

Le Cabinet

- Information

Associés

Délégation de pouvoirs et décision de licencier

Conférences

Expertises

Paroles d'Experts

International

Implantations

Publications

Carrières

Médias

Newsletter

Contact

Espace Abonnés

RECHERCHER

ESPACE ABONNES

Login

Mot de passe

Me connecter

CA Versailles 6ème Ch. du 24 juin 2008 n°07/02286 et n° 07/03835
A - Le 24 juin 2008, la Cour d'appel de Versailles a rendu deux arrêts sur cette question, d'où l'on peut extraire les solutions suivantes :

a) La notification du licenciement (lettre motivée dans les termes de l'article L. 1232-6 du Nouveau Code du travail) doit émaner de l'employeur ou de son représentant ayant reçu délégation à cet effet.

b) Lorsque la forme sociale de la société employeur est la société par actions simplifiée (SAS) le seul organe imposé par la loi pour la représenter est son président. Mais rien n'interdit à ce dernier de confier des pouvoirs qui lui sont propres à un directeur général conformément à l'article L. 227-6 du Code du commerce. (1er et 2ème arrêt)

Il en résulte qu'un salarié licencié ne peut arguer du défaut de qualité du signataire de la lettre (par application de la solution rappelée en a) pour faire constater l'irrégularité du licenciement, dès lors que le directeur général qui, en vertu des statuts de la société, disposait des mêmes pouvoirs de direction que le président a, par subdélégation régulière, donné pouvoir au directeur de l'établissement, auquel était affecté le salarié, de gérer et de contrôler les collaborateurs travaillant sous ses ordres. (1er arrêt)

c) En revanche le défaut de qualité pour signer la lettre de licenciement emporte défaut de validité de cette formalité substantielle de la procédure et absence de toute lettre de licenciement, dont le motif n'est alors pas énoncé, sans possibilité de régularisation ultérieure. (2ème arrêt)

Il en résulte qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement notifié par lettre signée d'un directeur général d'une SAS venant, le jour même du prononcé du licenciement, de perdre ses fonctions de représentant légal de la société, dès lors que ses décisions (prises es qualité de directeur général) étaient limitées en matière de licenciement et subordonnées à l'accord du nouveau président. La preuve de l'antériorité du pouvoir avant tout envoi de la lettre n'étant ainsi par rapportée, aucune délégation de pouvoir au sens de l'article L. 227-6 précité ne pouvait être retenue au bénéfice du signataire de la lettre de licenciement./ (2ème arrêt)

B - C'est, à notre connaissance, la première fois que le juge social se prononce de façon aussi précise sur les rapports entre la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement et l'exigence d'une délégation de pouvoirs incluant cette prérogative de grande importance dont le point culminant correspond à la notification de la rupture (v. déjà Cass. soc. 2 avril 1992 RJS 5/92 n° 602 et soc. 26 mars 2002 RJS 6/02 n° 669 excluant la possibilité de donner mandat à un tiers pour procéder à l'entretien et notifier la rupture, étant précisé que ne doit pas être considéré comme tel le DRH groupe engagé par la société mère pour exercer ses fonctions au sein de la société et de ses filiales Cass. soc. 19 janvier 2005 Dr. Soc. 2005 p 475 BCV n° 10).

1. S'agissant du rôle de la délégation en pareille matière, la Cour de Versailles se montre particulièrement exigeante puisqu'elle ne conçoit pas qu'un licenciement puisse être décidé, et donc notifié, sans le support d'une investiture antérieurement donnée par l'employeur.

Si l'on fait abstraction des aspects propres à la forme de la société employeur en l'espèce (importante en soi néanmoins) une SAS, pour laquelle le Code de commerce (article L. 227-6) utilise explicitement le mécanisme de la délégation de pouvoir afin de définir les rapports entre le président et le directeur général, alors que pour la SA classique, c'est le conseil d'administration qui procède à une répartition primaire du pouvoir (art. L. 225-51-1 du même code), il paraît possible de généraliser la solution dégagée par ces arrêts à tous les types de personnes morales.

On pourrait l'exprimer de la façon suivante : pas de représentation valide de l'employeur dans l'exercice du droit de licencier sans délégation préalable de cette prérogative à un membre de l'entreprise.

De même peut-on avec un minimum de risque extrapoler la solution à tout autre décision de rupture contractuelle (ou de non renouvellement de contrat à durée déterminée) et, ce, pour tout motif, non seulement disciplinaire mais aussi non inhérent à la personne du salarié pour autant que le caractère collectif de la mesure prise ne la situe pas d'emblée au niveau des pouvoirs propres du chef d'entreprise.

2. En revanche, le processus de transmission du pouvoir de licencier à des subdélégués successifs est largement admis, à partir du constat que le directeur général délégué avait qualité de primo délégué. Dans la première espèce, c'est en effet seulement un deuxième subdélégué qui avait pris la

AUTEUR



Alain Coeuret
 Of Counsel
 Agrégé des Facultés de droit,
 Directeur du Master de droit
 social de l'Université de Cergy-
 Pontoise

décision querellée. De même, pour la Cour, l'aptitude à notifier régulièrement le licenciement semble pouvoir être déduite d'une habilitation plus générale et non limitative comme l'exprime la formule employée par elle : "*Chargé notamment de la gestion et du contrôle des collaborateurs travaillant sous ses ordres*".

