Image not found or type unknown

La signature de la lettre de licenciement

publié le **11/10/2014**, vu **11184 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

La lettre de licenciement doit être soigneusement rédigée pour caractériser un motif réel et sérieux, tant sur le fond que sur la forme. La question du signataire de la lettre de licenciement revêt également une importance majeure.

1. La qualité du signataire

Le Code du travail ne contient pas de dispositions particulières au sujet du signataire de la lettre de licenciement.

L'article L. 1232-6 du Code du travail dispose seulement que « *lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.* »

Il appartient donc à l'employeur, ou à son représentant, de signer la lettre de licenciement.

La Cour de cassation précise, à cet égard, qu'aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit, celle-ci pouvant parfaitement être tacite et découler des fonctions du salarié procédant au licenciement (Cass. ch. mixte 19 novembre 2010 n° 10-10.095).

Ainsi, la lettre de licenciement signée par un adjoint du responsable des ressources humaines en charge de la gestion du personnel est valable, celui-ci agissant au nom de l'employeur (Cass. soc. 28 septembre 2010 n° 09-41.450).

Il en va de même de la lettre de licenciement signée par un directeur régional, pouvant être considéré comme délégataire du pouvoir de licencier (Cass. soc. 5 juillet 2011 n° 10-23.257) ou par un directeur financier (Cass. soc. 18 novembre 2003 n° 01-43.608).

Enfin, la Cour de cassation considère que le directeur des ressources humaines d'une société mère peut recevoir mandat pour procéder au licenciement d'un salarié employé par une filiale, à laquelle il n'est pas étranger (Cass. soc. 15 décembre 2011 n° 10-21.926).

En revanche, la lettre de licenciement signée par l'expert-comptable de l'entreprise ou un avocat ne serait pas valable, ceux-ci étant tiers par rapport à l'entreprise.

2. La signature pour ordre (« en PO »)

Dans plusieurs décisions, la Cour de cassation a admis la validité d'une lettre de signature signée « pour ordre », considérant que cette formalité équivalait à la ratification d'un mandat.

A titre d'exemple, en présence d'une lettre de licenciement signée pour ordre au nom d'un directeur des ressources humaines, il y a lieu de considérer que le mandat de signer la lettre de licenciement a été ratifié (Cass. soc. 10 novembre 2009, n° 08-41.076 ; Cass. soc. 10 mai 2012 n° 10-28.769).

Si la signature en « PO » est admise, encore faut-il que la personne mentionnée comme

signataire de la lettre, et pour laquelle une autre personne a signé « en PO », soit elle-même titulaire du pouvoir de licencier.

Par ailleurs, revêt un caractère vexatoire la signature d'une lettre de licenciement en PO par une secrétaire hiérarchiquement subordonnée au salarié licencié (Cass. soc. 28 octobre 2002 n° 00-44.548).

3. Le cas particulier des entités à caractère collégial

La signature de la lettre de licenciement pose parfois des difficultés particulières, dans les entités qui présentent un caractère collégial, comme les associations.

Pour la Cour de cassation, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe, le président d'une association a qualité pour mettre en œuvre la procédure de licenciement d'un salarié (Cass. soc. 25 novembre 2003 n° 01-42.111 ; Cass. soc. 29 septembre 2004 n° 02-43.771).

Précisons que le président n'a pas à justifier d'une délibération du conseil d'administration sur ce point spécifique (Cass. soc. 15 décembre 2010 n° 09-42.573).

Il n'en irait autrement que si le règlement intérieur de l'association prévoit que les salariés sont embauchés et licenciés par le conseil d'administration, ou que celui-ci doit habiliter le président à cette fin (Cass. soc. 4 avril 2006 n° 04-47.677).

NB. Il importe donc de vérifier les statuts de l'association avant de procéder au licenciement. La prudence s'impose, plus généralement, pour toutes les structures dont le pouvoir décisionnel est partagé ou scindé.

3. La sanction relative au défaut de qualité du signataire

La Cour de cassation juge que l'irrégularité affectant la procédure de licenciement, y compris au titre du mandat donné à un tiers pour la conduire, ne suffit pas à priver de cause la décision de licencier (Cass. soc. 2 octobre 2002 n° 00-41.801).

Dans un tel cas, le salarié ne peut donc prétendre qu'à une indemnité réparant l'irrégularité de la procédure de licenciement.

En revanche, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse si la lettre de licenciement est signée par une personne étrangère à l'entreprise, qui ne peut justifier d'aucun mandat (Cass. soc. 26 avril 2006 n° 04-42.860).

Enfin, la lettre de licenciement qui n'est pas signée constitue une irrégularité de procédure qui ne prive pas de cause le licenciement (Cass. soc. 9 janvier 2001 n° 98-44.478).

Il en va de même d'une signature numérique (Cass. soc. 17 mai 2006 n° 04-46.706).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés