

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 12 mars 2014
N° de pourvoi: 12-28991
Non publié au bulletin **Cassation partielle**

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 16 juin 1997 par la fondation Richard en qualité de directrice adjointe d'établissement, a été licenciée pour faute grave le 18 mai 2010 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen, pris en sa première branche, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant constaté que la lettre de licenciement ne précisait pas les droits du salarié en matière de formation, la cour d'appel a retenu à bon droit que ce manquement avait porté préjudice au salarié ; que le moyen n'est pas fondé en sa première branche ;

Mais sur le second moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L. 2121-1, L. 2222-1, L. 2261-15 et L. 2261-27 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour défaut d'information de la salariée de ses droits en matière de portabilité de la prévoyance santé, l'arrêt retient que l'employeur n'a fourni aucune information à ce sujet comme les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'avenant du 18 mai 2009 étendu par arrêté ministériel du 7 octobre 2009 lui en faisaient obligation ;

Attendu, cependant, que l'arrêté d'extension du ministre du travail a pour effet de rendre obligatoires les dispositions d'un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial, dont les organisations patronales sont représentatives à la date de la signature de l'accord ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, au seul motif que l'accord litigieux avait fait l'objet d'une extension par arrêté ministériel, sans constater que les organisations

patronales représentatives du secteur d'activité dont relevait l'employeur étaient adhérentes à l'une des organisations patronales signataires ou que l'employeur l'était, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la troisième branche du second moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la fondation Richard à payer à Mme X... la somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour défaut de notification DIF et Prévoyance, l'arrêt rendu le 3 octobre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze mars deux mille quatorze.

▪ **MOYENS ANNEXES** au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la fondation Richard

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Madame X... sans cause réelle ni sérieuse, d'AVOIR condamné l'exposante à lui verser les sommes de 17449,64 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 1744,96 euros au titre des congés payés afférents, de 52348,91 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, de 55000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, d'AVOIR ordonné le remboursement aux organismes sociaux des indemnités de chômage versées dans la limite d'un mois de salaire, d'AVOIR condamné l'exposante aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « suivant contrat de travail à durée indéterminée du 16 juin 1997, Chantal X... a été embauchée par la FONDATION RICHARD qui reçoit les enfants et adultes atteints de déficience motrice, en qualité de directrice adjointe de deux établissements dénommés Centre d'Éducation Motrice (C.E.M.) et Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (S.E.S.S.A.D.), avec le statut de cadre ; qu'en 2003, la direction du S.E.S.S.A.D. a été confiée à un autre salarié sans qu'aucun avenant au contrat de travail n'ait été formalisé ; Attendu que le 21 mai 2010 la salariée a été licenciée pour faute grave suivant lettre signée par le sieur Vincent Y..., directeur général de la fondation ; Attendu que le 18 juin 2010 Chantal X... a saisi la juridiction du Travail en lui demandant de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et en conséquence de condamner la FONDATION RICHARD à lui payer : 1° la somme de 17 449,64 à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 1 744,96 € pour les congés payés y afférents, 2° la somme de 52 348,91 à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 3° la somme de 105 000 à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 4° la somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour défaut de notification du droit individuel à la formation et de portabilité de la prévoyance ; Attendu que c'est à la suite de ces circonstances que par jugement du 15 décembre 2011 le Conseil de Prud'hommes de LYON a : - dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, - condamné la FONDATION RICHARD à payer à Chantal X... : 1° la somme de 17 449,64 à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 1744,96 € pour les congés payés y afférents, 2° la somme de 52 348,91 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 3° la somme de 55 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 4° la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts pour défaut de notification du droit individuel à la formation et à la portabilité de la prévoyance ; Attendu que la FONDATION RICHARD a régulièrement relevé appel de cette décision le 22 décembre 2011 ; qu'elle soutient essentiellement à l'appui de sa contestation que les statuts de 1985 qui doivent être seuls pris en considération puisqu'ils ont seuls été approuvés par le Ministère de l'Intérieur, ne précisent pas quels sont les pouvoirs que le président de la fondation peut déléguer et qu'il suffit donc d'une délégation apparente de pouvoirs pour que la lettre de licenciement signée du directeur général soit valable et qu'en tout état de cause, le défaut de qualité du signataire de ladite lettre ne constituerait qu'une simple irrégularité de procédure ; qu'elle ajoute que les divers griefs énumérés dans la lettre de licenciement dénoncent des actes d'insubordination caractérisés dont la preuve est amplement rapportée, que la notification au droit individuel à la formation ne peut trouver à s'appliquer en cas de licenciement pour faute

