

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 novembre 2022

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1247 FS-B

Pourvoi n° B 21-12.873

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 23 NOVEMBRE 2022

L'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° B 21-12.873 contre l'arrêt rendu le 5 janvier 2021 par la cour d'appel de Besançon (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [I] [P], domicilié [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les cinq moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [P], et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 4 octobre 2022 où étaient présents M. Sommer, président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, M. Seguy, Mmes Grandemange, Douxami, conseillers, M. Le Corre, Mmes Prieur, Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Besançon, 5 janvier 2021), M. [P] a été engagé, le 6 mars 2006, par l'agence régionale de développement de Franche-Comté en qualité de chargé de mission puis, par avenant du 26 juin 2009, nommé en qualité de directeur général.
2. En février 2017, la fusion des deux agences régionales de développement de Bourgogne et de Franche-Comté a conduit à la création de l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté.
3. Le 16 octobre 2017, dans le cadre de cette réorganisation, l'employeur a proposé au salarié de devenir directeur du service à l'appui des territoires.
4. Le salarié, ayant refusé cette modification de son contrat de travail, a été convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour motif économique au cours duquel un contrat de sécurisation professionnelle lui a été proposé. Le 5 décembre 2017, le salarié a accepté cette proposition et son contrat de travail s'est trouvé rompu le 20 décembre 2017.
5. Contestant le motif économique de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le deuxième moyen, pris en sa cinquième branche

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner en conséquence à lui payer diverses sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées au salarié, alors « que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'aux termes de la délégation de pouvoirs et de responsabilités au directeur général du 23 août 2017, Mme A. (directrice générale) est directement responsable du recrutement du personnel de la SPL ARD FC, dénommée AER BFC au 28/09/2017. Elle assurera le suivi de la gestion du personnel, tant sur le plan administratif que disciplinaire. Les licenciements qui pourraient intervenir seront de sa compétence et elle en assurera l'entière responsabilité. Toutefois le conseil d'administration se réserve les pouvoirs suivants : nommer et révoquer les directeurs de la société, fixer leurs traitements, salaires et gratifications : la direction générale adressera à un comité de recrutement composé de membres

du conseil d'administration le dossier des candidat(e)s. Le Conseil d'administration décidera du et/ou de la candidat(e) retenu(e) et de sa rémunération" ; que la cour d'appel a déduit de ces dispositions que faute de limiter le pouvoir de licencier le pouvoir du conseil d'administration de nommer et de révoquer les directeurs" aux seuls directeurs ayant le statut de mandataires sociaux, tout en renvoyant aux notions de traitements" et de salaires", cette délégation devait s'analyser comme englobant tout à la fois, dans le terme les directeurs", aussi bien ceux exerçant ces fonctions en qualité de mandataires sociaux que ceux les assumant en qualité de salariés tel que l'intéressé ; qu'en statut ainsi, cependant qu'il résultait des termes clairs et précis de la délégation litigieuse que tous les licenciements" relevaient de la compétence de la directrice générale, la cour d'appel a dénaturé celle-ci et violé, ce faisant, les articles 1103, 1104 et 1193 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble le principe susvisé ».

Réponse de la Cour

Vu l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis :

8. Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes à ce titre, l'arrêt retient que le conseil d'administration, aux termes d'une délégation de pouvoir consentie à la directrice générale le 23 août 2017, s'était réservé le pouvoir de licencier les directeurs de la société.

9. En statuant ainsi, alors que l'acte litigieux indiquait que les licenciements étaient de la compétence de la directrice générale et que le conseil d'administration se réservait le pouvoir de révoquer les directeurs de la société, ce dont il résultait que cette réserve était limitée, conformément aux dispositions de l'article L. 225-55 du code de commerce, aux seuls directeurs ayant le statut de mandataires sociaux, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé.

