

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 20 juillet 2000 en qualité d'agent de fabrication niveau 1, échelon 1, coefficient 140 par l'association Bretagne ateliers, a été licenciée le 29 juillet 2009 pour motif personnel ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

Attendu que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ;

Attendu pour juger que le licenciement reposait une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que le signataire de la lettre de licenciement avait reçu mandat du directeur de l'association d'effectuer les procédures de licenciement lors du passage de l'atelier protégé vers le centre d'aide par le travail, cette faculté de subdélégation étant expressément prévue par le contrat de travail du directeur de l'association qui avait lui-même reçu délégation du conseil d'administration ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si une délégation avait été donnée au signataire de la lettre de licenciement conformément aux statuts de l'association, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 8 février 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, 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 d'Angers ;

Condamne l'association Bretagne ateliers aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile, et 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne l'association Bretagne ateliers à payer à la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray la somme de 3 000 euros, à charge pour cette dernière de renoncer à percevoir la somme correspondant à la part contributive de l'Etat au titre de l'aide juridictionnelle ;

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 cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Madame X... régulier et fondé sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence déboutée de sa demande tendant à voir l'employeur condamné à lui payer 14. 600 euros à titre de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS QUE le courrier signifiant ce licenciement est signé par monsieur Y..., responsable de l'accompagnement social. Il résulte des documents versés aux débats que BRETAGNE ATELIERS est une association loi 1901. L'article 9 des statuts prévoit que : « L'association est administrée par un conseil d'administration de 15 membres ; L'article 13 prévoit que : « Le conseil d'administration est investi des pouvoirs

les plus étendus pour décider et exécuter tous les actes et opérations non réservés par la loi ou les présents statuts à la compétence de l'assemblée générale ; Le conseil d'administration exerce ses pouvoirs selon les modalités définies par le règlement intérieur avec faculté de délégation à son président, à ses membres, à son directeur général ou à toute commission technique qu'il constitue pour une mission précise ; ». Enfin, aux termes de l'article 15 : « Le président veille à l'exécution des décisions du conseil et au fonctionnement régulier de l'association ». En l'espèce, monsieur Z..., directeur général de l'association a reçu, aux termes de l'avenant à son contrat de travail en date du 13 juillet 2004 et à compter du 1er septembre 2004, délégation pour l'embauche et le licenciement de l'ensemble des personnels, avec faculté de sub-délégation à des cadres « dans leur domaine de compétence ». Suivant mandat du 22 novembre 2004 accepté par le mandataire de manière expresse, monsieur Z... a donné pouvoir à monsieur Y... « chargé d'insertion et d'accompagnement social pour effectuer les procédures de licenciement de passage de l'atelier protégé vers le centre d'aide par le travail ». Madame X... soutient que la faculté de subdélégation n'est prévue ni par les statuts ni par le règlement intérieur inexistant. Cependant, ce pouvoir de subdélégation est expressément prévu par l'avenant au contrat de travail de monsieur Z..., qui a par ce document reçu « pleine délégation du conseil d'administration de l'association BRETAGNE ATELIERS et son président dans les domaines listées dans l'annexe jointe », la dite annexe comprenant notamment la gestion du personnel. Il résulte de la combinaison de ces documents que monsieur Y... avait qualité pour agir et pour initier la procédure de licenciement.