grave compte tenu de l'incohérence des dispositions légales et que la délégation générale du travail a reconnu que les dispositions relatives à la portabilité de la prévoyance ne s'appliquent pas au secteur de l'économie sociale, l'intimée ne justifiant en tout état de cause d'aucun préjudice ; qu'elle demande en conséquence à la Cour d'infirmer le jugement critiqué et de débouter Chantal X... de l'ensemble de ses prétentions ; Attendu que formant appel incident, celle-ci conclut à ce qu'il plaise à la Cour réformer la décision attaquée, condamner la FONDATION RICHARD à lui payer la somme de 105000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et confirmer pour le surplus le jugement entrepris ; qu'elle fait principalement valoir à cet effet que le directeur général de la fondation n'avait pas qualité pour signer la lettre de licenciement au regard des statuts et du règlement intérieur, de sorte que le licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et subsidiairement que la faute grave alléguée n'est pas démontrée ; Attendu que les deux parties se réfèrent aux statuts de la fondation du 25 avril 1985 mais qu'aucune n'a estimé utile de verser lesdits statuts aux débats ; que la Cour n'a pas à rechercher cet élément de preuve qu'il appartenait aux parties de produire ; Attendu en revanche que l'intimée verse aux débats les statuts du 20 novembre 1990 qui, contrairement à ce que prétend l'appelante, ont été approuvés par le Ministère de l'Intérieur suivant arrêté du 23 juin 1992 également versé aux débats ; que la Cour considère donc qu'à défaut de production d'autres statuts plus récents par l'une ou l'autre des parties, seuls ceux du 20 novembre 1990, dûment approuvés par l'autorité administrative, régissent le fonctionnement de la fondation ; Attendu que l'article 8 desdits statuts dispose que le conseil d'administration nomme le directeur qui assume la responsabilité permanente des actions éducatives, médicales, pédagogiques ou techniques des différents établissements, sous le contrôle du conseil d'administration ; Attendu qu'ainsi, par définition, le pouvoir d'embaucher des salariés et de les licencier n'appartient exclusivement qu'au président de la fondation ; que certes, ce dernier a la faculté de déléguer ses pouvoirs, mais que les statuts limitent cette possibilité aux seuls membres du conseil d'administration dont le directeur général ne fait pas partie ; qu'au reste, la fondation appelante ne produit aucune délégation de pouvoir consentie par le président du conseil d'administration au sieur Y..., directeur général, pour licencier les membres du personnel ; Attendu, sur ce point, qu'il est totalement vain, pour la fondation appelante, de se référer à la théorie de l'apparence, laquelle ne trouve à s'appliquer qu'à l'égard des tiers au contrat, ce

que d'évidence n'est pas Chantal X... qui est l'une des parties contractantes; Attendu que le licenciement a donc été décidé et prononcé par une personne sans qualité ; qu'il ne s'agit point là d'un simple vice de procédure, mais qu'au contraire le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement rend l'acte inexistant ; qu'il suit de là que la rupture du contrat de travail par un acte sans portée et sans valeur doit s'analyser en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que la confirmation s'impose donc de ce chef ; Attendu que l'intimée a travaillé pendant près de treize années au service de la FONDATION RICHARD sans qu'aucun reproche ne lui ait jamais été adressé avant son licenciement irrégulier ; qu'elle n'a jamais bénéficié d'un entretien d'évaluation ; qu'elle était âgée de cinquante-deux ans au moment du licenciement et qu'il est évident qu'elle rencontre de grandes difficultés pour retrouver un emploi lui procurant des ressources comparables ; Attendu que le préjudice subi par la salariée à la suite de ce licenciement sans cause réelle et sérieuse a été quelque peu sous-estimé par les premiers juges ; qu'il convient de réformer de ce chef et de condamner la fondation appelante à lui payer la somme de 80 000 E à titre de dommages et intérêts » ;

