

**SIGNATAIRE DE LA LETTRE  
DE LICENCIEMENT DANS  
UNE SAS : LA CHAMBRE  
MIXTE SIFFLE LA FIN DE LA  
PARTIE EN FAVEUR DES  
EMPLOYEURS !**

Par deux arrêts (Cass. Mixte 19 novembre 2010, n°10-10095 ; n°10-30215) qui viennent d'être rendus par sa Chambre mixte, la Cour de cassation met fin aux vifs débats juridiques relatifs à la qualité du signataire de la lettre de licenciement lorsque l'employeur a la forme d'une société par actions simplifiées.

Pour mémoire, rappelons que certaines Cours d'appel, notamment celle de Versailles (notamment CA Versailles, 17 mars 2009, n°08/02625), ont récemment jugé qu'un licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque le signataire de la lettre de licenciement n'était pas le président de la SAS ou son directeur général ou son directeur général délégué, en se fondant sur les dispositions de l'article L.227-6 du Code de commerce.

Certaines Cours d'appel sont même allées plus loin en jugeant le licenciement nul (notamment CA Versailles, 24 septembre 2009, n°08/02615 ; CA Paris, 1<sup>er</sup> juillet 2010, n°09/09613).

De telles décisions ont légitimement suscité des inquiétudes au sein des sociétés concernées.

Ces inquiétudes étaient d'autant plus justifiées que, comme le rappelle la Cour de cassation aux termes de son communiqué accompagnant ces deux arrêts, les SAS sont « *quantitativement, la première forme de sociétés par action* ». Les enjeux étaient donc considérables au regard du nombre de sociétés potentiellement concernées et du nombre de salariés qu'elles emploient.

Face à ces arrêts de Cours d'appel, de nombreuses voix se sont élevées contre une telle interprétation de l'article L.227-6 du Code de commerce.

Notre cabinet s'est attelé à critiquer devant les prétoires une telle interprétation, contraire à une jurisprudence constante aux termes de laquelle le préposé de l'employeur, agissant en vertu d'un « mandat apparent », est fondé à procéder à un licenciement.

Et c'est notamment en s'appuyant sur cette jurisprudence constante de la Chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. Soc. 23 septembre 2009, n°07-44200 ; Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°08-41076) que nous avons récemment obtenu, devant le Conseil de prud'hommes de Paris, une ordonnance confortant cette position.

Le Conseil a ainsi jugé que les dispositions de l'article L.227-6 du Code de commerce étaient étrangères « *au pouvoir de rompre le contrat de travail et à la faculté de tout employeur de le déléguer selon les règles propres de l'organisation qu'il met en place au sein de la société, quelle qu'en soit la forme juridique* » (ordonnance du 31 août 2010, n°R 10/00810).

C'est par une motivation particulièrement explicite que les deux arrêts de la Chambre mixte mettent fin à cette période d'insécurité juridique que nous venons de traverser.

En effet, la Chambre mixte nous apporte quatre enseignements aux termes de ses deux arrêts :

- L'article L.227-6 du Code de commerce n'exclut pas la possibilité pour les représentants légaux de la SAS de déléguer le pouvoir d'effectuer des actes déterminés tel que celui d'engager ou de licencier les salariés de l'entreprise.

La Chambre mixte distingue expressément le pouvoir général de représentation d'une SAS vis-à-vis des tiers, prévu par l'article L.227-6 du Code de commerce, du pouvoir de délégation de droit commun propre au fonctionnement interne de l'entreprise.

- La délégation du pouvoir de licencier résultant du mandat apparent, cette délégation peut parfaitement être tacite.

Dès lors, il est logique que la délégation du pouvoir de licencier ne réponde à aucun formalisme.

- La délégation du pouvoir de licencier peut dans ces conditions découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement.

La Chambre mixte a ainsi jugé qu'un Directeur des Ressources Humaines, par la nature-même de ses fonctions, peut procéder aux licenciements et être signataire de la lettre de licenciement qui sera parfaitement régulière.

- La délégation du pouvoir de licencier peut être ratifiée *a posteriori*.

Il s'agit là d'un apport d'importance. La Chambre mixte de la Cour de cassation sécurise ainsi la totalité des procédures en reconnaissant à l'employeur la possibilité de les ratifier *a posteriori*.

Dans une telle hypothèse, la Haute juridiction prend soin de vérifier la « volonté claire et non équivoque » de la société de « ratifier la mesure prise par ses préposés ».

Ces deux arrêts sonnent le glas d'une argumentation juridique de pure opportunité.

La Cour de cassation a su éviter ce piège et faire preuve de réalisme face aux contraintes managériales inhérentes au monde de l'entreprise et à son fonctionnement !