

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE ANT SIRABE

TRIBUNAL DU TRAVAIL

PROCEDURE N° 128/RG/TT/04
JUGEMENT N° 58 DU 07 JUIN 2004

DEMANDEUR : RAMIARANJATOVO Jean Louis, ayant pour conseil Me RANDRIAMANANTENA Richard, Avocat à la Cour

DEFENDEUR : FITSABOANA MASO Andranomadio Antsirabe , ayant pour conseil Me RAZAFIMAHATRATRA Valisoa ,Avocat à la Cour

LE TRIBUNAL :

PRESIDENT : Mme RABETOKOTANY Tahina, Juge,

ASSESEURS : MM. RAKOTONIRINA Pascal représentant employeur / RATSIMBAZAFY représentant travailleur,

GREFFIER : Me RANARY Florence.

Le Tribunal a essayé de concilier les parties en chambre du conseil, mais en vain ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi, le présent jugement a été rendu en audience publique ;

EXPOSE DU LITIGE

RAMIARANJATOVO Jean Louis a commencé à travailler au Fitsaboana Maso Andranomadio Antsirabe le 13 février 1995. En octobre 2003, il a demandé une permission d'absence pour événement familial. Le 10 octobre 2003, son employeur lui a interpellé sur le motif de son absence. Il a expliqué qu'en fait, il a usité de son congé pour pouvoir se marier. Il a évoqué lors de cet entretien que sa femme est adventiste et qu'il comptait suivre cette religion, tout en acceptant qu'il ait eu connaissance des termes du règlement intérieur sur la religion que doivent suivre les employés. Un procès-verbal a été établi à cet effet. Il a été licencié le 11 octobre 2003 pour perte de confiance,

Par requête en date du 24 novembre 2003, RAMIARANJATOVO Jean Louis a fait convoquer devant le tribunal de céans le Fitsaboana Maso Andranomadio pour s'entendre :

-condamner à payer :

- 500 000 FMG, indemnité compensatrice de préavis
- 25 000 000 FMG, dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant toutes voies de recours ;

PRETENSIONS ET MOYENS DES PARTIES

DEMANDEUR : RAMIARANJATOVO Jean Louis :

Il expose que, suivant la lettre de licenciement, le motif est le changement de religion. De tel motif n'est ni légitime, ni sérieux, ni réel et pris en violation de la loi 61-007 du 05 juillet 1961 ratifiant la convention internationale du travail n°111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. A ce titre, il demande l'application de l'article 31 du code de travail qui prévoit l'octroi de dommages-intérêts en cas de licenciement abusif ;

Au vu de son ancienneté et sa catégorie professionnelle, il a droit à 51 jours de préavis et explique qu'au moment de la rupture, il n'a pas voulu recevoir l'indemnité de préavis, parce que c'était sa façon à lui de manifester son désaccord par rapport à la mesure prise;

L'exécution provisoire est sollicitée de par le caractère alimentaire de la créance ;

Il verse au dossier la lettre de licenciement et le solde de tout compte ;

DEFENDEUR: Fitsaboana maso Andranomadio

Il s'en remet au Tribunal quant à la recevabilité de la requête ;

Sur le préavis, il demande à ce que le tribunal donne acte au requérant de prendre son indemnité de préavis et ce à deux reprises : lors du licenciement et devant l'inspection du travail et ainsi de le débouter ;

Concernant le licenciement, la procédure légale a été scrupuleusement respectée et les motifs légitimes ;

En effet, le Fitsaboana maso Andranomadio appartient à l'église Fiangonana Loterana Malagasy (FLM) , qui a pour première mission l'évangélisation ;

Que cette dernière se traduit par des actes, dont le fitsaboana maso est un exemple vivant ;

Qu'ainsi, il ne doit être comparé à aucun autre lieu de travail ;

Que tous ceux qui y travaillent sont des missionnaires chargés de la propagation de la foi au même titre que les pasteurs ;

Que le critère de recrutement est le fait d'être communiant au sein de la Fiangonana Loterana Malagasy (FLM) ;

Que le licenciement du requérant est intervenu par respect des principes fondamentaux et la constitution de la FLM et que le requérant connaît ;

Qu'en reniant la foi luthérienne, le requérant ne peut plus rester dans la mission ;

Il verse au dossier :

