

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 2 mars 2011

N° de pourvoi: 08-45422

Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp (président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Hémerly et Thomas-Raquin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Poitiers, 21 octobre 2008), que M. X... a été engagé le 17 mai 1999 par l'association des résidences pour personnes âgées (AREPA) en qualité de directeur de la résidence de Loudun ; qu'il a été licencié le 21 mai 2005 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'association AREPA fait grief à l'arrêt de dire que le contrat de travail de M. X... était soumis à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 FEHAP depuis la date de son embauche alors, selon le moyen, qu'en vertu de l'article L. 2262-1 (ancien article L. 135-1, al. 1) du code du travail sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires ; qu'en vertu de l'article L. 2254-1 (ancien article L. 135-2) du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ; que pour dire qu'elle était adhérente de la FEHAP et en déduire que le contrat de travail de M. X... était à la date d'embauche du salarié soumis à la convention collective nationale du 31 octobre 1951, la cour d'appel s'est bornée à constater que les établissements qu'elle gérait réglaient les cotisations et que son conseil d'administration avait le 14 juin 2004 donné son accord pour la démission de ces établissements de la FEHAP à compter du 9 juillet 2004 ; qu'en se prononçant de la sorte, par des motifs impropres à démontrer qu'en sa qualité d'employeur de M. X... elle était membre d'un groupement d'employeurs signataires de la convention collective nationale 51 FEHAP, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à

sa décision au regard des articles L. 2262-1 (ancien article L. 135-1, al. 1) et L. 2254-1 (ancien article L. 135-2) du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, tant par motifs propres qu'adoptés, a constaté que l'AREPA était à titre personnel membre adhérent de la FEHAP, ce dont il résultait que s'appliquait à elle la convention collective nationale du 31 octobre 1951 FEHAP, n'encourt pas le grief du moyen ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'association AREPA fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à M. X... des sommes au titre des permanences à domicile et des congés payés correspondants alors, selon le moyen, que la cassation qui ne manquera pas d'être prononcée sur le fondement du premier moyen aura pour conséquence, en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, d'entraîner la censure du chef ici querellé du dispositif de l'arrêt ;

Mais attendu que le premier moyen ayant été rejeté, le moyen qui invoque la cassation par voie de conséquence est devenu sans objet ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'association AREPA fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de M. X... était sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1° qu'aucune disposition légale n'exige que la délégation de pouvoir de licencier soit donnée par écrit ; que la cour d'appel s'est simplement fondée sur la circonstance que la délégation de pouvoirs consentie par son conseil d'administration à l'occasion d'une séance du 16 décembre 2003 visait uniquement de façon explicite la possibilité de " recruter et signer tous les contrats de travail concernant les cadres et employés du siège comme des résidences ", pour dire que le pouvoir de licencier n'était pas prévu par la délégation et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; qu'en se prononçant de la sorte, la cour d'appel a, cependant qu'elle constatait la volonté du conseil d'administration d'accorder par sa délégation de pouvoirs à M. A... Y...les pouvoirs les plus larges, ce dont il résultait que ce dernier avait agi en licenciant M. X... au nom de l'entreprise, subordonné l'existence d'une délégation de pouvoir de licencier à ce qu'elle soit expressément prévue par écrit et a ainsi violé l'article L. 1232-6 (ancien article L. 122-14-1, alinéas 1 et 2) du code du travail ;

2° que le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement ne peut suffire à priver de cause la décision de licencier ; qu'en jugeant le licenciement sans cause réelle et sérieuse au seul motif que M. A... Y...ne se serait pas vu conférer par une délégation écrite le pouvoir de licencier par son conseil d'administration, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 (ancien article L. 122-14-3 al. 1) et L. 1235-3 (ancien article L. 122-14-4

al. 1) du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir constaté qu'aux termes des statuts de l'AREPA, le président recrute, nomme, licencie et assure la gestion et le pouvoir disciplinaire du personnel salarié de l'association et peut déléguer ses pouvoirs à un administrateur ou à un directeur général avec l'accord du conseil d'administration et que la délégation de pouvoir consentie par le président de l'association le 16 décembre 2003, approuvée par son conseil d'administration, mentionnait exclusivement la possibilité de recruter et de signer les contrats de travail concernant les cadres et employés du siège comme des résidences, la cour d'appel qui a décidé que le licenciement de M. X... par une personne dépourvue de qualité à agir était sans cause réelle et sérieuse n'encourt pas les griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'Association des résidences pour personnes âgées aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'Association des résidences pour personnes âgées à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour l'association des résidences pour personnes âgées.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le contrat de travail de Monsieur X... était soumis à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 FEHAP depuis la date de son embauche ;