Sur le troisième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

10. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié la somme de 45 982 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que les congés payés afférents, soit la somme de 4 598,20 euros, alors « que le salarié ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis que sous déduction des sommes qu'il a déjà perçues à ce titre ; qu'en l'espèce, la société faisait valoir et offrait de prouver que si, du fait de l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur avait versé à Pôle emploi une somme représentant l'indemnité compensatrice de préavis équivalente à trois mois de salaire, le surplus de cette indemnité, soit trois mois, avait été effectivement payé au salarié à hauteur d'une somme de 22 991 euros bruts ; qu'en allouant au salarié une somme de 45 982 euros correspondant à l'intégralité de l'indemnité conventionnelle de préavis, sans déduire de celle-ci les sommes déjà versées à ce titre au salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-67 et L. 1233-69, dans leur version modifiée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, du code du travail et l'article L. 1234-9, dans sa version modifiée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, dudit code, ensemble l'article 9 du statut des personnels des organismes de développement économique. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1233-67 et L. 1233-69 du code du travail, dans leur version issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, l'article L. 1234-9 du même code, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et l'article 9 du statut des personnels des organismes de développement économique :

11. Il résulte de ces textes qu'en l'absence de motif économique de licenciement, le contrat de sécurisation professionnelle n'a pas de cause et l'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées.

12. Pour condamner l'employeur à payer au salarié la somme de 45 982 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, l'arrêt retient qu'en application de la convention collective relative au statut des personnels des organismes de développement économique du 9 mars 1999, l'intéressé bénéficie d'une indemnité compensatrice de six mois en sa qualité de directeur.

13. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme l'y invitaient les conclusions de l'employeur, si celui-ci n'avait pas déjà versé au salarié, dans le cadre de l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, une somme équivalente à trois mois de salaire à titre d'indemnité compensatrice de préavis, correspondant à la fraction excédant le montant de la contribution due à Pôle emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Sur le moyen relevé d'office

14. Après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application de l'article 620, alinéa 2, du même code.

Vu les articles L. 1234-9 du code du travail, 12 du statut des personnels des organismes de développement économiques et L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

15. Il résulte des deux premiers textes que l'indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont forfaitaires, est la contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail.

16. Il résulte du dernier de ces textes que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse répare le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi.

17. Pour condamner l'employeur à payer au salarié la somme de 122 618,56 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'en application de l'article 12 du statut des personnels des organismes de développement économique du 9 mars 1999, révisé le 12 décembre 2007, l'intéressé bénéficie d'une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse doublée, étant ajouté qu'il avait, lors de la rupture de son contrat de travail, une ancienneté de 11 ans 9 mois et 14 jours pour avoir été embauché à compter du 6 mars 2006.

18. En statuant ainsi, alors que l'article 12 des statuts n'est pas relatif aux dommages-intérêts dus en cas de licenciement injustifié mais prévoit, en ce cas, le doublement de l'indemnité forfaitaire de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le cinquième moyen

Enoncé du moyen

19. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées au salarié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage, alors « qu'en l'absence de motif économique, le contrat de sécurisation professionnelle devenant sans cause, l'employeur est tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail ; qu'en l'espèce, il était constant que la rupture du contrat de travail du salarié était intervenue par suite de son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle en date du 5 décembre 2017 ; qu'en ordonnant néanmoins à l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage éventuellement versées à l'intéressé dans la limite de trois mois d'indemnités, sans tenir compte de la contribution équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis versée au titre de la participation de l'employeur au financement du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-69 et L. 1235-4 du code du travail, dans leur version antérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1233-69 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, et l'article L. 1235-4 du même code, dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

20. En l'absence de motif économique, le contrat de sécurisation professionnelle devenant sans cause, l'employeur est tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail.

21. Après avoir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a ordonné le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de trois mois.

22. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté de sa demande formée au titre de la violation du secret des correspondances et M. [P] de sa prétention émise au titre d'un préjudice moral, l'arrêt rendu le 5 janvier 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;

Condamne M. [P] aux dépens ;

En application de 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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux conseils, pour l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté fait grief à la décision attaquée d'AVOIR infirmé le jugement entrepris, d'AVOIR dit que le licenciement de M. [P] était dépourvu de cause réelle et sérieuse, de l'AVOIR en conséquence condamnée à payer au salarié les sommes de 45 982,00 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que les congés payés y afférents, soit la somme de 4598,20 euros et de 122 618,56 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR condamnée à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à M. [P], du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage,

ALORS QUE sauf dispositions particulières, les juges statuent, à peine de nullité, en nombre impair ; que le magistrat nommé au sein d'une nouvelle juridiction par décret du Président de la République perd sa qualité de membre de la juridiction d'origine le lendemain de la date à laquelle ce décret est publié au Journal officiel, à défaut pour celui-ci de fixer une autre date ; que l'arrêt attaqué du 5 janvier 2021 mentionne que la cour était composée, lors du délibéré, par

deux conseillers et un président de chambre, Mme K-Dorsch, laquelle avait pourtant été nommée président de chambre de la cour d'appel de Colmar par décret du Président de la République du 15 décembre 2020, ne fixant aucune date d'entrée en vigueur et publié au Journal officiel du 17 décembre 2020 ; que les juges n'ont donc pas statué en nombre impair de sorte que la cour d'appel a violé les articles 430, 447 et 458 du code de procédure civile, et L. 121-2 du code de l'organisation judiciaire.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

L'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté fait grief à la décision attaquée d'AVOIR infirmé le jugement entrepris, d'AVOIR dit que le licenciement de M. [P] était dépourvu de cause réelle et sérieuse, de l'AVOIR en conséquence condamnée à payer au salarié les sommes de 45 982,00 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que les congés payés y afférents, soit la somme de 4598,20 euros et de 122 618,56 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR condamnée à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à M. [P], du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage,

1°) ALORS QUE l'article L. 1531-1 du code du travail, dans sa rédaction modifiée par la loi n° 2017-257 du 28 février 2017, prévoit que les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent créer, dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi, des sociétés publiques locales dont ils détiennent la totalité du capital, celles-ci revêtant la forme de société anonyme régie par le livre II du code de commerce ; qu'il ressort des dispositions des articles L. 225-51-1 et L. 225-56, I., issus dudit livre, que « la direction générale de la société est assumée, sous sa responsabilité, soit par le président du conseil d'administration, soit par une autre personne physique nommée par le conseil d'administration et portant le titre de directeur général » ; que « Le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au conseil d'administration. Il représente la société dans ses rapports avec les tiers. La société est engagée même par les actes du directeur général qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve. » ; qu'en l'espèce, il était constant que l'agence économique régionale de Bourgogne Franche-Comté était une société publique locale ayant la forme juridique d'une société anonyme ; que pour dire le licenciement du salarié, prononcé par la directrice générale de la société, dénué de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré qu'il résultait de la délégation de pouvoirs consentie à cette dernière, le 23 août 2017, que si le suivi de la gestion du personnel, y compris les licenciements, relevait de sa compétence, seul le conseil d'administration avait le pouvoir de procéder au licenciement des directeurs de la société tel que le salarié ; qu'en se déterminant au regard du seul contenu de la délégation de pouvoir litigieuse, sans rechercher si la directrice générale ne tenait pas de la loi le pouvoir de licencier le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles précités ;

2°) ALORS QUE l'article L. 1531-1 du code du travail, dans sa rédaction modifiée par la loi n° 2017-257 du 28 février 2017, prévoit que les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent créer, dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi, des sociétés publiques locales dont ils détiennent la totalité du capital, celles-ci revêtant la forme de société anonyme régie par le livre II du code de commerce ; qu'il ressort des dispositions des articles L. 225-51-1 et L. 225-56, I., issus dudit livre, que « la direction générale de la société est assumée, sous sa responsabilité, soit par le président du conseil d'administration, soit par une autre personne physique nommée par le conseil d'administration et portant le titre de directeur général » ; que « Le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au conseil d'administration. Il représente la société dans ses rapports avec les tiers. La société est engagée même par les actes du directeur général qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve. Les dispositions des statuts ou les décisions du conseil d'administration limitant les pouvoirs du directeur général sont inopposables aux tiers. » ; qu'en l'espèce, il était constant que l'agence économique régionale de Bourgogne Franche-Comté était une société publique locale ayant la forme juridique d'une société anonyme ; que pour dire le licenciement du salarié, prononcé par la directrice générale de la société, dénué de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré qu'il

résultait de la délégation de pouvoirs consentie à cette dernière, le 23 août 2017, que si le suivi de la gestion du personnel, y compris les licenciements, relevait de sa compétence, seul le conseil d'administration avait le pouvoir de procéder au licenciement des directeurs de la société tel que le salarié ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, en application de la loi, cette éventuelle limitation des pouvoirs du directeur général n'était pas, en tout état de cause, sans effet à l'égard du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles précités ;

3°) ALORS QU'il ressort de l'article 24 des statuts de l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté que « le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société » ; que l'article 25 y ajoute que « les actes concernant la société sont signés, soit par l'une des personnes investies de la direction générale, soit encore par tous fondés de pouvoirs habilités à cet effet » ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement du salarié, prononcé par la directrice générale de la société, dénué de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré qu'il résultait de la délégation de pouvoirs consentie à cette dernière, le 23 août 2017, que si le suivi de la gestion du personnel, y compris les licenciements, relevait de sa compétence, seul le conseil d'administration avait le pouvoir de procéder au licenciement des directeurs de la société tel que le salarié ; qu'en se déterminant au regard du seul contenu de la délégation de pouvoir litigieuse, sans rechercher si la directrice générale ne tenait pas des statuts de la société le pouvoir de licencier le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1103, 1104 et 1193 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 ;

4°) ALORS QU'il ressort de l'article 24 des statuts de l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté que « le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société (). Il représente la société dans ses rapports avec les tiers auxquels toutes décisions limitant ses pouvoirs sont inopposables.

() Toute limitation des pouvoirs du directeur général délégué (et donc a fortiori du directeur général) est inopposable aux tiers » ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement du salarié, prononcé par la directrice générale de la société, dénué de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré qu'il résultait de la délégation de pouvoirs consentie à cette dernière, le 23 août 2017, que si le suivi de la gestion du personnel, y compris les licenciements, relevait de sa compétence, seul le conseil d'administration avait le pouvoir de procéder au licenciement des directeurs de la société tel que le salarié ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si les dispositions statutaires précitées n'avaient pas pour effet de rendre cette éventuelle limitation des pouvoirs du directeur général sans effet à l'égard du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1103, 1104 et 1193 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016;

5°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'aux termes de la délégation de pouvoirs et de responsabilités au directeur général du 23 août 2017, « Mme [S] [H] (directrice générale) est directement responsable du recrutement du personnel de la SPL ARD FC, dénommée AER BFC au 28/09/2017. Elle assurera le suivi de la gestion du personnel, tant sur le plan administratif que disciplinaire. Les licenciements qui pourraient intervenir seront de sa compétence et elle en assurera l'entière responsabilité. Toutefois le conseil d'administration se réserve les pouvoirs suivants : nommer et révoquer les directeurs de la société, fixer leurs traitements, salaires et gratifications : la direction générale adressera à un comité de recrutement composé de membres du conseil d'administration le dossier des candidat(e)s. Le Conseil d'administration décidera du et/ou de la candidat(e) retenu(e) et de sa rémunération » (cf. production n° 5) ; que la cour d'appel a déduit de ces dispositions que faute de limiter le pouvoir de licencier le pouvoir du conseil d'administration de nommer et de révoquer « les directeurs » aux seuls directeurs ayant le statut de mandataires sociaux, tout en renvoyant aux notions de « traitements » et de « salaires », cette délégation devait s'analyser comme englobant tout à la fois, dans le terme « les directeurs », aussi bien ceux exerçant ces fonctions en qualité de mandataires sociaux que ceux les assumant en qualité de salariés tel que l'intéressé ; qu'en statut ainsi, cependant qu'il résultait des termes clairs et précis de la délégation litigieuse que tous les « licenciements » relevaient de la compétence de la directrice générale, la cour d'appel a dénaturé celle-ci et violé, ce faisant, les articles 1103, 1104 et 1193 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, ensemble le principe susvisé ;

