

## Sommaire

### à la Une

#### Contrat de travail

Le casse-tête des licenciements dans les SAS

#### Représentation du personnel

Restructuration: tous les CHSCT concernés doivent être saisis

#### Durée du travail et rémunération

Contrôle de la durée du travail des sociétés de portage de documents

Prochain numéro le 15 juillet

#### Protection sociale

Retraite : le projet de loi en conseil des ministres

#### Contrat de travail

15 000 € pour des faits de harcèlement

### lu, vu, entendu

#### Santé et sécurité

La lutte contre le mal être au travail passe par les managers

## :: :: :: à la Une :: :: ::

#### Contrat de travail

### Le casse-tête des licenciements dans les SAS

Récemment des cours d'appel ont déclaré nuls les licenciements effectués au sein de sociétés à actions simplifiées (SAS) au motif que le DRH, signataire de la lettre, n'avait pas reçu délégation à cet effet. Renaud Rialland (\*), avocat en droit social, explique aux DRH des SAS comment sécuriser les procédures de licenciement en cours et à venir.



Renaud Rialland, avocat à la cour

#### Quelle est la position actuelle de la Cour de cassation en matière de délégation de signature ?

Jusqu'à présent la notion de délégation était bien cadrée par la Cour de cassation. Les chambres commerciales, sociales et criminelles jugeaient que la délégation de pouvoir ne devait pas nécessairement être écrite. Elles admettaient aussi une régularisation en cours de procédure.

#### Quelle est la position récente adoptée par certaines cours d'appel ?

Subitement, les cours d'appel de Versailles, de Paris et de Colmar ont jugé que les délégations de pouvoir au sein des SAS devaient être écrites et préalablement inscrites au KBis. Le Code du commerce prévoit que, dans les SAS, les actes qui engagent la société sont ceux qui sont effectués par le Président-directeur-général (PDG) et les directeurs généraux (DG) et directeurs généraux délégués. Cela concerne l'ensemble des actes effectués à l'égard de tiers : contrats commerciaux, baux professionnels... Ces cours d'appel considèrent donc que les salariés constituent des tiers à l'entreprise, ce qui est contestable.

#### De telles décisions tiennent-elles compte de la réalité des SAS ?

Non. Les SAS sont souvent de taille importante. Ce sont souvent des holdings composées de filiales. Les PDG et DG ont une activité fonctionnelle. Les activités opérationnelles sont déléguées aux DRH, directeurs d'établissement, d'usine...notamment pour tout ce qui concerne les contrats de travail, les ruptures de contrat de travail, les accords d'entreprise, la réglementation de la sécurité...

#### En attendant que la Cour de cassation prenne position (\*\*), comment les SAS peuvent-elles sécuriser leurs procédures de licenciement ?

La solution la plus sûre et la plus économique, mais aussi sans aucun doute la plus fastidieuse, consiste à faire signer les lettres de convocation à l'entretien préalable et les lettres de licenciement par le PDG et/ou par un DG en attendant la

clarification juridique de la Cour de cassation. Dans la pratique, c'est un parapheur de plus ! C'est la solution qui offre le plus de garanties. C'est celle que je recommande à mes clients. Cette pratique existe d'ailleurs déjà pour les actes relatifs aux cadres supérieurs.

### Seules les procédures de licenciement sont concernées ?

La prudence me semble imposer un élargissement de cette pratique aux transactions, aux départs négociés, aux contrats de travail, surtout s'agissant des cadres supérieurs où les enjeux sont importants (clause de non-sollicitation, clause de non-concurrence, bonus,...) et aux accords d'entreprise.

### Un DRH doit donc éviter aujourd'hui dans une SAS de signer les lettres de licenciement ?

Pas nécessairement. S'il souhaite signer les lettres de licenciement, il doit d'abord obtenir une délégation de pouvoir écrite du PDG ou du DG puis la publier au KBis de la société. C'est une procédure simple mais longue. La délégation écrite peut prendre la forme d'un avenant au contrat de travail du DRH (ou au RRH spécialisé ou directeur de filiale ou d'établissement) ; c'est une clause complémentaire à son contrat de travail. Il faut un bon pour délégation et un bon pour accord de la délégation. Cette procédure permet aussi d'éviter les risques mais sa mise en oeuvre n'est pas instantanée. En l'état actuel, je pense qu'il est surtout urgent d'attendre et de faire signer les actes par le PDG ou le DG.

### Comment réagir s'agissant des procédures prud'homales en cours ?

Il faut éviter de plaider avant que la Cour de cassation ne se soit prononcée car il y a un risque de condamnation, et que la société soit obligée de faire un appel ou un pourvoi en cassation alors qu'entre temps la Cour de cassation pourrait avoir invalidé les décisions des cours d'appel.

### Concrètement que leur conseillez-vous ?

Elles peuvent demander un renvoi d'audience compte tenu de l'incertitude du régime juridique applicable au licenciement dans les SAS et surtout de l'imminence d'une décision de la Cour de cassation (\*\*). Elles peuvent aussi demander un renvoi d'audience dans le cadre d'une demande d'avis auprès de la Cour de cassation : on demande alors au juge prud'homal de saisir la Cour de cassation pour qu'elle rende un avis sur une question de droit nouvelle et litigieuse non tranchée.

Cette seconde procédure est toutefois très longue (entre 7 et 10 mois).

### Peut-on envisager que cette jurisprudence déborde le seul droit du licenciement ?

Oui. Le domaine du licenciement est seulement la partie visible de l'iceberg. En matière de sécurité, en l'absence de délégation écrite dans une SAS, il existe un risque que les juridictions correctionnelles effectuent la même analyse que les chambres sociales des cours d'appel pour écarter la responsabilité pénale du directeur en charge de la sécurité (DRH, directeur d'établissement ou responsable sécurité) et retenir la responsabilité pénale personnelle du chef d'entreprise, PDG ou DG. Un risque majeur, donc.

(\*) [www.cabinetavocatrialland.fr](http://www.cabinetavocatrialland.fr)

(\*\*) Selon Maître Rialland, la Cour de cassation doit se prononcer en novembre prochain en chambre mixte.



Documents joints à télécharger sur le site :

Cour d'appel de Paris 10 décembre 2009

Cour d'appel de Versailles 24 septembre 2009

Par Florence Mehrez

Rupture du contrat : licenciement (318)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

### Représentation du personnel