On est loin du degré de précision exigé par le juge pénal pour que pareille délégation ou subdélégation produise son effet exonérateur L'enjeu est, il est vrai, moins menaçant pour les personnes (y compris pour la personne morale employeur) puisqu'il s'agit non pas de désigner un responsable mais de donner son plein effet à une déconcentration de la prise de décision dans la dimension organisationnelle de l'entreprise.

La délégation de pouvoir apparaît ainsi comme le mécanisme par lequel s'opère cette déconcentration en faisant coïncider l'initiative et l'authenticité des compétences, ce que le juge doit vérifier.

C - La sanction du défaut de pouvoir est d'un niveau élevé : absence de cause réelle et sérieuse du licenciement aux termes du second arrêt (il est même parié, dans le 1er d'"*annulation*" du licenciement prononcé hors délégation !). Il est vrai que récemment la Cour de cassation a placé très haut son exigence en la matière, décidant que "*l'absence de qualité à agir du signataire de la lettre constitue une irrégularité de fond qui rend nul le licenciement*" (Cass. soc. 13 septembre 2005 n° 0247619).

Cependant, il convient semble-t-il de bien distinguer cette dernière solution,, qui se rapporte au pouvoir du délégant (la convention collective réservant le pouvoir de licencier au seul conseil d'administration) de celle dégagée dans l'espèce commentée où c'était le contenu de la délégation qui faisait débat. Dans cette seconde hypothèse, la Cour de cassation a toujours été moins sévère, même si elle a évolué quant à la qualification du défaut de compétence, passant du simple vice de procédure (Cass. soc. 2 octobre 2002 ; RJS 2003 n° 23) à l'irrégularité de fond (Cass. soc. 4 mars 2003 RJS 2003 n° 580). Si bien que la position des juges de Versailles n'est tout compte fait, pas si éloignée de celle de la Cour de cassation dans son dernier état.

En vérité, là où les juges du fond paraissent marquer une particulière intransigeance, c'est à propos d'une éventuelle admission de la théorie du mandat apparent (la décision de licencier correspondant à un acte juridique unilatéral auquel peut s'appliquer ladite théorie). La motivation du second arrêt est à cet égard dépourvue de toute ambiguïté en ce qu'on peut y lire que "*L'apparence d'habilitation de la personne signataire ne pallie pas ce défaut au motif que l'entreprise serait valablement engagée*". Cette appréciation est bien dure s'agissant d'un signataire qui venait, le jour même, de perdre ses fonctions de représentant légal de la Société pour devenir DG.

D - Reste au moins une interrogation : Le délégataire ou subdélégataire compétent pour notifier doit-il être également celui qui anime l'entretien préalable ? La logique voudrait qu'il en soit ainsi mais la position de la Chambre sociale de la Cour de cassation est plus floue en ce qu'elle affirme que "*la faculté de représenter l'employeur à l'entretien préalable n'est pas réservée au seul délégataire du pouvoir de prononcer le licenciement*". (Cass. soc. 14 juin 1994 RJS 7/94 n° 851).

Enfin, le 6 juillet 2004, cette même Chambre a décidé (RJS 11/04 n° 1127) qu'aucune disposition légale n'exigeait que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit. Il n'empêche, la Cour de Versailles dans l'une des espèces commentées vise clairement un acte daté (et sans aucun doute signé) afin d'asseoir l'efficacité de la seconde sub-délégation (et d'en dégager la formule attestant de la présence du pouvoir contesté). La prudence incite donc au formalisme.

Article à paraître dans la revue Semaine Sociale Lamy septembre 2008

© 2002-2007, CMS Bureau Francis Lefebvre - Avocat Droit Fiscal - Avocat Droit Social - Avocat Droit des Sociétés
Informations légales

◀ Back

▶ Top

Cabinet d'avocats Paris - Cabinet d'avocats d'Affaires - Cabinet d'avocats International - Fiscalité - Conseil Fiscalité Entreprise - Avocat Droit Social - Avocat Droit des Sociétés - Corporate Fusions et Acquisitions - Avocat Droit Public - Avocat Droit Immobilier - Avocat Droit Européen

**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**
Code nac : 80A

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

6ème chambre

ARRET N° 516

CONTRADICTOIRE

DU 24 JUN 2008

R.G. N° 07/02686

AFFAIRE :

Jean-Pierre LOTHAIRE

C/
S.A.S. ATAC
en la personne de son
représentant légal

Décision déferée à la
cour : Jugement rendu(e)
le 23 Novembre 2005
par le Conseil de
Prud'hommes de
St Germain en Laye
N° Chambre :
Section : Commerce
N° RG : 05/00060

Expéditions exécutoires
Expéditions
Copies
délivrées le :
à :

LE VINGT QUATRE JUN DEUX MILLE HUIT,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire
entre :

Monsieur Jean-Pierre LOTHAIRE
Les Collines de Saint-Antoine
19 Avenue de Saint-Antoine bâtiment D appartement 122
13015 MARSEILLE 15

Non comparant -
Représenté par M. Théodore BELLEMARE (*Délégué syndical ouvrier*)

APPELANT

S.A.S. ATAC
en la personne de son représentant légal
94 rue Albert Calmette
78350 JOUY EN JOSAS

Non comparante -
Représentée par Me Jean-Pierre LEMAIRE,
avocat au barreau de VALENCIENNES, vestiaire :

INTIMÉE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 30 Mai 2008, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Nicole BURKEL, Conseiller, chargé(e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé(e) de :

Monsieur François BALLOUHEY, président,
Madame Nicole BURKEL, Conseiller,
Madame Claude FOURNIER, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Monsieur Alexandre GAVACHE,

FAITS ET PROCÉDURE.

