



Un salarié, mandataire social, peut être licencié pour des actes commis dans le cadre de son mandat

publié le **02/02/2011**, vu **4009 fois**, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

Lorsqu'il crée et entretient délibérément la confusion entre son mandat social et son contrat de travail, un salarié mandataire social peut être licencié pour des actes commis dans le cadre de son mandat.

Un salarié mandataire social peut être licencié pour des actes commis dans le cadre de son mandat (*Cass. soc. 15 décembre 2010 n° 09-71288, Gisserot c/ Sté Qualium investissement*).

Lorsqu'il crée et entretient délibérément la confusion entre son mandat social et son contrat de travail, un salarié mandataire social peut être licencié pour des actes commis dans le cadre de son mandat.

Seul un manquement aux obligations qui résultent du contrat de travail pouvant constituer une faute disciplinaire, il est nécessaire, lorsqu'un salarié exerce, par ailleurs, un mandat social, de distinguer les actes relevant spécifiquement de ce mandat social et ceux appartenant à la sphère de son contrat de travail. Ainsi, une faute commise dans le cadre du mandat social ne saurait justifier, en principe, un licenciement disciplinaire (*Cass. soc. 1er décembre 1999 n° 97-43.935 ; 24 novembre 2009 n° 08-44.149*).

Mais cette règle trouve sa limite dans le comportement du salarié. Si, profitant des pouvoirs qu'il tient de son mandat social, il crée et entretient délibérément une confusion entre ce mandat et le contrat de travail, il ne saurait ensuite reprocher à son employeur de n'avoir pas clairement identifié des fautes propres au contrat de travail.

Ainsi, dans cette affaire, la cour d'appel avait constaté que les cinq directeurs en cause profitaient des informations que leur procurait leur mandat social pour en faire un usage désavantageux pour la société dans l'exécution de leurs fonctions salariées. Elle avait aussi relevé qu'ils profitaient de leurs pouvoirs de membres du directoire pour faire approuver les initiatives dommageables prises dans le cadre de leur contrat de travail. Elle en avait donc exactement déduit que l'employeur était en droit d'invoquer, au soutien de mesures de licenciement pour faute, des faits ayant déjà conduit à la révocation des mandats sociaux.

Une telle solution ne peut évidemment qu'être exceptionnelle, puisqu'elle repose sur la volonté avérée du salarié de créer une situation mettant son employeur dans l'impossibilité de distinguer les fautes liées au contrat de travail de celles commises en tant que mandataire de la société.

Source : Editions Francis Lefebvre