



Cour de cassation - Chambre sociale

Audience publique du mercredi 29 septembre 2010

**Comité d'établissement des cheminots
de la région Provence Alpes Côte d'Azur (PACA) c. X**

Décision déferée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 10 mars 2009

Cassation

Sources :

N° de pourvoi: 09-42296

Publié au bulletin

Références de publication :

- <http://www.legifrance.gouv.fr>

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1232-6, L. 1232-1 et L. 2325-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. X..., salarié du comité d'établissement des cheminots de la région Provence Alpes Côte d'Azur (le comité) a été licencié pour inaptitude physique, le 23 août 2005, par le directeur salarié de ce comité ; que le salarié a demandé à la juridiction prud'homale de prononcer la nullité de son licenciement et de lui allouer diverses indemnités ;

Attendu que pour accueillir cette demande, la cour d'appel retient que selon l'article 59 de la convention collective des personnels des comités d'établissement et du comité central d'entreprise de la SNCF, la décision d'engager une procédure de licenciement individuel et de procéder au licenciement relève de la compétence de l'employeur, que ni le règlement intérieur du comité d'établissement, ni le règlement intérieur du personnel du comité d'établissement ne comportent de disposition spécifique pour le recrutement et le licenciement du personnel ; que la fiche de définition des fonctions de directeur précise qu'il assure : " le management des ressources humaines... la représentation de l'employeur dans toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines ", que si le directeur est ainsi un rouage essentiel dans les rapports de l'employeur avec son personnel pour l'exécution des contrats de travail, il reste qu'aucune disposition particulière ne lui donne compétence pour licencier ; que l'employeur ne produisant pas un mandat éventuel qu'il aurait donné à M. Y... pour procéder de manière générale au licenciement des salariés du comité et plus particulièrement à celui de M. X..., l'absence de qualité pour agir du signataire de la lettre de licenciement rend nul celui-ci ;



Qu'en statuant ainsi, alors que le pouvoir reconnu à M. Y... de représenter l'employeur dans toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines emportait pouvoir de licencier au nom de ce dernier, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 mars 2009, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne M. 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf septembre deux mille dix.

Moyen annexe au présent arrêt :

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour le comité d'établissement des cheminots de la région Provence Alpes Côte d'Azur.

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... était nul et d'avoir condamné le Comité d'Etablissements des Cheminots de la Région PACA à lui payer des sommes à titre d'indemnités compensatrice de préavis, de congés payés afférents, de dommages et intérêts pour licenciement illicite et d'indemnité par application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Aux motifs qu'en cause d'appel, Gilbert X... conclut à la nullité du licenciement, soutenant que Pierre Y..., directeur du comité d'établissement des cheminots de la région PACA, qui avait signé les lettres de convocation à l'entretien préalable et de rupture du contrat de travail, ne justifiait pas d'une délégation spéciale préalable, reçue du comité, lui donnant le pouvoir d'exercer le pouvoir en matière disciplinaire et de licenciement ; que, de fait, il ressort de l'examen des contrats de travail conclu entre les parties, des bulletins de salaires délivrés au salarié et du certificat de travail établi au moment de la rupture de la relation contractuelle que Gilbert X... avait pour employeur le comité d'établissement des cheminots de la région PACA ; que l'article 59 de la convention collective des personnels des comités d'établissement et du comité central d'entreprise de la SNCF, applicable à la relation de travail de Gilbert X..., stipule que la décision d'engager une procédure de licenciement individuel et de procéder à ce licenciement relève de la compétence de l'employeur ; qu'il résulte du règlement intérieur du comité d'établissement des cheminots de la région PACA et du règlement intérieur du personnel du comité cheminot PACA établi le 28 février 2002 qu'aucune disposition spécifique n'a été prévue dans ces deux documents dans le domaine du recrutement ou du

licenciement de son personnel ; que le comité d'établissement des cheminots de la région PACA ne produit pas le contrat de travail de Pierre Y..., qui aurait pu fournir les éléments essentiels sur ses attributions personnelles ; qu'il verse, par contre, les fiches relatives à la définition du poste de directeur qui font apparaître que le directeur assurait notamment " le management des ressources humaines ... la représentation de l'employeur dans toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines " ; qu'ainsi, si ce directeur était un rouage essentiel dans les rapports de l'employeur avec ses salariés au cours de l'exécution des contrats de travail, il reste qu'aucune disposition particulière ne lui donnait compétence pour licencier ; que, de surcroît, dans un extrait d'un compte-rendu de réunion du 19 décembre 2001, communiqué par l'employeur, Pierre Y... y figure seulement en qualité de directeur adjoint, le directeur étant un dénommé Z... ; qu'enfin, l'employeur ne produit pas un mandat éventuel qu'il aurait pu donner à Pierre Y... pour procéder de manière générale aux licenciements des membres du personnel et de manière plus particulière à celui de Gilbert X... ;

Que, dans ces conditions, l'absence de qualité à agir du signataire de la lettre de licenciement constitue une irrégularité de fond rendant nul le licenciement de Gilbert X... ; que, dès lors, le salarié est en droit à percevoir une indemnité réparant le caractère illicite du licenciement, au moins égale aux salaires des 6 derniers mois sur le fondement des dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail (devenu L1. 1235-3) sans qu'il y ait lieu de statuer sur les motifs de la rupture ;

Que Gilbert X..., quand bien même son état de santé lui interdisait d'effectuer le préavis, est fondé à solliciter le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents, le licenciement opéré étant déclaré nul ; qu'il lui sera alloué les sommes de 3. 290 euros représentant deux mois de salaire, le montant brut retenu étant celui de son dernier mois de travail au titre de l'indemnité de préavis, et de 329 euros au titre des congés payés y afférents ;

Alors, de première part, que estimant que le licenciement prononcé par le directeur salarié d'un Comité d'Etablissement était entaché d'une irrégularité de fond, faute de dispositions spécifiques dans le règlement intérieur du comité d'établissement et dans le règlement intérieur du personnel du comité et de " disposition particulière " lui donnant compétence pour licencier, tout en relevant que la fiche de définition du poste de directeur faisait apparaître que celui-ci assurait " le management des ressources humaines ... la représentation de l'employeur dans toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines " et que ce directeur était un rouage essentiel dans les rapports de l'employeur avec ses salariés au cours de l'exécution des contrats de travail, ce qui emportait le pouvoir de procéder au licenciement d'un salarié, la Cour d'appel a violé les articles L. 431-6 et R. 432-4, devenus L. 2325-2 et R. 2323-21, du Code du travail, ainsi que l'article 117 du Code de procédure civile ;

Alors, de seconde part et en tout état de cause, que relevant qu'un extrait de compte-rendu de réunion du 19 décembre 2001 ne faisait figurer le signataire de la lettre de licenciement Monsieur Pierre Y... qu'en qualité de directeur adjoint, le directeur étant un dénommé Z..., énonciation qui à elle seule n'était pas susceptible d'établir que Monsieur Y... n'exerçait pas les fonctions de directeur avec les attributions décrites à la fiche de poste à la date du licenciement le 23 août 2005, la Cour d'appel a statué par motifs inopérants, et n'a pas donné de base légale à sa décision en regard des articles L. 431-6 et R. 432-4, devenus L. 2325-2 et R. 2323-21 du Code du travail ;



Alors, de troisième part et enfin plus subsidiairement encore qu'en estimant que l'absence de qualité à agir du signataire de la lettre de licenciement rendait ce licenciement nul, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-14-1, L. 122-14-2 et L. 122-14-3, devenus L. 1232-6 et L. 1232-1, du Code du travail.

