Image not found or type unknown

Qui, au sein d'une SAS, peut signer une lettre de licenciement ?

publié le **11/10/2010**, vu **8622 fois**, Auteur : Mourot

Le litige soulevé devant la Cour d'appel de Paris du 31 août 2010 est épineux et mérite quelques développements. La question posée aux juges est la suivante : une lettre de licenciement signée par un DRH d'une Société par Action Simplifiée est-il ou non valable ? En d'autres termes, avait-il bien le pouvoir de signer cette lettre et par là même de prononcer un licenciement ?

Pour être régulière, la **lettre de licenciement doit être signée**. Oui mais par qui ? Par l'employeur. Cette notion apparaît simple dans la situation d'une petite entreprise où l'on visualise le directeur mais cela vient de plus en plus complexe lorsque l'on a recours à la formule sociétaire. D'autant que la conséquence est importante puisqu'au cas d'espèce, il y aurait un vice de procédure qui selon l'article L 1235-2 du Code du Travail impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et d'accorder au salarié une indemnité qui ne peut être inférieur à un mois de salaire ou des dommages et intérêts, en fonction du préjudice subi pour l'article L 1235-5.

Après cette brève évaluation des risques à prendre en compte, d'autant que l'incompétence du signataire peut ainsi s'étendre à tous ces actes.

Quels mécanismes sont utilisé pour remédier à ce problème ?

- Comme le fait valoir, le salarié, le DRH de la société n'avait pas reçu de délégation de pouvoir de représentation générale. **La délégation** est un mécanisme juridique par lequel l'employeur (la société) représentée par son président ou son directeur général confère le pouvoir / la signature pour engager la société (en interne et/ou à l'égard des tiers).

Toutefois, la cas d'espèce se situe dans le cadre particulier d'une SAS. Quelles sont les dispositions applicables. Contrairement à la Société Anonyme, la SAS est **représentée par un président** désigné dans les conditions prévues par les statuts (Art. L 227-6 Code de Commerce). Or, depuis la loi du 1er août 2003, les statuts peuvent prévoir les conditions dans lesquelles une ou plusieurs personnes autres que le président, DG, DGD, peuvent exercer les pouvoirs confiés à ce dernier. Il s'agit alors d'une délégation générale de pouvoir, à titre habituel, qui doit respecter les formes de l'article R 123-54 2° du Code de Commerce.

Compte tenu de cette disposition, le salarié a jugé qu'à défaut de **délégation expresse**, **prévue par les statuts, déclarée au RCS et avec mention sur le Kbis**

, le DRH ne bénéficiait pas d'une délégation de pouvoir du président.

- Toutefois, la Cour d'appel en dépit d'une argumentation plausible, dispose du contraire et que la lettre de licenciement peut être signée par une personne de l'entreprise ayant reçu pouvoir de le faire par l'employeur. Quel est son fondement ? Il semblerait que le président n'ait pas eut recours à une délégation générale de pouvoir au profit de son DRH, mais d'un **simple mandat**, express en vertu de la délégation spécifique de pouvoir, où il donne mandat au DRH pour toutes les tâches qui comprennent la rupture des contrats, pour quelque motif que ce soit. Et ce antérieurement au licenciement du salarié. Compte tenu, notamment des fonctions de DRH, ce dernier est bien dotée de la compétence, de l'autorité et surtout des moyens nécessaire pour les exercer.

Le fondement du mandat est la solution, puisque la Cour ajoute au surplus que puisque la procédure a été menée à terme, l'employeur (mandataire) aurait nécessairement « ratifié » l'acte de son DRH (mandant). En effet, **la ratification** de vaut que pour un acte nul et dans le régime du mandat, le mandataire peut d manière expresse ou tacite ratifier des actes dépassant les engagements contractés par le mandant.

***

Toutefois, la solution donnée par cet arrêt, inverse la solution posée par l'arrêt de la CA de Paris du 10 décembre 2009 qui disposait que le délégataire du pouvoir de licencier un salarié de SAS doit être mentionné au RCS. Toutefois, par un **réponse à un parlementaire du 9 septembre 2010** , le Garde des sceaux semble suivre la **même position** qu'adopte le présent arrêt mais comme les précédentes décisions rendues par la CA de Paris ont été frappées de pourvoi, une **chambre mixte doit se réunir à ce sujet le 5 novembre 2010**, et donc une solution devra être posée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés