

**MISE À PIED – POUVOIR DISCIPLINAIRE – DURÉE – NON-RESPECT – LICENCIEMENT
ABUSIF**

« La mise à pied est une sanction disciplinaire entraînant suspension du contrat. Les deux mesures produisent les mêmes effets à l'égard des employés.

La mise à pied, bien qu'elle relève du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, sa durée doit être limitée dans le temps : qu'une mise à pied largement prolongée au-delà du délai régulier et raisonnable peut être prise pour une décision de licenciement sans avoir donné le temps au travailleur de s'exprimer...n'est pas conforme aux règles prescrites par le Code du Travail et suffit pour qualifier d'irrégulière la procédure suivie pour aboutir à la rupture du contrat ».

Société MICTSL S.A

C/

R.J

RÉPUBLIQUE DE MADAGASCAR

COUR DE CASSATION

CHAMBRE CIVILE COMMERCIALE SOCIALE

La Cour de Cassation, Chambre Civile Commerciale Sociale en son audience publique ordinaire du mardi quatorze mars 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 MICTSL S.A, représentée par son Directeur Général siège social Rue du Commerce Toamasina, ayant pour conseil Maître Antonio RABENJARIJAONA, avocat, contre l'arrêt CATO 31 SOC/13 du 11 juillet 2013 de la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de Toamasina, rendu dans le litige l'opposant à R.J ;

Vu le mémoire en demande ;

Sur le moyen unique de cassation tiré des articles 26 et 27 de la Loi Organique 2004-036 du 1^{er} octobre 2004 sur la Cour Suprême et les trois Cours la composant, pour dénaturation des faits et contradiction de motifs en ce que la suspension du contrat de l'employé est une mesure provisoire en attendant son passage devant la commission de discipline ; Étant donné l'acte 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 mise à pied ; En qualifiant la suspension du contrat de mise à pied les juges ont dénaturé les faits ; Ni l'employé ni l'employeur n'ont considéré la suspension comme une sanction, donc il n'y a eu de double sanction ; Aucune loi ne fixe le délai pour la tenue d'un conseil de discipline ; la jurisprudence sans référence qui est soulevée d'office par la Cour d'Appel et qui n'est commis des parties et leurs conseils leur est inopposable ;

Attendu qu'il est constant que la mise à pied est une sanction disciplinaire entraînant suspension du contrat ; que les deux mesures produisent les mêmes effets à l'égard de l'employé ;

Attendu que l'arrêt attaqué énonce notamment « que la mise à pied, bien qu'elle relève du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, sa durée doit être limitée dans le temps :... qu'une mise à pied largement prolongée au delà du délai régulier et raisonnable, prise avoir une décision de licenciement sans avoir donné le temps au travailleur de s'exprimer ... n'est pas conforme aux règles prescrites par le Code du Travail et suffit pour qualifier d'irrégulière la procédure suivie pour aboutir à la rupture du contrat » ;

Attendu qu'en l'état de ces énonciations, et contrairement aux assertions du moyen, la Cour d'Appel a bien relevé toutes les irrégularités entachant le licenciement et n'a pas retenu l'existence de la double sanction pour qualifier d'abusif le licenciement ;

Attendu ainsi que le moyen ne peut prospérer et doit être rejeté ;

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

-RAKETAMANGA Odette, Président de Chambre, Président ;

-RASAMIZAFY Naly Yvonne, Conseiller - Rapporteur ;

- RANDRIAMANANTENA Mauricette, Conseiller, RALANTOMAHEFA, Conseiller,
RASOLONANAHARY Vololoniaina, Conseiller, tous membres ;

-RAMANGASON Jean Marie, Avocat Général ;

-RAJAONARISON Herimalala Patricia ;

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