

1TRIBUNAL DU TRAVAIL ANTSIRABE

Procédure n: **13/RG/TT/06**

A l'Audience publique du vingt deux mai deux mille six a été rendue le Jugement n:

ENTRE

Demandeur : M.Rakotoarisoa Faly Tinasoa
domicilié au lot

ET

Défenderesse : La société Antoka Sécurité représentée par son conseil Me Rakotobeharivelo ;

LE TRIBUNAL

Siégeant : - Mme RABETOKOTANY Tahina, Président
- M. , Assesseur Employeur
- M. , Assesseur Travailleur
Assisté de Me , Greffier

EXPOSE DU LITIGE

Par requête en date du 07 février 2006, Rakotoarisoa Faly Tinasoa demande la condamnation de la société Antoka Sécurité à lui payer :

- Ar 653 452, majorations des heures de nuit
- Ar 2 418 624, reliquat de salaire
- Ar 10 000 000, DIPLA
- l'exécution provisoire de la décision a intervenir nonobstant toutes les voies de recours

IL expose qu'il a commencé à travailler pour la société Antoka Sécurité le 21 octobre 2000 et a été licencié le 15 janvier 2006 ;

Qu'il tient à remarquer que son employeur ne respecte pas la législation en vigueur : le travailleur n'a pas de droit au congé et ne peut pas s'absenter sous peine de déduction sur le salaire ;

Qu'il travaillait quatre nuits dans la semaine et ne pouvait prétendre à des majorations de salaire sur la base de 30% ;

Que le salaire qu'il percevait ne correspond pas au minimum légal, d'où sa demande de reliquat ;

Que les dispositions légales sur le licenciement notamment l'article 20 du code du travail n'ont pas été observées par la requise, rendant le licenciement abusif et ouvrant droit à des dommages et intérêts ;

Qu'il tient à souligner que s'agissant d'un contentieux entre employeur et travailleur, le Tribunal saisi est compétent ;

En réponse, la société Antoka Sécurité représentée par son conseil Me Rakotobeharivelo soulève l'incompétence du Tribunal de céans du fait que le contrat liant les parties est une convention de prestation et les termes de cette convention ne laisse pas d'ambiguïté sur la nature des relations entre les parties ;

Que le prestations fournies par le requérant sont de façon intermittente et suivant le besoins de la clientèle ;

Que le calcul fantaisiste du requérant sur le reliquat de salaire ne repose sur aucun fondement juridique ;

Que le demande d'Heure Supplémentaire n'est point fondée des lors qu'en tant que gardien, les heures légales du requérant sont de 56 h et non de 40h par semaine ;

Qu'ayant commis une faute lourde en abandonnant son poste de travail, le requérant ne peut prétendre à des DI ;

MOTIFS

L'exception d'incompétence a été soulevée avant tout débat au fond et est recevable

L'article 2 du code du travail considère comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée.

Sont également considérés comme travailleurs au sens du présent Code :

1- les personnes rétribuées à la tâche ou aux pièces exécutant habituellement pour le compte d'une entreprise, le travail par elles-mêmes, sans qu'il y ait lieu de chercher s'il existe entre elles et leur employeur, un lien de subordination juridique, ni si le local, la matière mise en oeuvre ou l'outillage qu'elles emploient leur appartiennent ;

2- les personnes exécutant habituellement pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne le travail par elles-mêmes, quels que soient le mode de rémunération et la durée de travail.

L'Article 3 du même code considère comme employeur au sens du présent Code du Travail, toute personne physique ou morale, publique ou privée et toute entreprise publique ou collective, ayant ou non un but lucratif qui, assumant les risques financiers, engage, rémunère et dirige le personnel qui loue ses services.

De par le **principe de la réalité des faits**, l'existence d'une relation de travail doit être déterminée d'après la réalité de ce qui a été convenu et exécuté par les parties et non d'après la façon dont l'un ou l'autre, ou les deux décrivent la situation (**paragraphe 96 du Rapport V de la Conférence internationale du Travail 95^e session sur La relation de Travail**)

En l'espèce, certes, la convention liant les parties est dite contrat de prestation et l'article 11 prévoit expressément qu'en aucun cas, le contrat ne peut être assimilé à un contrat de travail ;

Que cependant, il est constant que le travailleur a fourni la prestations de travail (article 1 du contrat : la prestation de travail est d'assurer la sécurité des biens et personnes des clients) pour le compte de la requise pendant 1 an et 7 mois ;

Qu'en contre partie, le requérant recevait une rémunération constituée par le montant de la prestation, de prime et d'indemnité (articles 4, 5, et 6 du contrat)

Que le requérant ne travaillait que pour la requise et sa ressource d'argent se limitait à ce qu'il obtient chez la requise ;

Que le horaire de travail a été fixé par la requise (par faction de 12 h soit de jour soit de nuit selon l'organisation du client) unilatéralement ;

Que les pièces versées au dossier (lettres d'avertissement) montrent que la requise exerçait sur le requérant une subordination hiérarchique et un pouvoir de contrôle ;

Qu'en réalité, les parties étaient liées à un contrat de travail et aux termes de l'article 205 du code du travail, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître des différends individuels entre travailleur et employeur ;

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

Sur les demandes de rappel de salaire et de majorations des heures de nuit

Le salaire horaire et la rémunération perçus tous les quinze jours par le requérant constituent ses droits légaux et il ne peut en réclamer plus.

Sur le licenciement

La lettre du 12 janvier 2006 met fin aux relations de travail entre les parties. L'initiative a été prise par la requise et elle devait se conformer aux législations en vigueur concernant les formalisables préalables au licenciement ;

Que sans discuter sur le bien fondé du motif de licenciement, il convient de le déclarer abusif en la forme

Qu'en application de l'article 20 du code du travail « Toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages intérêts laissés à l'appréciation de la juridiction compétente »

Que la présente juridiction fixe le montant des dommages et intérêts alloués en fonction de l'âge, de la situation familiale, de la fonction exercée, de l'ancienneté dans l'entreprise, du travail effectué, des préjudices subis ;

Sur l'exécution provisoire

La créance de DIPLA n'a pas un caractère alimentaire et ne justifie pas cette mesure exceptionnelle.