Attendu que le conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye, section commerce, par jugement contradictoire en date du 23 novembre 2005, a :

- débouté monsieur Lothaire de l'ensemble de ses demandes
- et laissé les dépens éventuels à sa charge ;

Attendu que la cour est régulièrement saisie d'un appel formé par monsieur Lothaire Jean-Pierre contre cette décision ;

Attendu que cette affaire a été appelée initialement à l'audience du 30 juin 2006 et a fait l'objet d'un retrait du rôle;

Que rétablie à la demande du représentant de l'appelant, formulée le 15 juin 2007, l'affaire a été de nouveau fixée à l'audience du 26 novembre 2007 ;

Que toutefois, à cette date, son renvoi a été sollicité par le représentant de l'appelant pour répondre aux écritures de l'intimée ; Que l'affaire a été renvoyée et à nouveau appelée à l'audience du 20 mai 2008 ;

Qu'à cette dernière audience, l'affaire a été à nouveau renvoyée contradictoirement à l'audience du 30 mai 2008, pour permettre aux parties de communiquer régulièrement leurs pièces et conclure ;

Que l'affaire a été retenue à l'audience du 30 mai 2008 ;

Attendu que monsieur Lothaire a été engagé par la société ATAC le 3 mars 2003, en qualité d'employé commercial, par contrat à durée indéterminée ;

Que le 13 août 2003, il a été victime d'un accident du travail ;

Que le 23 août 2004, le médecin du travail, lors de la première visite de reprise a déclaré monsieur Lothaire «inapte temporaire 15 jours en poste-reclassement dans un poste ne nécessitant pas de port de charges lourdes» ;

Que lors de la seconde visite médicale de reprise, le 6 septembre 2004, le médecin du travail l'a déclaré inapte au poste d'employé libre-service, mais "apte à un poste sans port de charges, un poste en bureautique semblant compatible" ;

Que la Cotorep lui a par ailleurs reconnu la qualité de travailleur handicapé classé en catégorie B, pour la période du 29.04.2004 au 29.04.2009 ;

Attendu que monsieur Lothaire a été convoqué le 6 octobre 2004 à un entretien préalable au licenciement, fixé au 15 octobre 2004, et a été licencié le 22 octobre 2004, pour inaptitude et impossibilité pour l'entreprise de pourvoir à son reclassement ;

Que son salaire mensuel brut s'est élevé à 1.142,50 euros ;

Attendu que la société ATAC emploie au moins onze salariés et est dotée d'institutions représentatives du personnel ;

Que la convention collective applicable est celle du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;

Attendu que monsieur Lothaire Jean-Pierre, âgé de 38 ans lors de la rupture, a retrouvé un emploi à ce jour de conducteur de bus à Aix-en-Provence qui lui procure un revenu légèrement supérieur ;

Attendu que monsieur Lothaire demande à la cour par écritures déposées, visées par le greffier et soutenues oralement de :

- A titre principal, prononcer la nullité du licenciement pour violation des dispositions du code de commerce (L.227-6) s'agissant d'une lettre de licenciement revêtue de la signature d'une autre personne que le président de la SAS et la preuve n'étant pas rapportée que dans les statuts de la société il était prévu que le licenciement puisse être signé par une personne autre ce dernier

- A titre subsidiaire, prononcer la nullité du licenciement, faute pour l'employeur d'avoir respecté son obligation de reclassement

- A titre très subsidiaire, constater l'irrégularité du licenciement faute pour l'employeur d'avoir respecté son obligation de consultation des délégués du personnel

- condamner la société ATAC à lui payer :

* 43.643 euros, montant correspondant aux salaires courant du 23.10.2004 au jour de sa réintégration ensuite de l'arrêt à intervenir, en conséquence tant de la nullité principale que de la nullité subsidiaire, enfin que de l'irrégularité très subsidiaire

* à titre infiniment subsidiaire, au cas où il renonce à la barre au bénéfice du droit à réintégration 13.782 euros à titre d'indemnité en application de l'article L.122-32-7 du code du travail

* 1500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile

- dire et juger que la Sas Atac devra procéder à la réfaction des bulletin de salaire pour la période allant de novembre 2004 au jour de la réintégration et lui remettre, le tout sous astreinte de 100 euros par jour de retard, à compter d'un délai de 8 jours suivant le prononcé de la décision

- ordonner la capitalisation des intérêts au taux légal, en application de l'article 1154 du code civil

- débouter la Sas ATAC de ses demandes et la condamner aux dépens ;

Attendu qu'à l'audience, le conseil du salarié a expressément précisé renoncer à ses demandes de réintégration et paiement de la somme de 43643 euros, limitant ses demandes à la nullité du licenciement pour défaut de pouvoir de monsieur Camus, signataire de la lettre de licenciement, pour non respect de l'obligation de reclassement et pour défaut de consultation des délégués du personnel et à la condamnation de l'employeur à lui payer 13782 euros en application de l'article L122-32-7 ou L122-14-4 du code du travail et 1500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Que mention en a été portée au plumeitif d'audience ;