ALORS QUE le pouvoir de licencier au sein d'une association est exclusivement déterminé par les statuts auxquels il ne peut être dérogé ; que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que l'article 13 des statuts de l'association BRETAGNE ATELIERS prévoyait expressément que « le conseil d'administration exerce ses pouvoirs selon les modalités définies par le règlement intérieur avec faculté de délégation à son président, à ses membres, à son directeur général ou à toute commission technique qu'il constitue pour une mission précise » ; qu'en jugeant que Monsieur Y..., responsable de l'accompagnement social, avait qualité pour agir et pour initier une procédure de licenciement, au seul motif que ce pouvoir résultait de son contrat de travail, sans rechercher si délégation lui avait été donnée conformément aux statuts de l'association n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du Code civil et L. 1232-6 et L. 1235-3 du Code du travail ET ALORS QUE le pouvoir de licencier au sein d'une association est exclusivement déterminé par les statuts auxquels il ne peut être dérogé ; que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt qu'en l'espèce, c'est au prix d'une subdélégation opérée par Monsieur Z... par mandat que Monsieur Y... qui tenait lui-même ce pouvoir d'un simple avenant à son contrat de travail, s'est vu conférer le pouvoir de licencier Madame X... ; qu'en disant cette subdélégation régulière sans rechercher si elle était autorisée par les statuts de l'association, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard desdites

dispositions ; QU'à supposer que la Cour d'appel ait dit la délégation et la subdélégation régulière au regard de l'article 13 des statuts de l'association, elle les aurait dénaturés, violant l'article 1134 du Code civil

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé suffisante la motivation de la lettre de licenciement de Madame X... et d'avoir en conséquence dit que son licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QUE Madame X... soutient d'une part que la lettre de licenciement lui était incompréhensible, d'autre part que la référence à une décision de la CDAPH n'est pas satisfaisante dans la mesure où cette décision n'était pas jointe au courrier. Le sigle CDAPH recouvre la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, remplaçant la COTOREP. Elle a pour mission de « se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ». Présente dans l'établissement depuis 1999 sur décision de la COTOREP, madame X... qui dispose de sa capacité à agir et n'est nullement concernée par un régime de protection, ne peut valablement soutenir qu'elle ignorait la signification de ce sigle. Par ailleurs, il est établi par les attestations versées aux débats que la salariée s'était « rendue plusieurs fois à la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) pour accélérer le dossier » (attestation A...). Madame B..., monitrice à l'ESAT, établissement ayant madame X... à compter du 1er octobre 2009 témoigne également de ce que : « c'est elle (madame X...) qui a demandé cette orientation, elle est allée de nombreuses fois à la MDPH afin d'accélérer la procédure, elle m'a dit vouloir signer les documents de licenciement de l'EA pour le passage à l'ESAT le plus rapidement possible afin d'obtenir rapidement la prime de licenciement afin d'acheter un terrain au Portugal ». Ces faits sont confirmés par monsieur Y... Au vu de ces éléments, la motivation du courrier de licenciement est suffisante pour permettre au salarié de comprendre les motifs de celui-ci et au juge d'exercer son contrôle. La décision de première instance sera confirmée de ce chef également.

ALORS QUE la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision ; que la lettre de licenciement de Madame X... se réfère à une décision de la CDAPH non annexée ; qu'en estimant que la lettre de licenciement de Madame X... était suffisamment motivée alors que la seule référence à une décision non communiquée, ne constitue pas l'énoncé des motifs exigés par la loi, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du Code du travail.

ET ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motif ; qu'en l'espèce, Madame X... faisait valoir dans ses conclusions d'appel que « la référence à la décision d'un organisme extérieur appelé « CDAP » n'est pas satisfaisante, dans la mesure où cette décision n'était pas jointe à la notification du licenciement » ; qu'en se bornant à confirmer le jugement entrepris sans répondre au moyen selon lequel Madame X... n'avait pas pu prendre connaissance de la décision de la CDAP, celle-ci n'ayant pas été annexée à la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé l'article 455 de procédure civile.

ALORS ENFIN QUE, en tout état de cause, la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis ; que ne comporte aucun motif précis la lettre de licenciement qui énonce : « le motif de cette décision est : la décision de la CDAPH vous oriente vers l'ESAT » ; qu'en estimant que le licenciement de Madame X... était justifié par une cause réelle et sérieuse, cependant que la lettre de licenciement

manquait d'intelligibilité en recourant à des sigles et acronymes, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du Code du travail.

