à durée déterminée prenait fin le 21 juillet, comme l'atteste la lettre du Directeur général en date du 28 juin 2014 ; que cependant des pièces postérieures attestent que l'employeur a continué de travailler avec C.A ; qu'en effet le 23 juillet 2014, LAAICO Ouaga 2000 lui accordait un congé payé annuel allant du 1<sup>er</sup> au 20 août 2014, soit au-delà de la période du contrat qui les liait ; qu'en outre comme l'atteste le bulletin de paie du 21 août 2014, l'employée a reçu une rémunération du mois d'août en plus de l'indemnité de congé payé ; que

dès lors il est constant que les parties sont restées dans les liens des relations contractuelles au-delà des termes du contrat à durée déterminée ; qu'aucun écrit n'ayant été établi, il y a lieu de conclure qu'elles étaient liées par un contrat à durée indéterminée pendant la durée de la rupture du contrat » ont légalement justifié leur décision par application de l'article 54 du Code du travail qui énonce entre autres que le contrat de travail abusivement renouvelé se transforme en un contrat à durée indéterminée alors qu'en l'espèce l'employeur a tacitement reconduit le contrat à durée déterminée en octroyant un congé annuel au-delà du terme ; que le moyen n'est pas fondé ;

Attendu que de ce qui précède, le pourvoi doit être rejeté.

### **PAR CES MOTIFS**

#### *En la forme*

Déclare le pourvoi recevable ;

#### *Au fond*

Le rejette ;

Met les dépens à la charge du Trésor public.

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.