ET AUX MOTIFS A LES SUPPOSES ADOPTES QUE « la lettre de licenciement fixe les limites du litige et que l'employeur est tenu d'énoncer les motifs du licenciement conformément à l'article L 122-14-2 du Code de travail ; Attendu que la demanderesse soulève l'irrégularité de la lettre de licenciement au motif qu'elle est signée par le directeur général qui ne possédait pas de délégation de signature concernant ce licenciement de la part du conseil d'administration de la Fondation ; Mais attendu également, que la défenderesse soulève, conformément aux décisions de la Cour de cassation chambre sociale, qu'il suffit que l'apparence de délégation existe, pour que cette lettre de licenciement soit conforme à la législation ; Qu'en l'espèce, l'employeur étant une fondation reposant sur le principe des associations Loi 1901 et précisant «qu'il entre dans les attributions du président d'une association sauf dispositions statutaires attribuant cette compétence à un autre organe, de mettre en oeuvre la procédure de licenciement d'un salarié », et que Monsieur Y..., directeur général, disposait bien d'une délégation de signature du conseil d'administration mais uniquement dans le cadre du choix des personnes à affecter dans les services, ainsi que concernant leurs attributions et leurs appointements ; Qu'en l'espèce, il est mentionné à l'article 6 du règlement intérieur de la Fondation daté du 10 février 1999, que les missions du directeur seront définies dans son contrat ; Que ce même contrat ne prévoit aucunement, les statuts ayant été déposés en préfecture et stipulant que le président représente la Fondation dans tous actes de la vie civile, la possibilité pour le directeur de licencier un salarié ; Attendu qu'il n'est pas

contesté que Monsieur Y... est bien le signataire, tant de la convocation à l'entretien préalable, que de la lettre de licenciement ; Qu'ainsi, le licenciement de Madame X... est irrégulier et en conséquence, dépourvu de cause réelle et sérieuse » ;

1. ALORS QUE si une association est représentée à l'égard des tiers par son président qui peut donner délégation aux autres membres du conseil d'administration, cela n'exclut pas la possibilité de déléguer le pouvoir d'effectuer des actes déterminés tels que celui d'engager ou de licencier les salariés de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement de Madame X... avait été signée par le directeur général de la FONDATION RICHARD (Monsieur Y...) ; que pour considérer que ce dernier n'avait pas qualité pour ce faire et en déduire que le licenciement était sans cause réelle ni sérieuse, la Cour d'appel a retenu que dès lors que l'article 10 des statuts précisait que « le Président représente la Fondation dans les actes de la vie civile ; il ordonnance les dépenses ; il peut donner délégation dans des domaines divers à d'autres membres du conseil (d'administration) », il en résultait, « par définition », que le pouvoir d'embaucher et de licencier les salariés « appartenait exclusivement au Président », et que ce pouvoir n'était susceptible d'être délégué qu'aux membres du conseil d'administration dont ne faisait pas partie Monsieur Y... ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6, L. 1235-1, L.1235-2, et L. 1235-3 du Code du travail, ensemble les articles 1984 et 1998 du Code civil ;

2. ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les pièces du dossier ; qu'en l'espèce, l'article 10 des statuts prévoyait simplement que le pouvoir de représenter la Fondation à l'égard des tiers était susceptible d'être délégué à d'autres membres du conseil d'administration ; qu'à supposer que la Cour d'appel ait considéré que les statuts réservaient la délégation du pouvoir de licencier aux membres du conseil d'administration, non parce que le pouvoir de représentation à l'égard des tiers implique celui de licencier, mais parce que toutes les délégations seraient réservées aux membres du Conseil d'administration, elle aurait dénaturé l'article 10 des statuts de la Fondation RICHARD en méconnaissance de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les pièces du dossier ;