- Le procès-verbal de non-conciliation devant l'inspecteur du travail du 21 octobre 2003 ;
- La lettre du 22 octobre 2003 ;
- Solde de tout compte ;
- La constitution de la FLM
- Le procès-verbal d'entretien préalable ;
- La lettre de licenciement

Par jugement avant dire droit, en date du 26 avril 2004, le tribunal a autorisé le requérant à rapporter la preuve de sa fonction. En exécution de ce jugement, il a versé son certificat de travail qui mentionne qu'il a exercé la fonction d'agent de statistique ;

MOTIFS

La requête a été introduite dans les formes prescrites par la loi ;

SUR L'INDEMNITE DE PREAVIS :

Le préavis est une obligation pour la partie qui a pris l'initiative de la rupture ;

Dans le cas d'espèce, le requérant n'a pas voulu prendre son indemnité de préavis parce qu'il assimile la réception de cette indemnité à l'acceptation de son licenciement ; Mais il peut toujours le réclamer et ainsi sa demande est fondée.

SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est constant qu'il s'agit d'un licenciement ;

L'article 32 du code de travail, prévoyant les formalités préalables, a été respectée : il y a eu entretien préalable le 10 octobre 2003 à onze heures. Et à cet effet, un procès-verbal a été dressé. Le requérant a été assisté par RAMERISOA Mamisoa un autre employé pendant l'entretien ;

La lettre de licenciement a été faite suivant les prescriptions de l'article 33 du code du travail. Le motif évoqué est la perte de confiance : le requérant aurait menti sur la raison

pour laquelle, il a demandé une permission ; il fait référence aux discussions lors de l'entretien préalable ;

En fait, le motif de licenciement est que le requérant a renié la foi luthérienne ;

La déclaration universelle des droits de l'homme et la constitution malagasy préconisent l'égalité de tous devant la loi. Les règles en matière de droit du travail sont d'ordre public ;

Certes, la mission d'évangélisation reste louable en son principe, mais elle doit se soumettre à la loi. D'autant plus que le règlement intérieur se réfère à l'application du code du travail pour les questions non prévues dans le dit règlement(chapitre 2 article7.2) ;

Dans le cas présent, il ne s'agit pas de statuer sur la légitimité ou de la légalité de l'embauche d'un travailleur suivant des critères fondés sur la religion mais de se prononcer sur la légitimité du licenciement d'un travailleur au motif de changement de religion ;

La déclaration universelle des droits de l'homme énonce que la discrimination est une violation des droits. L'article premier de la convention¹¹¹ concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (convention ratifiée par Madagascar suivant la loi n :61 007 du 05 juillet1961) a défini la discrimination comme : exclusions, préférences fondées sur la race , la couleur ,le sexe, l' origine sociale, la religion , l' opinion politique , l' ascendance nationale , qui a pour effet de détruire ou d' altérer l' égalité de chance, de traitement en matière d' emploi et de profession .Cependant, les distinctions, l'exclusion ou la préférence fondés sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérés comme des discriminations.

Le requérant a été employé au Fitsabona maso Andranomadio, en tant qu'agent de statistique ;

Ainsi son travail ne consiste pas à la propagation de la foi luthérienne, assimilable à la fonction de pasteur qui prêche ;

Pour un pasteur il est tout à fait compréhensible de rompre le contrat de travail lorsqu'il n'a plus la conviction dans son travail ;

Il est évident qu'être en communiant avec la foi luthérienne n'est pas une qualification requise pour exercer la fonction d'agent de statistique ;

Qu'en outre, le motif du licenciement ne porte en aucune manière sur l'exécution du travail ;

Que le fait d' avoir été licencié pour avoir épouse une personne d'une autre religion que celle de l' employeur et de suivre cet religion porte atteinte aux droits les plus absolus d' un travailleur et d'un être humain ;

Qu'il y a discrimination fondée sur la religion

Que le licenciement est abusif ;

L'article 31 du code du Travail prévoit l'octroi de dommages et intérêts en cas de licenciement abusif

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;

Vidant le jugement avant dire droit du 26 avril 2004

Dit qu'il y a licenciement abusif;

Condamne le Fitsabona Maso Andranomadio à payer à Ramiaranjatovo Jean

Louis :

-cinq cent mille de francs malagasy, à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

-quatre millions cinq cent cinquante mille francs malagasy à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

Ordonne l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant toutes voies de recours concernant l'indemnité compensatrice de préavis ;

La minute du Présent jugement est signée par le Président et le Greffier