Attendu que la société ATAC demande à la cour par écritures déposées, visées par le greffier et soutenues oralement, au visa des articles L122-14-5, L122-32-5 et L120-4 du code du travail, de :

- « rejeter des débats la décision du conseil de prud'hommes de Poissy en date du 24.11.2006 non communiquée »

- dire et juger que la société Atac a satisfait à son obligation de reclassement

- dire le licenciement de monsieur Lothaire pourvu d'une cause réelle et sérieuse

- débouter monsieur Lothaire de l'ensemble de ses demandes

- condamner monsieur Lothaire à lui payer 1500 euros en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile et aux entiers frais dépens de l'instance ;

Qu'à l'audience, le conseil de la société Atac a expressément renoncé à la demande de rejet de la décision du 24 novembre 2006 ; Que mention en a été portée au plumeitif d'audience ;

Attendu que pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, la cour renvoie en application de l'article 455 du code de procédure civile aux conclusions déposées et soutenues oralement ;

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu que monsieur Camus a été engagé selon contrat à durée indéterminée en date du 3 mars 2003 par la société Atac en tant qu'employé commercial au supermarché Atac de Sartrouville ;

Qu'il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, fixé au 15 octobre 2004, par lettre en date du 6 octobre 2004 ;

Qu'il a été licencié par lettre recommandée en date du 22 octobre 2004 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, signée par « Jérôme Camus Directeur ATAC Sartrouville »

Sur le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement :

Attendu que la notification du licenciement doit émaner de l'employeur ou de son représentant ayant reçu délégation à cet effet;

Attendu que la société intimée démontre que monsieur Camus, directeur du supermarché Atac de Sartrouville, avait qualité pour signer la lettre de licenciement concernant monsieur Lothaire ;

Que la forme sociale de l'intimée est une société par actions simplifiées (SAS) ;

Que si le seul organe imposé par la loi pour représenter la société est le président, rien interdit à ce dernier de confier des pouvoirs qui lui sont propres à un directeur général conformément à l'article L227-6 du code de commerce ;

Que selon l'article 11 des statuts de la société, régulièrement versés aux débats, le directeur général, nommé par le président, dispose de mêmes pouvoirs de direction que le président ;

Que le directeur général a délégué, avec possibilité de subdélégation, à la directrice de réseau Atac région Nord, par acte du 23 février 2004, notamment la gestion et le contrôle des collaborateurs travaillant sous ses ordres dans les magasins placés sous sa responsabilité ;

Que la directrice de réseau Atac région Nord a délégué à monsieur Camus directeur du supermarché de Sartrouville, par acte du 23 février 2004, notamment la gestion et le contrôle des collaborateurs travaillant sous ses ordres ;

Attendu que le moyen tenant au défaut de qualité de l'employeur sera rejeté ;

Sur la consultation des élus du personnel :

Attendu que l'employeur doit consulter les délégués du personnel sur le reclassement du salarié déclaré inapte, avant tout engagement de la procédure de licenciement ;

Attendu que l'employeur verse aux débats les procès verbaux des élections des délégués du personnel titulaires et suppléants des deux collèges les 16 et 30 mai 2002, au sein du supermarché Atac de Sartrouville aux termes desquels pour le 1er collège madame Belyn Renée a été la seule élue et pour le second un procès-verbal de carence pour absence de candidats a été dressé ;

Attendu que l'employeur a organisé une réunion extraordinaire des délégués du personnel le 13 septembre 2004, à laquelle ont participé madame Belyn et monsieur Camus ; Qu'aux termes du procès-verbal, signé par les deux participants, la conclusion est la suivante :

« Nous balayons ce jour en réunion la liste de tous les postes existant au magasin d'Atac Sartrouville. En l'état actuel des choses et à notre connaissance, il n'existe aucun poste d'employé sur le site D'atac Sartrouville ne nécessitant pas le port de charges.

En conséquence, nous nous en remettons aux compétences des services du personnel afin de procéder à une recherche approfondie de poste adapté au sein d'autres magasins ou d'autres services. » ;

Attendu que le moyen tenant au défaut de consultation des élus du personnel n'est également pas fondé ;

Sur l'obligation de reclassement :

Attendu que monsieur Lothaire a fait l'objet de deux visites de reprise par le médecin du travail les 23 août et 6 septembre 2004, suite à un accident du travail ;

Attendu que la société Atac a licencié le salarié par lettre en date du 22 octobre 2004, rédigée comme suit :

« En date du 6 septembre 2004, le médecin du travail a émis vous concernant un avis d'inaptitude libellé comme suit : « 2^{ème} visite inaptitude - inapte au poste- apte à un poste sans port de charges ».

Nous avons demandé au médecin du travail vos aptitudes résiduelles. Un courrier en date du 16 septembre 2004 complète cet avis comme suit : « je vous confirme que monsieur Lothaire est inapte à son poste d'employé libre-service. Il pourrait être apte à un poste sans port de charges. Il semble qu'un emploi en bureautique serait compatible à ses restrictions. »

Conformément aux indications du médecin du travail et aux observations formulées par les délégués du personnel consultés le 13 septembre 2004, nous avons effectué des recherches afin de pouvoir vous proposer un poste compatible avec votre état de santé.

Les démarches menées dans les différents établissements de notre société ne nous ont pas permis vous faire une proposition de poste compatible avec les indications recueillies auprès du médecin du travail. En outre, aucune mutation n'est envisageable actuellement.