3. ALORS QU'aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit, celle-ci pouvant être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement ; qu'en l'espèce, en sa qualité de « directeur général » de la Fondation RICHARD, le signataire de la lettre de licenciement disposait nécessairement du pouvoir de procéder audit licenciement ; qu'en statuant comme elle l'a fait et en opposant à la

Fondation qu'elle ne pourrait se référer à la « théorie de l'apparence » qui ne trouverait à s'appliquer qu'à l'égard des tiers, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6, L. 1235-1, L.1235-2, et L. 1235-3 du Code du travail, ensemble les articles 1984 et 1998 du Code civil ;

4. ALORS QU'en cas de dépassement de pouvoir par le mandataire, le mandant est tenu de l'acte de celui-ci s'il l'a ratifié expressément ou tacitement ; qu'en l'espèce, non seulement le « directeur général » de la Fondation avait mené toute la procédure de licenciement, ce jusqu'à son terme, mais en outre la Fondation RICHARD, en la personne de son représentant légal, avait repris oralement ses conclusions aux termes desquelles elle soutenait la validité et le bien-fondé du licenciement et réclamait le rejet de toutes les prétentions de Madame X..., tous éléments dont il résultait que le mandat du pouvoir de licencier avait été ratifié par l'employeur ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6, L. 1235-1, L.1235-2, et L. 1235-3 du Code du travail, ensemble les articles 1984 et 1998 du Code civil ;

5. ALORS QUE le défaut de qualité de signataire de la lettre de licenciement a seulement pour effet de vicier la procédure, non de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6, L. 1235-1, L.1235-2, et L. 1235-3 du Code du travail ;

6. ALORS QUE la lettre de licenciement reprochait à Madame X... de plusieurs actes d'insubordination constitutifs d'une faute grave ; qu'en particulier, il lui était fait grief d'avoir, en méconnaissance de ses obligations, cessé de remplir le « tableau du personnel du Centre d'Education Motrice », de ne pas s'être présentée auprès des jeunes du Centre la journée du 23 mars 2010 alors qu'elle s'était engagée à le faire, de ne pas s'être présentée à la réunion du 24 mars 2010 relative aux « axes de développement stratégiques » du Centre, de n'avoir pas rencontré ni ne s'être préoccupée de l'accueil d'une jeune fille par le Centre les 8 et 9 avril 2010, d'avoir déclaré aux cadres de l'établissement qui lui faisaient part de leur mal-être au travail qu'elle « perdait son temps », de n'avoir pas rendu le rapport d'activité du centre sans fournir aucune justification, de n'avoir manifesté aucun soutien à un jeune homme victime d'un arrêt cardiaque dans la journée du 4 mai, de ne pas s'être rendue à un rendez-vous pédagogique programmé le 10 mai sans fournir aucune explication ; qu'à supposer que la Cour d'appel se soit fondée, pour considérer le licenciement comme dénué de cause réelle et sérieuse, sur la circonstance que Madame X... avait une ancienneté de 13 ans, qu'aucun reproche ne lui aurait jamais été adressé et qu'elle n'aurait jamais bénéficié d'un entretien d'évaluation, elle aurait statué par des motifs inopérants sans examiner aucun des griefs faits à la salarié dans la lettre de licenciement en

