ARRÊT N° 138 du 9 août 2011
Dossier : 596/07-SOC

CONTRAT DE TRAVAIL – LICENCIEMENT POUR SUPPRESSION DE SERVICE –ABSENCE DE DÉMARCHES EFFECTIVES DE RECLASSEMENT – RUPTURE ABUSIVE

« L'arrêt qui a jugé que l'entreprise qui n'apporte pas la moindre preuve de ses démarches pour remplir son devoir de reclassement du salarié qui se trouve en instance de licenciement, est loin d'avoir procédé à un licenciement légitime, a suffisamment justifié sa décision. »

La société XXX

C/

R.T.S.E

REPUBLIQUE DE MADAGASCAR
AU NOM DU PEUPLE MALAGASY

La Cour de Cassation, Chambre Civile, Commerciale et Sociale en son audience publique ordinaire du mardi neuf août deux mille onze 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 dont le siège est à Antaninarenina Antananarivo ayant pour Conseil Maître Razafinarivo Chantal, avocat, contre l'arrêt contradictoire n°349 du 15 novembre 2007 rendu par la Chambre Sociale de la Cour d'Appel d'Antananarivo dans le litige l'opposant à R.T.S.E.

Vu le mémoire en demande

Sur le premier moyen de cassation pris en deux branches pour violation de l'article 20 de la loi n°2004.036 du Code de Travail, violation de la loi.

En ce que la Cour d'Appel a déclaré que la société XXX est loin d'avoir procédé à un licenciement légitime motivé par une cause réelle et sérieuse ;

Alors que d'une part, avant de procéder au licenciement légitime causé par la fermeture du centre Médico-social, la société XXX a respecté toutes les procédures légales prévues par la loi (première branche)

Et que d'autre part, la société XXX s'est fait accompagner tout au long de la procédure par toutes les instances du Ministère du Travail et des lois sociales, inspecteur du travail compris, lesquels conformément à l'article 234 de la loi 2003.044 qui les oblige à fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales en vigueur, ont respecté leurs attributions et ont donné le feu vert pour le licenciement (deuxième branche)

Attendu qu'il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré que la société XXX est loin d'avoir procédé à un licenciement motivé par une cause réelle et sérieuse alors qu'avant de procéder au licenciement causé par la

fermeture du centre médico-social, la société XXX a respecté toutes les procédures légales et s'est fait accompagner tout au long de la procédure par toutes les instances du Ministère du Travail et des lois sociales,

Attendu que R.T.S.E. a été licencié de son emploi d'agent administratif au service médico-social de la société XXX pour suppression de ce service ;

Attendu que pour décider que R.T.S.E. est victime d'un licenciement abusif; l'arrêt spécifie que le licenciement économique (la réorganisation de l'entreprise y assimilée) d'un salarié ne peut intervenir en cas de suppression d'emploi que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible, partant a reproché à la société XXX de n'avoir apporté la moindre preuve de ses démarches pour remplir un tel devoir ;

Attendu ainsi que ledit arrêt n'est point motivé par l'inobservation par la société XXX des règles de procédure de licenciement pour réorganisation de l'entreprise ou pour motif économique prescrites par la loi ou par la convention collective des banques ;

D'où le moyen pris en ses deux branches inopérant est à écarter,

Sur les deuxième et troisième moyens de cassation réunis pris de la violation de l'article 26 in fine de la loi 2003.044 portant Code du Travail, violation des articles 180 et 409 du Code de Procédure Civile, violation de la loi, absence de motifs, excès de pouvoir ;

En ce que la Cour d'Appel a reproché à la société XXX de ne pas avoir reclassé la requise dans l'entreprise ni d'avoir apporté la moindre preuve qu'elle a effectué des démarches pour le faire ;

Alors que suite à l'avis des délégués du personnel quant au licenciement des sept agents, la société XXX a transmis tous les documents requis auprès du chef de service provincial du travail, dont la liste des agents à licencier, et a sollicité son avis, ce dernier a passé sous silence ce problème de liste ;

Et en ce que la Cour d'Appel a motivé sa décision en avançant que la société XXX a licencié une salariée qui possède une spécialisation en programmation et qui a déjà travaillé auparavant dans la direction qui vient de procéder à un recrutement, que d'après le compte-rendu de réunion du 21 novembre 2002, la société XXX a recruté deux cadres pour la direction informatique et qu'il est de jurisprudence constante que le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir en cas de suppression d'emploi que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible ;

Et alors que la requise n'était qu'analyste programmeur issue du centre de formation de Behoririka avant sa mutation en 2000 au centre médico-légal où elle a occupé la fonction d'agent administratif et que les cadres recrutés avant novembre 2002 étaient des ingénieurs issus de l'Ecole Supérieur de Polytechnique d'Antananarivo ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt déféré d'avoir exigé un quelconque reclassement de R..T.S.E. après l'approbation de l'inspection du travail;

Que le moyen précise ainsi qu'avant sa mutation en 2000 au centre médico-social où elle a occupé la fonction d'agent administratif, elle n'était qu'analyste programmeur, or, les cadres recrutés avant novembre 2002 sont des ingénieurs,

Attendu que comme le souligne les juges du fond, en cas de suppression d'emploi en matière de réorganisation de l'entreprise ou de licenciement économique, le licenciement d'un salarié ne pourrait avoir lieu que dans le seul cas où le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise est impossible;

Attendu ainsi qu'en énonçant que « alors qu'elle (la Société XXX) n'apporte pas la moindre preuve de ses démarches pour remplir son devoir de reclassement de sa salariée qui se trouvait en instance de licenciement, la Société XXX est bien loin d'avoir procédé à un licenciement légitime c'est-à-dire motivé par une cause sérieuse et réelle de R.T.S.E. », l'arrêt ayant suffisamment précisé les motifs sur lesquels il s'est basé pour déduire qu'il y avait licenciement abusif, a suffisamment justifié sa décision, mettant ainsi la Cour Suprême en mesure d'exercer son contrôle;

Attendu que les deux moyens réunis n'étant pas fondés, ne peuvent qu'être rejetés,

PAR CES MOTIFS

REJETTE le pourvoi

Condamne la demanderesse à l'amende.

Ainsi jugé et prononcé par la Cour de Cassation, Chambre Civile, Commerciale et Sociale, en son audience publique, les jours, mois et an que dessus.

Où étaient présents :

Messieurs et Mesdames:

- RASOAZANANY Vonimbolana, Président de Chambre, Président ;
- RAMIHAJAHARISOA Lubine, Conseiller Rapporteur ;
- RANDRIANAIVO Isabelle, Conseiller, RASAMIMAMY Angelain, Conseiller, RASOARINOSY Vololomalala, Conseiller, tous membres
- RANDRIANAIVOJAONA Fenomanana, Avocat Général;
- ANDRIANALISOA Ramanamisata Eloi, greffier;

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