Nous avons sollicité les sociétés du groupe dont l'activité et l'organisation sont compatibles avec les nôtres. Malheureusement, aucune n'est en mesure de proposer un poste correspondant à vos aptitudes actuelles.

Compte tenu de votre inaptitude à votre poste de travail et votre reclassement s'avérant impossible, nous sommes donc contraints de rompre votre contrat de travail » ;

Attendu que l'employeur en application de l'article L122-35 devenu L 1226-10 et suivants du code du travail doit rechercher le reclassement du salarié inapte en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail ; Que cet emploi doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement de travail ;

Que cette recherche doit s'effectuer au sein des différents établissements de l'entreprise et si nécessaire à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel ;

Attendu que la société Atac justifie avoir effectué les recherches suivantes de reclassement concernant monsieur Lothaire le 22 septembre 2004, soit par fax soit par courriels auprès :

- du responsable des ressources humaines Auchan
- de tous les directeurs de supermarchés Atac de la région Nord
- des responsables ressources humaines Atac région Sud et Est ;

Que les demandes comportent les recommandations de la médecine du travail et un «curriculum vitae sommaire» de l'intéressé comprenant seulement 4 éléments date d'entrée dans la société, date de naissance, poste occupé et établissement d'affectation

Que sont produites 10 réponses négatives aux demandes de recherche de reclassement de ce salarié effectuées par le responsables ressources humaines Atac région Nord ;

Attendu que si la société Atac justifie avoir recherché auprès d'entreprises en son sein et au sein de son groupe un poste pour monsieur Lothaire, cette recherche a toutefois été réalisée de façon succincte ; Que d'ailleurs aucune offre de reclassement de quelque nature que ce soit n'a été proposée ;

Que dans la demande de recherche ne figure, en effet, aucun élément, autres que médicaux, personnalisant la demande et notamment un réel curriculum vitae du salarié, et ce d'autant qu'un tel document avait été remis préalablement à l'embauche par le salarié et était en possession de l'employeur ;

Qu'à partir de ce curriculum vitae, régulièrement versé aux débats en cause d'appel, qui comprenait outre les différents emplois précédemment occupés par monsieur Lothaire, la formation suivie pas ce dernier (CAP fraiseur) titulaire d'un permis B et C, une réelle recherche pouvait être alors entreprise de façon utile ;

Attendu que l'employeur n'a donc pas satisfait à l'obligation de reclassement lui incombant ;

Attendu qu'un licenciement ne peut être annulé que si la loi le prévoit expressément ou en cas de violation d'une liberté fondamentale ;

Attendu que le licenciement dont monsieur Lothaire a été l'objet ne saurait être entaché de nullité au regard du seul manquement à l'obligation de reclassement, mais se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que le salarié au regard de cette rupture abusive de son contrat de travail est fondé à obtenir une indemnité ne pouvant être inférieure à 12 mois de salaires en application de l'article L122-32-7 devenu L1226-15 du code du travail ;

Que la cour dispose d'éléments suffisants eu égard à l'âge du salarié lors de la rupture, à la reconversion professionnelle intervenue, d'indemniser le préjudice subi par l'allocation d'une indemnité de 13710 euros, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Attendu qu'en application de l'article 1154 du code civil, la capitalisation des intérêts est de droit dès lors qu'elle est régulièrement demandée, elle ne peut être ordonnée qu'à compter de la demande qui en est faite et ne peut rétroagir avant cette demande, elle peut être demandée pour les intérêts à venir dès lors qu'une année entière sera écoulée ;

Qu'il doit être fait droit à cette demande ;

Attendu que le jugement doit être infirmé en toutes ses dispositions ;

Attendu que les dépens d'instance et d'appel resteront à la charge de la société Atac ;

Attendu que les considérations d'équité justifient que soit allouée à monsieur Lothaire une indemnité de 1500 euros au titre des frais irrépétibles qu'il a été contraint d'exposer en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Handwritten signature and initials, possibly 'M' and 'S', in black ink.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

STATUANT en audience publique, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

REÇOIT l'appel

INFIRME la décision entreprise en toutes ses dispositions

Statuant à nouveau

DIT que le licenciement dont monsieur Lothaire a été l'objet est dépourvu de cause réelle et sérieuse

CONDAMNE la Sas Atac Supermarché à payer à monsieur Lothaire :

13710 €

(TREIZE MILLE SEPT CENT DIX €UROS)

à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt

ORDONNE la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1154 du code civil

REJETTE toutes autres demandes plus amples ou contraires

CONDAMNE la Sas Atac Supermarché à payer à monsieur Lothaire une indemnité de 1500 € (MILLE CINQ CENT €UROS) en application de l'article 700 du code procédure civile

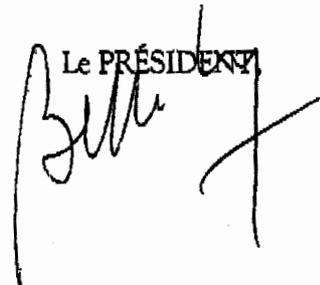
CONDAMNE la Sas Atac Supermarché aux entiers dépens d'instance et d'appel.

Arrêt prononcé par Monsieur François BALLOUHEY, président, et signé par Monsieur François BALLOUHEY, président et par Monsieur Alexandre GAVACHE, greffier présent lors du prononcé.

