

**LICENCIEMENT ABUSIF EN LA FORME – NON RESPECT DE L'ARTICLE 22 CODE DU
TRAVAIL : FAUTE DE L'EMPLOYEUR**

« Exception soulevée seulement après qu'il a été conclu au fond.

En déclarant que le salarié n'a pas été convoqué par écrit comme il est prévu par le texte pour un entretien préalable, et que le non-respect de cette règle suffit pour imprimer au licenciement un caractère irrégulier le rendant abusif, la Cour d'appel a bien respecté les dispositions de l'article 22 du Code de travail ».

Société NEW JACK ; Me ANJARARISON KEN

C/

Dame R.A.J ; Me RABENJARIJAONA Antonio

REPUBLIQUE 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 dix-huit août deux mille dix-sept, 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 New Jack Tanamakoia Toamasina, ayant pour conseil Maître Ken Anjararison, avocat, contre l'arrêt n° CATO 87-SOC/13 du 12 décembre 2013, rendu par la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de Toamasina dans la procédure qui l'oppose à R.A.J ;

Vu le mémoire en demande et en défense ;

Sur le premier moyen de cassation tiré des articles 25 et 26 de la Loi organique n°2004.036 du 1er octobre 2004 sur la Cour Suprême, pris de la violation de l'article 199 alinéa 2 du Code de Travail ; pour violation de la loi ;

En ce que l'arrêt attaqué n'a pas pris en compte la modalité de saisine de l'inspection de travail avant l'introduction de l'affaire devant la juridiction compétente ;

Alors que la saisine de l'inspection de travail est obligatoire avant celle de la juridiction compétente pour le règlement du litige opposant un travailleur encore sous contrat avec son employeur, dame R.A.J ayant signé un contrat à durée indéterminée avec la Société CASINO New Jack ;

Vu les textes visés au moyen ;

Attendu que pour déclarer irrecevable l'exception d'irrecevabilité de la requête formulée par R.A.J, la Cour d'Appel a énoncé " qu'en application de l'article 11 du Code de Procédure Civile, cette exception soulevée pour la première fois en appel par la Société CASINO New Jack est irrecevable pour avoir été présentée après qu'il a été conclu au fond " ;

Qu'en l'état de ces énonciations, contrairement au grief du moyen, la Cour d'Appel a légalement justifié sa décision ;

Que d'ailleurs, suivant le procès-verbal de carence daté du 30 juin 2009 dressé par l'inspecteur de travail, à la suite de trois convocations à lui adressées, le gérant de la Société New Jack ne s'est pas présenté pour la

signature du procès-verbal et le chef personnel déclare en être incompetent ;

Qu'il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen de cassation en ses deux branches tirées de la violation de l'article 25 et 26 de la Loi organique n°2004.036 du 1er octobre 2004 sur la Cour Suprême, pour violation de la loi, excès de pouvoir, manque de base légale et contradiction de motif ;

En ce que l'arrêt attaqué a qualifié la rupture du contrat de licenciement abusif alors que R.A.J a démissionné de son emploi suivant la lettre adressée à cette dernière par MADA Courrier (première branche) ;

En ce que la Cour d'Appel n'a pas respecté les dispositions prévues par l'article 22 du Code de Travail notamment en ce qui concerne le droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail le liant à son salarié sans préavis lorsque ce dernier a commis une faute lourde ; alors que le licenciement infligé à l'encontre de R.A.J est légitime étant donné que c'est elle-même qui a abandonné son travail et cela constitue des causes réelles et sérieuses de licenciement (deuxième branche) ;

Attendu qu'il résulte du procès-verbal de carence en date du 30 juin 2009 que le gérant de la Société New Jack a affirmé que les cinq inspecteurs dont R.A.J sont licenciés ;

Que la preuve qu'elle a démissionné de son emploi n'a pas été rapportée ;

Que le moyen en sa première branche, tente de remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par les juges du fond et échappe au contrôle de la Cour de Cassation ; que le moyen ne saurait être accueilli ;

Attendu en sa deuxième branche, que contrairement aux assertions du moyen, la Cour d'Appel, en déclarant que le salarié n'a pas été convoqué par écrit comme il est prévu par le texte pour un entretien préalable, que le non-respect de cette règle suffit pour imprimer au licenciement un caractère irrégulier le rendant ainsi abusif, a bien respecté les dispositions de l'article 22 du Code de Travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Attendu que tous les moyens présentés ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS

REJETTE le pourvoi.

Ainsi jugé et prononcé par Cour, Chambre les jour, mois et an que dessus.

Où étaient présents :

Messieurs et Mesdames

- RASOARIMALALA Rinah Victorine, Président de Chambre, Président ;

- RAFENOMANANIONY Eliana Blandine, Conseiller - Rapporteur ;

- RASOANOROLALAO Isabelle, Conseiller, RAZAFIMORIA David, Conseiller, RAMANANKAVANA Claudette Sophia, Conseiller, tous membres ;

- RAZANAMAHENINA Marie Louise Tiana, Avocat Général ;

- ANDRIANALISOA Ramanamisata Eloi ;

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