6°) ALORS QUE, à tout le moins, le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir qu'après la délégation de pouvoir générale du 23 août 2017, une délégation de pouvoir spéciale avait été donnée à la directrice générale le 29 septembre 2017, afin de procéder au licenciement de M. [P], pièce qui était

produite aux débats ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement du salarié, prononcé par la directrice générale de la société, dénué de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré qu'il ne rentrait pas dans le cadre de la délégation de pouvoirs consentie à cette dernière le 23 août 2017 ; qu'en statuant ainsi sans répondre au moyen tiré de l'existence d'une délégation de pouvoir spéciale ultérieure, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

7°) ALORS QUE, en tout état de cause, aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit ; qu'elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement ; que pour dire le licenciement du salarié, prononcé par la directrice générale de la société, dénué de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré qu'il résultait de la délégation de pouvoirs consentie à cette dernière, le 23 août 2017, que si le suivi de la gestion du personnel, y compris les licenciements, relevait de sa compétence, seul le conseil d'administration avait le pouvoir de procéder au licenciement des directeurs de la société tel que le salarié ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement était signée par la directrice générale de la société employant le salarié laquelle était chargée de la gestion du personnel, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 225-51-1 et L. 225-56, I, du code de commerce, les articles L. 1232-6 et L. 1531-1 du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure à la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, ensemble les articles 1984 et 1998 du code civil ;

8°) ALORS QUE, en toute hypothèse, en cas de dépassement de pouvoir par le mandataire, le mandant est tenu de l'acte de celui-ci s'il l'a ratifié expressément ou tacitement ; que pour dire le licenciement du salarié, prononcé par la directrice générale de la société, dénué de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré qu'il résultait de la délégation de pouvoirs consentie à cette dernière, le 23 août 2017, que si le suivi de la gestion du personnel, y compris les licenciements, relevait de sa compétence, seul le conseil d'administration avait le pouvoir de procéder au licenciement des directeurs de la société tel que le salarié ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il ressortait de ses propres énonciations que l'employeur, en la personne de son représentant légal, soutenait dans ses conclusions la validité et le bien-fondé du licenciement dont le salarié avait fait l'objet et réclamait, par confirmation du jugement, le rejet de toutes les prétentions de ce dernier, ce dont il résultait la volonté claire et non équivoque de ratifier la mesure prise par la directrice générale, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 225-51-1 et L. 225-56, I, du code de commerce, les articles L. 1232-6 et L. 1531-1 du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, ensemble les articles 1984 et 1998 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE AUX DEUX PREMIERS)

L'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté fait grief à la décision attaquée de l'AVOIR condamnée à payer à M. [P] les sommes de 45 982,00 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que les congés payés y afférents, soit la somme de 4 598,20 euros,

1°) ALORS QU'en cas d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur n'est tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents qu'en l'absence de motif économique de licenciement ; qu'en condamnant l'employeur à payer au salarié l'intégralité de l'indemnité compensatrice de préavis au seul prétexte que la lettre avait été signée par une personne jugée dépourvue du pouvoir de licencier le salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-67 et L. 1233-69, dans leur version modifiée par la loi n°2015-990 du 6 août 2015, du code du travail et l'article L. 1234-9, dans sa version modifiée par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, dudit code ;

2°) ALORS subsidiairement QUE le salarié ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis que sous déduction des sommes qu'il a déjà perçue à ce titre ; qu'en l'espèce, la société faisait valoir et offrait de prouver que si, du fait de l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur avait versé à Pôle emploi une somme représentant l'indemnité compensatrice de préavis équivalente à trois mois de salaire, le surplus de cette indemnité, soit trois mois, avait été effectivement payé au salarié à hauteur d'une somme de 22 991 euros bruts ; qu'en allouant au salarié une somme de 45 982 euros correspondant à l'intégralité de l'indemnité conventionnelle de préavis, sans déduire de celle-ci les sommes déjà versées à ce titre au salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-67 et L. 1233-69, dans leur version modifiée par la loi n°2015-990 du 6 août 2015, du code du travail et l'article L. 1234-9, dans sa version modifiée par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, dudit code, ensemble l'article 9 du statut des personnels des organismes de développement économique.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE AUX DEUX PREMIERS)

L'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté fait grief à la décision attaquée de l'AVOIR condamnée à payer à M. [P] la somme de 122 618,56 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 1°) ALORS QUE pour les licenciements prononcés après le 24 septembre 2017, l'indemnité due en cas de licenciement sans cause réelle ne peut excéder les montants maximaux fixés par l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa version modifiée par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 ; que cet article institue des barèmes impératifs auxquels il ne peut être dérogé, fût-ce dans un sens plus favorable ; qu'en l'espèce, ayant moins de 12 ans d'ancienneté au jour de la rupture du contrat intervenue le 20 décembre 2017, le salarié ne pouvait prétendre, en application dudit article, qu'à une indemnisation comprise entre 3 mois et 10,5 mois soit, au regard d'un salaire de référence de 7 716,70 euros, une somme comprise entre 23 150,10 et 81 925,35 euros ; qu'en écartant les dispositions précitées au profit de celles de la convention collective des personnels des organismes de développement économique, pour accorder au salarié la somme de 122 618,56 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;

2°) ALORS QUE, en tout état de cause, le juge doit justifier le montant des indemnités qu'il octroie en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'à ce titre, il doit prendre en compte tous les éléments qui déterminent le préjudice subi par le salarié dont l'indemnité de licenciement versée à l'occasion de la rupture dès lors qu'elle est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement ; qu'en l'espèce, dénonçant le caractère exorbitant des prétentions du salarié, la société soulignait, preuves à l'appui, que l'intéressé avait perçu une indemnité conventionnelle de licenciement s'élevant à 101 561,43 euros, ce qui équivalait à 13,2 mois de salaires bruts, soit un montant près de 5 fois supérieur à celui correspondant à l'indemnité légale de licenciement qui se chiffrait à 22 827 euros ; qu'elle ajoutait qu'outre cette indemnisation extra légale de 78 734 euros, le salarié avait perçu, lors de la rupture, diverses sommes portant le montant total des sommes versées à titre d'indemnités de rupture à 163 931 euros ; qu'en se bornant à retenir, après avoir rappelé le principe d'un doublement de l'indemnité de licenciement en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par la convention collective applicable ainsi que l'ancienneté du salarié, qu'« il lui sera alloué à ce titre la somme de 122 618,56 euros » sans plus amplement motiver sa décision sur ce point au regard notamment des sommes très importantes perçues par le salarié lors de la rupture, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail, dans leur version modifiée par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE AUX DEUX PREMIERS)

L'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté fait grief à la décision attaquée de l'AVOIR condamnée à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à M. [P], du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage,

ALORS QU'en l'absence de motif économique, le contrat de sécurisation professionnelle devenant sans cause, l'employeur est tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail ; qu'en l'espèce, il était constant que la rupture du contrat de travail du salarié était intervenue par suite de son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle en date du 5 décembre 2017 ; qu'en ordonnant néanmoins à l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage éventuellement versées à l'intéressé dans la limite de trois mois d'indemnités, sans tenir compte de la contribution équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis versée au titre de la participation de l'employeur au financement du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-69 et L. 1235-4 du code du travail, dans leur version antérieure à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.