Le GREFFIER,



Le PRÉSIDENT,



**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**
Code nac : 80A

6ème chambre

ARRET N° 520

CONTRADICTOIRE

DU 24 JUIN 2008

R.G. N° 07/03835

AFFAIRE :

Isabelle CHARTRAIN

C/
S.A.S. EDIMARK
en la personne de son
représentant légal

Décision déferée à la
cour : Jugement rendu(e)
le 10 Septembre 2007
par le Conseil de
Prud'hommes de
NANTERRE
N° Chambre :
Section : Encadrement
N° RG : 05/00665

Expéditions exécutoires
Expéditions
Copies
délivrées le :
à :
Copie UNEDIC

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT QUATRE JUIN DEUX MILLE HUIT,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire
entre :

Madame Isabelle CHARTRAIN
39 rue du 22 septembre
92400 COURBEVOIE

Comparante -
Assistée de Me Stéphane BEURTHETER,
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P 88

APPELANTE

S.A.S. EDIMARK
en la personne de son représentant légal
2 rue Sainte Marie
92400 COURBEVOIE

Non comparante -
Représentée par Me Grégoire HALPERN,
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : E 593

INTIMÉE

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 13 Mai 2008, en audience publique, devant la
cour composé(e) de :

Monsieur François BALLOUHEY, président,
Madame Nicole BURKEL, Conseiller,
Madame Claude FOURNIER, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Monsieur Alexandre GAVACHE
l'affaire a été mise en délibéré au 17 Juin 2008 puis prorogé
au 24 Juin 2008

Bj 8

FAITS ET PROCÉDURE.

Par jugement contradictoire en date du 10 septembre 2007, le conseil de prud'hommes de Nanterre, a :

- débouté madame Chartrain de l'ensemble de ses demandes (prime d'intéressement pour l'année 2004, congés payés y afférents, annulation de l'avertissement du 21 janvier 2005, indemnité de licenciement, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité pour non respect de la procédure de licenciement) et l'a condamnée aux dépens.

La cour est régulièrement saisie d'un appel qu'elle a formé contre cette décision.

Madame Chartrain Isabelle a été engagée par la société Edimark (dont l'objet est l'édition de publications scientifiques à destination notamment des adhérents et membres des sociétés savantes référencées dans le domaine médical spécialisé) le 11 mai 1998 en qualité d'assistante de production, par contrat à durée déterminée, prolongé par contrat à durée indéterminée en février 1999. Elle a été promue en 2001 responsable, puis en mars 2004, directrice, de la production commerciale.

Après avoir convoqué madame Chartrain à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction, l'employeur lui a notifié le 21 janvier 2005 un avertissement pour actes d'insubordination, attitude générale d'agressivité et comportement inacceptable dans le cadre du remplacement de madame Croci. Madame Chartrain a contesté par courrier en date du 2 février 2005 l'avertissement reçu.

Elle a été convoquée le 15 février 2005, avec dispense de présence à compter de cette date, à un entretien préalable à licenciement, qui s'est tenu le 17 février, et a été licenciée le 21 février 2005, pour "absence de remise de documents comptables, refus d'application du coefficient 3,3, absence de communication à la hiérarchie du service de la production commerciale, maintien d'une attitude dévalorisante à l'égard d'une salariée, non production du dossier des laboratoires Pfizer, accusation portée à l'encontre de la direction générale", ces «attitudes de refus systématiques, d'insubordination caractérisée, de dénigrement... désorganisant gravement l'entreprise". Elle a été dispensée de l'exécution de son préavis.

L'entreprise emploie au moins onze salariés et est dotée d'institutions représentatives du personnel. La convention collective applicable est celle des cadres de la presse d'information spécialisée.

Le salaire mensuel brut s'élevait à 4.150,00 euros hors prime et treizième mois selon l'employeur, et à 6.345,66 euros avec intéressement selon la salariée.

Madame Chartrain, âgée de 33 ans lors de la rupture, a perçu des allocations de chômage durant 12 mois, et a retrouvé un emploi le 30 octobre 2006, lui procurant un revenu inférieur.

Madame Chartrain Isabelle demande à la cour, par écritures visées par le greffier, de :

- réformer le jugement

- "A titre principal" :

- annuler l'avertissement notifié le 21 janvier 2005

- condamner la société Edimark à lui payer :

* 12 000,00 euros au titre du solde de la prime d'intéressement 2004

* 1 200,00 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés

- "A titre principal et subsidiaire" :

- dire le licenciement dont elle a été l'objet sans cause réelle et sérieuse

- condamner la société à lui payer :

* 7 827,59 euros à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement

* 76 890,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- "A titre très subsidiaire" :

- condamner la société à lui payer 4 150,00 euros à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement

- La condamner à lui payer 3 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle expose que :

-- les bases de calcul de son intéressement pour l'année 2004 ont été fixées unilatéralement, le 7 décembre 2004, par madame Damour-Terrasson, PDG de la société Edimark, et ce, contre l'avis de monsieur Doye Gérard, secrétaire général

-- madame Damour-Terrasson a signé la lettre de licenciement le 21 février 2005, alors que le matin même, l'associé unique avait mis fin immédiatement à son mandat de PDG et l'avait nommée Directeur Général, ne pouvant recruter ou licencier du personnel sans l'accord écrit et préalable du PDG ; dès lors la régularisation a posteriori du licenciement est inopérante, ne pouvant couvrir l'irrégularité de fond dont est entachée la notification du licenciement, et madame Damour-Terrasson ne pouvait se prévaloir d'un mandat apparent, tacite ou verbal, du nouveau Président de la société lui permettant de procéder à des licenciements, ayant été présente à la réunion relative au changement de ses fonctions ; en conséquence, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; subsidiairement les griefs invoqués au soutien de ce licenciement ne sont en rien justifiés

-- l'employeur l'a licenciée sans respecter les délais de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien et de 2 jours ouvrables après l'entretien.

La société Edimark demande à la cour, par écritures visées par le greffier, de :

- confirmer le jugement en toutes ses dispositions

Y ajoutant,

- dire et juger qu'il convient dans les conclusions de la demanderesse, en lieu et place du nom de madame Damour-Terrasson de substituer le nom commun d'employeur ou le nom propre de la "société Edimark"

- rejeter des débats les pièces communiquées par madame Chartrain numérotées 80, 81, 88 à 92 relatives au licenciement de monsieur Doye, étrangères à la présente instance

A titre subsidiaire,

- constater que la salariée ne peut prétendre à un solde d'indemnité conventionnelle et qu'elle ne rapporte pas la preuve d'un lien de causalité entre le préjudice prétendument subi et le licenciement intervenu

En tout état de cause,

- condamner madame Chartrain Isabelle à lui payer la somme de 5 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle expose que :

-- madame Chartrain ne peut prétendre pour l'année 2004 au maintien des modalités de calcul de son intéressement mises en place en 2002 et reconduites par le laxisme de son supérieur hiérarchique direct en 2003, alors que ces modalités trouvaient leur cohérence dans les chiffres sociaux d'alors, mais n'avaient plus de justification en 2003 et 2004

-- suite à la décision de refus de maintien des modalités, la salariée a multiplié les actes d'insubordination, d'où la procédure disciplinaire engagée

-- les griefs invoqués au soutien du licenciement ont une matérialité avérée et madame Damour Terrasson était habilitée à signer la lettre de licenciement, ayant obtenu au préalable, et non postérieurement l'accord du nouveau président

-- elle a respecté le premier délai de procédure anciennement applicable et conteste la réalité d'un préjudice subi par la salariée qui a comparu et était assistée ; quant au délai de deux jours ouvrables, il a été respecté.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur les demandes de la société Edimark en la forme :

Il est sollicité une modification formelle des écritures de l'appelante, en ce qu'elles tendraient à présenter l'ancienne représentante légale de la société, madame Damour-Terrasson, comme étant personnellement l'employeur ;

Cette demande ne vise aucun texte justifiant d'ordonner une telle modification, qui n'est pas une suppression d'écrits ; les dispositions de la Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse ne sont pas invoquées ; l'article 24 du Code de procédure civile a quant à lui, pour but de faire respecter par les parties l'obligation de réserve qui pèse sur elles, en autorisant le juge à sanctionner des manquements constitutifs d'une violation de cette obligation, notamment par voie d'écrits calomnieux ; il n'est pas injurieux, inconvenant, ou même seulement répréhensible, de citer nommément la personne ayant représenté l'employeur, en précisant exactement son titre de représentation ; la demande est sans objet et doit être rejetée ;

Il est aussi sollicité le rejet de diverses pièces des débats ; aucun défaut de communication régulière n'est allégué ; dès lors, ces pièces, contradictoirement débattues, peuvent être utilisées par l'appelante aux fins qu'elle estime utiles ; la demande est mal fondée ;

Sur le licenciement :

Le défaut de qualité pour signer la lettre de licenciement emporte défaut de validité de cette formalité substantielle de la procédure et absence de toute lettre de licenciement, dont le motif n'est alors pas énoncé ; l'apparence d'habilitation de la personne signataire ne pallie pas ce défaut au motif que l'entreprise serait valablement engagée ; le manquement à cette règle est insusceptible de régularisation postérieure et il rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

La société Edimark est une société par actions simplifiées (SAS) ; le seul organe prévu par la loi pour représenter la société est le président, mais rien ne lui interdit de confier des pouvoirs qui lui sont propres à un directeur général conformément à l'article L.227-6 du code de commerce ;

En l'espèce, le licenciement a été prononcé le 21 février 2005, la lettre étant signée par madame Damour-Terrasson, qui venait le jour même de perdre ses fonctions de représentant légal de la société, au profit de fonctions de directeur général, limitées en matière de licenciement, dès lors que ses décisions devenaient, en la matière, subordonnées à l'accord du nouveau président ; elle ne bénéficiait pas d'une délégation telle que sus-visée ;

La société Edimark soutient cependant que l'accord avait été donné et que la signataire de la lettre avait donc pouvoir ; elle en veut pour preuve la mention manuscrite portée sur un double de la lettre ; mais aucune mention identique ne figure sur l'original adressé à la salariée ; en outre, la date de la mention figurant sur le double n'est aucunement établie ; la preuve de l'antériorité du pouvoir prétendument donné à madame Damour-Terrasson avant tout envoi de la lettre n'est donc pas rapportée ; le licenciement a été ainsi prononcé par une personne n'ayant ni qualité, ni pouvoir ;

Il résulte de ces seules constatations que le licenciement, dont les motifs n'ont dès lors pas à être analysés, est bien dépourvu de toute cause réelle et sérieuse ; le jugement doit être infirmé ;

Sur son indemnisation :

-- sur le solde d'indemnité conventionnelle

Il est réclamé un solde en ce que l'indemnité versée n'a pas exactement tenu compte de la qualité de cadre de l'appelante depuis le 11 février 1999, et des droits résultant de cette qualité, conformément aux dispositions de l'article 33 de la convention collective ;

L'intimée ne formule aucune critique précise, et le calcul détaillé de la salariée est admissible ; il y a lieu de faire droit à la prétention à concurrence de 7. 827,59 euros, par voie d'infirmité du jugement et de condamnation de la société Edimark au paiement de cette somme ;

-- sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Madame Chartrain a subi près d'un an et demi une réduction de revenus, et n'a de toute façon pas retrouvé un emploi aux mêmes conditions de rémunération ; compte tenu encore des conditions précipitées de son licenciement, de sa réussite professionnelle, consacrée par une promotion rapide, au profit de l'entreprise, et de l'impact dans la branche spécifique d'activité, la cour dispose des éléments suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 50.000,00 euros, que la société EDIMARK doit lui verser, le jugement étant encore infirmé ;

-- sur l'indemnité pour non respect de la procédure

Madame Chartrain étant précédemment indemnisée en application des dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail, en raison de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, elle ne peut prétendre, conformément à l'article L.1235-2 du même code, à l'indemnité pour non-respect de la procédure qui est éventuellement accordée si le licenciement a une cause réelle et sérieuse ; elle n'a au demeurant formé cette demande que subsidiairement, et elle est finalement sans objet ; il y a lieu de la rejeter ;

Sur l'avertissement du 21 janvier 2005 :

Il se fonde notamment sur le refus de l'appelante de participer, en décembre 2004, à des réunions auxquelles ses fonctions impliquaient qu'elle assiste ; elle ne conteste pas ce refus et ne peut se retrancher derrière une absence de preuve de conséquences préjudiciables pour l'entreprise de son absence ; en outre, l'avertissement vise un refus de mettre en place un nouveau coefficient commercial, refus qui n'est pas non plus contesté, la décision de la direction étant qualifiée d'inappropriée et d'inapplicable ; il y a eu des manquements volontaires caractérisés, et la sanction, non disproportionnée, était justifiée ;

La demande d'annulation sera rejetée, le jugement étant confirmé ;

Sur la prime d'intéressement 2004 :

Madame Chartrain a perçu une somme de 18.000 EUROS, conformément à une décision de l'employeur du 7 décembre 2004 ; elle soutient qu'elle aurait dû percevoir 30.000 EUROS et réclame la différence ;

Toutefois, s'il existe un engagement unilatéral de l'employeur sur le principe du versement d'une prime, il n'en existe aucun sur le montant de celle-ci, et l'appelante ne peut alléguer, comme elle le fait, que le calcul de la société serait dépourvu de logique compte tenu des résultats de l'année ; la décision susvisée a été prise en connaissance de cause, et ne put, même si elle présente un caractère unilatéral, être discutée ; la demande doit être rejetée ;

Sur le remboursement des indemnités ASSEDIC :

Les dispositions des articles L. 1235-3 et L. 1235-11 du code du travail (anciennement article L 122-14-4 dans sa rédaction applicable avant le 1er mai 2008) étant dans le débat, la cour a des éléments suffisant pour fixer à six mois les indemnités à rembourser par la société Edimark en application de l'article L. 1235-4 ;

Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile :

L'équité commande de mettre à la charge de la société EDIMARK, elle-même déboutée de ce chef, une somme de 2.500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile au profit de Madame CHARTRAIN au titre de l'ensemble de ses frais irrépétibles ;

PAR CES MOTIFS.

LA COUR,

STATUANT en audience publique, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

REJETTE les demandes de la société EDIMARK tendant à la modification des écritures de l'appelante et au rejet des débats de diverses pièces,

INFIRME le jugement, SAUF en ce qui concerne le rejet de la demande d'annulation de l'avertissement et celui de la demande de complément d'intéressement 2004, **et statuant à nouveau :**

DIT le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la société EDIMARK à payer à Madame Isabelle CHARTRAIN **les sommes de :**

7. 827,59 €

**(SEPT MILLE HUIT CENT VINGT SEPT EUROS
CINQUANTE NEUF CENTIMES)**

à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement,
avec intérêt légal du jour de la réception par l'employeur de la
convocation devant le bureau de conciliation

50.000 €
(CINQUANTE MILLE €UROS)
à titre d'indemnisation du défaut de cause réelle et sérieuse,
avec intérêt légal du jour du présent arrêt,

ORDONNE à la société EDIMARK le remboursement aux ASSEDIC de l'Ouest Francilien des indemnités de chômages perçues par Madame CHARTRAIN dans la limite de six mois,

ORDONNE la notification de l'arrêt aux ASSEDIC de l'Ouest Francilien,

CONDAMNE la société EDIMARK à payer à Madame CHARTRAIN la somme de 2.500 € (DEUX MILLE CINQ CENTS €UROS) en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

REJETTE sa demande au même titre et la **CONDAMNE** aux dépens.

Arrêt prononcé par Monsieur François BALLOUHEY, président, et signé par Monsieur François BALLOUHEY, président et par Monsieur Alexandre GAVACHE, greffier présent lors du prononcé.

Le GREFFIER,



Le PRÉSIDENT,