méconnaissance des articles L. 1232-1, L. 1235-1, L. 1234-1, L. 1234-5, et L. 1234-9 du Code du Travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à verser à Madame X... la somme de 2000 euros à titre de dommages et intérêts pour « défaut de notification du DIF et de la prévoyance », d'AVOIR condamné l'exposante aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « vainement la FONDATION RICHARD soutient-elle que les dispositions de l'article L. 6323-17 du Code du Travail résultant de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 seraient incohérentes et donc inapplicables puisque la demande de bénéfice du droit individuel à la formation doit être formée par le salarié pendant le préavis alors que par définition il n'y a pas de préavis en cas de faute grave ; Attendu en effet, que l'article L. 6323-19 du même code dispose que dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation, que ce devoir d'information doit donc s'appliquer même en cas de licenciement pour faute, sauf faute lourde, quand bien même le salarié n'exécute pas en principe son préavis ; Attendu qu'il est indifférent que la FONDATION RICHARD ait cru devoir informer la salariée licenciée de ses droits en matière de droit individuel à la formation par lettre tardive du 20 juillet 2010 alors que cette information devait figurer dans la lettre de licenciement du 21 mai 2010 ; qu'il est constant et reconnu par la fondation appelante que cette information ne figure pas dans la lettre de licenciement du 21 mai 2010 ; que cette omission a nécessairement causé un préjudice à la salariée licenciée ; Attendu, sur la portabilité des garanties de prévoyance, qu'il est constant et reconnu par la fondation appelante qu'elle n'a fourni aucune information à ce sujet comme les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'avenant du 18 mai 2009 étendu par arrêté ministériel du 7 octobre 2009 lui en faisaient obligation ; que la FONDATION RICHARD ne saurait se prévaloir d'une instruction de la Délégation Générale du Travail du 8 décembre 2009 qui excepterait le secteur de l'économie sociale et le secteur sanitaire et social d'une telle obligation ; qu'en effet outre que les juridictions judiciaires ne sont aucunement liées par les circulaires ou instructions administratives, l'instruction en question ne concerne que la rupture conventionnelle du contrat de travail et qu'elle est donc étrangère à la matière des licenciements pour autre cause ; Attendu que le Conseil de Prud'hommes a justement évalué le préjudice causé à la salariée par l'absence d'information sur le droit individuel à la formation et sur la portabilité des garanties de

prévoyance ; que le jugement dont appel sera donc confirmé de ce chef » ;

ET AUX MOTIFS A LES SUPPOSES ADOPTES QU'« il n'est pas contesté que la lettre de licenciement ne mentionne pas les droits ouverts en matière de DIF, au profit de Madame X..., et ceci en contradiction avec la législation en vigueur et notamment l'article 6323-19 du Code du travail ; Attendu que la Fondation n'a pas non plus informé Madame X... de ses droits en matière de portabilité de la Prévoyance santé, conformément aux obligations nées de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de son avenant du 18 mai 2009 ; Attendu qu'il ne peut être contesté que ces deux manquements ont pu causer un préjudice certain à la demanderesse ; Qu'en conséquence, il sera fait droit à cette demande à hauteur de 2 000 euros » ;

1. ALORS QUE lorsque l'employeur a procédé à l'information du salarié licencié sur ses droits en matière de droits individuels à la formation par un courrier distinct de la lettre de licenciement, il revient aux juges de caractériser le préjudice résultant de l'absence d'information dans ladite lettre ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a retenu que dès lors que la lettre de licenciement ne mentionnait pas les droits de Madame X... en matière de droits individuels à la formation, il en résultait nécessairement un préjudice qui devait être indemnisé ; qu'en statuant ainsi, quand elle avait constaté que l'employeur avait procédé à l'information de la salariée par courrier du 20 juillet 2010, la Cour d'appel, qui n'a caractérisé aucun préjudice de l'intéressée, a privé sa décision de base légale au regard des articles 1147 du Code civil, L. 6323-17 à L. 6323-19 du Code du travail ;

2. ALORS QUE la FONDATION RICHARD soutenait qu'en raison de son activité, elle n'entrait pas dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tel que modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009 ; que pour allouer à la salariée des dommages et intérêts, la Cour d'appel a estimé que la FONDATION RICHARD aurait manqué à une obligation d'information sur la portabilité de la prévoyance résultant de cet accord ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si la FONDATION RICHARD entrait dans le champ d'application dudit accord, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tel que modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009 ;

3. ALORS QUE si l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tel que modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009 institue une portabilité de la prévoyance, il n'oblige pas l'employeur à en informer le salarié dans un délai déterminé ; qu'en se fondant sur la circonstance que la FONDATION RICHARD n'avait pas informé

Madame X... de la portabilité de la prévoyance pour allouer à l'intéressée des dommages et intérêts, la Cour d'appel, qui n'a caractérisé ni la faute de l'employeur, ni le préjudice en résultant, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du Code civil, ensemble de l'article 14 l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tel que modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