AUX MOTIFS QUE « l'AREPA est une association qui gère 23 maisons de retraite médicalisées et qui émane de la Caisse des Dépôts et des consignations, de sorte qu'elle a appliqué à son personnel l'accord SCIC (Accord d'établissement de la Caisse des Dépôts et Consignation) ; qu'elle a ensuite soumis de façon progressive son personnel soignant à la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation,

de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN 51 FEHAP) ; qu'elle a exclu les directeurs d'établissement de l'application de cette convention jusqu'au 1er janvier 2004 ; que le contrat de travail de Monsieur X... précisait ainsi qu'il relevait de l'accord SCIC, ce qui était mentionné sur ses bulletins de salaire ; que l'AREPA considère qu'elle a fait une application volontaire et partielle de la CCN 51 FEHAP, que cette convention ne s'imposait pas à elle, qu'en effet, les avenants successifs à la convention initiale étendue, qui en modifient totalement la teneur, n'ont pas fait l'objet d'arrêtés d'extension, qu'elle n'était pas non plus adhérente de la FEHAP, signataire ; que, toutefois, étant observé que l'activité de l'AREPA relève bien de la CCN 51 FEHAP et non pas de l'accord SCIC, il y a lieu de constater que l'association était adhérente de la FEHAP ; qu'ainsi, les pièces du dossier démontrent que ses établissements réglaient les cotisations et que le conseil d'administration de l'AREPA, dans sa séance du 14 juin 2004, après consultation et avis du comité d'entreprise, a donné son accord pour la démission des établissements de la FEHAP à compter du 9 juillet 2004 et pour l'application volontaire à compter de cette date de la CCN 51 FEHAP ; qu'il en résulte que la CCN 51 FEHAP et les avenants modificatifs même non étendus s'appliquaient de droit au personnel s'appliquaient de droit au personnel de l'AREPA sans distinction entre les catégories ; qu'il y a lieu en conséquence de confirmer le jugement entrepris, qui a dit que le contrat de travail de Monsieur X... est soumis à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 depuis la date d'embauche » ;

ALORS QU'en vertu de l'article L. 2262-1 ancien article L. 135-1, al. 1 du Code du travail, sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires ; qu'en vertu de l'article L. 2254-1 ancien article L. 135-2 du Code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ; que pour dire que l'Association AREPA était adhérente de la FEHAP et en déduire que le contrat de travail de Monsieur X... était dès la date d'embauche du salarié soumis à la convention collective nationale du 31 octobre 1951, la cour d'appel s'est bornée à constater que les établissements gérés par l'AREPA réglaient les cotisations et que le conseil d'administration de l'AREPA avait le 14 juin 2004 donné son accord pour la démission de ces établissements de la FEHAP à compter du 9 juillet 2004 ; qu'en se prononçant de la sorte, par des motifs impropres à démontrer que l'AREPA, employeur de Monsieur X..., était membre d'un groupement d'employeur signataire de la CCN 51 FEHAP, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 2262-1 ancien article L. 135-1, al. 1 et L. 2254-1 ancien article L. 135-2 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'AREPA à payer à Monsieur X... la somme de 164. 989 € pour les permanences à domicile, et la somme de 16. 498, 90 € au titre des congés payés correspondants ;

AUX MOTIFS QUE « le premier juge a considéré que M. X... en qualité de directeur logé sur place assurait des astreintes, qu'il a évaluées de façon forfaitaire ; que toutefois la CCN 51 FEHAP (article 05. 07. 2) prévoit une rémunération spécifique pour le temps de

permanence effectué à domicile par le personnel logé par l'établissement ; que l'article 05. 07. 3. 1 établit le principe suivant : « lorsque la continuité des services de soin et de sécurité l'exige, certains personnels, dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel peuvent être appelés à effectuer un service de permanence à domicile » ; qu'en l'espèce, il résulte du compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 18 janvier 2000 la mention suivante : « Astreintes du week-end et de nuit : Cas général : le Directeur est présent dans le logement de fonction : c'est le Directeur qui est sollicité au cours de la nuit, en semaine comme en week-end. Cas particulier : le directeur est absent du logement de fonction (durant les congés payés) : l'absence du directeur de telle date à telle date est notée dans le bureau des infirmières. Procédure à suivre : appel de la veilleuse de nuit de l'hôpital de Loudun. En cas grave, appeler le directeur sur le téléphone portable d'urgence » ; qu'il en résulte que M. X... entrait bien dans la catégorie du personnel appelé à effectuer un service de permanence à domicile ; que ces interventions effectives et sa disponibilité permanente sont confirmées par différentes pièces du dossier, notamment la note sur la procédure d'urgence suivie par le personnel, des échanges de courriels en mai 2004 avec la direction sur la nécessité d'une seconde veilleuse de nuit, des attestations de salariés, la plaquette de présentation de la maison de retraite, l'audition par les services de police judiciaire de l'inspectrice principale de la DDASS de POITIERS ; que l'article 05. 07. 3. 3 fixe la rémunération du temps de permanence hors temps de travail effectif de la façon suivante :- heures de permanence effectuée de jour, si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié : 1 heure de permanence = 15 minutes de travail au tarif normal ; - heures de permanence effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés : 1 heure de permanence = 20 minutes de travail au tarif normal » ; que M. X... produit un décompte, qui n'est pas critiqué dans son détail, des heures de permanence de nuit effectuées et de la rémunération complémentaire, qui lui est due en application des dispositions sus-visées ; qu'il y a lieu d'infirmier le jugement entrepris et de faire droit à ses demandes »

ALORS QUE la cassation qui ne manquera pas d'être prononcée sur le fondement du premier moyen aura pour conséquence, en application des dispositions de l'article 624 du Code de procédure civile, d'entraîner la censure du chef ici querellé du dispositif de l'arrêt.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... était sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR confirmé la condamnation prononcée par le jugement du conseil de prud'hommes de CHATELLERAULT de l'Association AREPA à verser à Monsieur Antoine X... les sommes de 48. 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif et sans cause réelle et sérieuse, 23. 568, 30 € à titre d'indemnité de préavis, 2. 356, 83 € à titre de congés payés afférents, 21. 931, 61 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 3. 401, 04 € à titre de versement du salaire de mise à pied et 304, 10 € à titre de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « M. X... soulève la nullité du licenciement pour défaut de qualité pour agir du signataire de la lettre de rupture, qui est le directeur général de l'AREPA, Monsieur A... Y...; qu'il résulte des statuts de l'AREPA que le Président représente l'Association dans les actes de la vie civile, qu'il a les pouvoirs nécessaires à l'administration de l'association et à la réalisation des décisions prises en assemblée générale ; qu'il est

stipulé, notamment : « Il recrute, nomme, licencie, assure la gestion et le pouvoir disciplinaire du personnel salarié de l'association » ; qu'il est prévu qu'il « peut déléguer ses pouvoirs à un administrateur ou au directeur général avec l'accord du conseil d'administration » ; qu'en l'espèce, la nomination de M. A... Y...a été approuvée par le conseil d'administration dans sa séance du 16 décembre 2003 avec mention qu'il bénéficiera d'une délégation de pouvoirs les plus larges ; que la délégation de pouvoirs consentie par le Président de l'AREPA le 16 décembre 2003 mentionne en ce qui concerne la gestion du personnel uniquement la possibilité suivante : « recruter et signer tous les contrats de travail concernant les cadres et employés du siège comme des résidences » ; qu'il en résulte que le pouvoir de licencier n'est pas prévu par la délégation ; qu'il s'ensuit que le licenciement de M. X... par M. A... Y...est dépourvu de cause réelle et sérieuse » ;

ALORS QU'aucune disposition légale n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit ; que la cour d'appel s'est simplement fondée sur la circonstance que la délégation de pouvoirs consentie par le conseil d'administration de l'AREPA à l'occasion d'une séance du 16 décembre 2003 visait uniquement de façon explicite la possibilité de « recruter et signer tous les contrats de travail concernant les cadres et employés du siège comme des résidences » pour dire que le pouvoir de licencier n'était pas prévu par la délégation et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; qu'en se prononçant de la sorte, la cour d'appel a, cependant qu'elle constatait la volonté du conseil d'administration d'accorder par sa délégation de pouvoirs à M. A... Y...les pouvoirs les plus larges, ce dont il résultait que ce dernier avait agi en licenciant Monsieur X... au nom de l'entreprise, subordonné l'existence d'une délégation de pouvoir de licencier à ce qu'elle soit expressément prévue par écrit et a ainsi violé l'article L. 1232-6 ancien article L. 122-14-1, alinéas 1 et 2 du Code du travail ;

ET ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement ne peut suffire à priver de cause la décision de licencier ; qu'en jugeant le licenciement sans cause réelle et sérieuse au seul motif que Monsieur A... Y...ne se serait pas vu conférer par une délégation écrite le pouvoir de licencier par le conseil d'administration de l'AREPA, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 ancien article L. 122-14-3, al. 1 et L. 1235-3 ancien article L. 122-14-4, alinéa 1 du Code du travail ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Poitiers du 21 octobre 2008