

ARRET N°189 du 05 juin 2015

Dossier : 784/13-SOC

MISE À PIED – LICENCIEMENT ABUSIF – DÉLAI RAISONNABLE

« La mise à pied qui est une suspension de travail doit être faite dans un délai raisonnable et non jusqu'au-delà de deux mois. »

Société XXX

C/

MI.

RÉPUBLIQUE DE MADAGASCAR

COUR DE CASSATION

CHAMBRE CIVILE COMMERCIALE ET SOCIALE

La Cour de Cassation, Chambre Civile Commerciale et Sociale, en son audience publique ordinaire du Vendredi cinq juin deux mille quinze, tenue au Palais de Justice à Anosy, a rendu l'arrêt dont la teneur suit:

LA COUR

Après en avoir délibéré conformément à la loi;

Statuant sur le pourvoi de la Société XXX sise [adresse 1] représenté par son Directeur Général et ayant pour conseil Me RABENJARIJONA Antonio, avocat, contre l'arrêt n°CATO 30-SOC du 11 juillet 2013 rendu par la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de Toamasina, rendu dans le litige l'opposant au sieur MI. ;

Vu les mémoires en demande et en défense;

Sur le moyen unique de cassation tiré des articles 26 et 27 de la loi organique n°2004-036 du 1 octobre 2004 sur la Cour Suprême, dénaturation des faits et contradiction de motifs en ce que la décision de suspension de l'employé prise le 26 mai 2009 est une mesure provisoire, en attendant son passage devant le CODIS; étant donné l'acte qu'il a commis, l'employeur ne pouvait, sans danger, autoriser son maintien au sein de l'entreprise alors qu'en réalité, il n'y a pas eu de mise à pied; en qualifiant la suspension de mise à pied, les juges ont dénaturé les faits; l'employé n'a jamais dit qu'il a subi une double sanction; par ailleurs, aucune loi ne fixe de délai pour la tenue du conseil de discipline et la jurisprudence sans référence soulevée d'office par la Cour d'Appel, n'est connue ni de l'employeur, ni de l'employé, ni de leurs conseils, par conséquent, elle est inopposable. ;

Attendu que l'arrêt attaqué n'a pas retenu l'existence d'une double sanction à l'encontre du défendeur mais a relevé que la mise à pied qui est une suspension de travail doit être fait dans un délai raisonnable et non jusqu'au-delà de deux mois et qu'en outre l'employeur n'a pas respecté le délai de 48 heures accordé au défendeur pour répondre à la demande d'explication ;

Attendu que ces irrégularités relevées par la Cour d'Appel suffisent pour qualifier le licenciement d'abusif à l'encontre du défendeur ;

Attendu que le moyen ne saurait prospérer; qu'il y a lieu de rejeter le pourvoi ;

PAR CES MOTIFS

REJETTE le pourvoi.

Confisque l'amende de cassation.

Ainsi jugé et prononcé par la Cour de Cassation, Chambre Civile Commerciale et Sociale les jour, mois et an que dessus.

Où étaient présent:

Mesdames et Messieurs:

- RASOAZANANY Vonimbolana, Président de Chambre, Président;
- RATOVONELINJAFY Bakoly, Conseiller - Rapporteur;
- RAJAONA Andriamanankandrianina. Conseiller, RASOARIMALALA Rinah, RAZAFINDRAKOTO Harimisa, Conseiller, tous membres;
- RAMANASE Marc, Avocat Général;
- RAJAONARISON Herimalala Patricia, Greffier.

La minute du présent arrêt a été signée par le Président, le Rapporteur et le Greffier./.