

N° 465582
Mme A...et autres

N° 470440
Ligue de Bretagne de Football

4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies

Séance du 28 février 2008
Lecture du 3 avril 2024

Conclusions
M. Jean-François de Montgolfier, rapporteur public

Si les deux affaires qui viennent d'être appelées l'ont été ensemble ce n'est ni en raison de la pratique d'un même sport ni pour que vous les joigniez, elles sont distinctes et méritent de le rester, mais pour que vous puissiez porter un regard d'ensemble sur la question de savoir s'il est possible de régulariser un acte accompli par un organe d'une association au-delà de ses pouvoirs lorsqu'il met en œuvre des dispositions du code du travail touchant à la procédure de licenciement.

Si la question se pose principalement pour les associations, cela tient à ce que leurs organes dirigeants ne sont pas, au sens étroit du terme, ses « représentants légaux » mais ses mandataires¹. A la différence des sociétés, dont les organes dirigeants tiennent leurs pouvoirs de la loi (le code civil² ou le code de commerce), les pouvoirs des organes dirigeants des associations sont d'essence contractuelle et reposent uniquement sur les stipulations statutaires lesquelles sont parfois imprécises ou lacunaires. Vous connaissez parfaitement cette question lorsqu'elle touche à la recevabilité de l'action en justice présentée par le représentant d'une personne morale (Section, 3 avril 1998, *Fédération de la Plasturgie*, n°177962, 180754, A).

Dans les deux affaires que vous examinez aujourd'hui, il est question d'actes réalisés par le directeur général de l'association au-delà de ses pouvoirs statutaires. Dans la première affaire, la signature d'un accord majoritaire de PSE ; dans la seconde, la saisine de l'inspecteur du travail aux fins d'obtenir l'autorisation de licencier un salarié protégé. Dans les deux affaires, vous devez juger si le juge saisi en excès de pouvoir de la légalité de la décision administrative validant l'accord majoritaire ou autorisant le licenciement pouvait prendre en compte une régularisation des pouvoirs intervenue **après** la décision administrative en cause.

La question de la possibilité de régularisation se pose en des termes assez différents dans chacune des affaires et nous en avons terminé pour ces observations liminaires communes.

I. – Au printemps 2021, la Fédération française de football a préparé un plan de sauvegarde de l'emploi en vue de la suppression de 22 postes. Un accord d'entreprise a été signé le 13 juillet avec un syndicat majoritaire et il a été validé par la DRIEETS d'Ile de France trois jours plus tard. 9 salariés ont toutefois demandé et obtenu du tribunal administratif de Paris

¹ 1^{ère} ch civile, 5 février 1991, Bull, 1, n° 45.

² Code civil, article 1849.

l'annulation de cette validation. Le tribunal a jugé qu'en vertu des stipulations statutaires applicables, la directrice générale de la Fédération, bien qu'ayant « tout pouvoir pour licencier », ne pouvait signer un accord de PSE dont les conséquences financières approchaient les 3M d'euros alors que ses pouvoirs pour engager seule l'association étaient plafonnés à une somme fixée par le comité directeur à 300 000 euros. Saisie par l'employeur, la CAA de Paris a toutefois annulé ce jugement. Elle a confirmé le défaut de pouvoir de la signataire de l'accord mais a pris en compte la délibération du comité directeur de l'association en date du 27 janvier 2022 décidant de ratifier cette signature. Les salariés vous saisissent régulièrement en cassation et formulent deux séries de moyens.

* Un moyen portant sur la régularité de la procédure d'information-consultation du CSE au cours de l'élaboration du PSE s'écarte aisément. La cour administrative d'appel de Paris n'a pas commis d'erreur de droit et ne s'est pas contredite en ne déduisant pas une telle irrégularité de la circonstance que les lettres de licenciement notifiés par l'employeur mentionnent notamment un motif tiré de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise alors que la consultation du CSE sur le PSE mentionnait des difficultés économiques.

Pour apprécier la légalité de la décision de validation du PSE, le juge de l'excès de pouvoir n'a en effet pas à tenir compte des conditions dans lesquelles ce PSE a été ultérieurement appliqué. Vous avez déjà jugé ce point à propos des critères d'ordre par une décision du 31 octobre 2023, *TUI France* 456332, T.

* S'agissant de la qualité de la personne qui a signé l'accord au nom de l'employeur, la cour administrative d'appel, comme le tribunal avant lui, a d'abord repris les termes de votre décision *M. B... et autres* du 12 juin 2019³ par laquelle vous avez expressément confirmé que, saisie d'une demande de validation d'un accord de PSE, l'administration doit s'assurer de la qualité des signataires de l'accord et que le moyen tiré de l'absence de cette qualité est opérant à l'appui d'une demande d'annulation de cette validation.

Ensuite, pour juger que la délibération du comité exécutif de l'association avait pu en cours d'instance, ratifier rétroactivement la signature apposée sur l'accord de PSE pour l'employeur, la CAA de Paris s'est fondée sur dispositions de l'article 1156 du code civil dont il résulte que celui qui contracte avec le mandataire ne peut plus invoquer la nullité de l'acte accompli par ce représentant sans pouvoir ou au-delà de ses pouvoirs que lui avaient conféré le mandant dès lors que ce dernier a ratifié cet acte.

– Les requérants invoquent d'abord votre décision d'Assemblée *Pages jaunes* du 22 juillet 2015⁴ par laquelle vous avez jugé que le défaut de qualité d'un des délégués syndicaux à la date de la signature de l'accord de PSE entache d'illégalité la validation de l'accord, ce qui exclut que le syndicat puisse rétroactivement valider la désignation de son délégué.

La question touche à la polysémie de la notion de mandat. A la différence du mandat de celui qui signe pour le compte de l'employeur, personne morale, le mandat du délégué syndical n'est pas seulement un pouvoir de représentation du syndicat. C'est d'abord une fonction à laquelle le code du travail attache des prérogatives et des protections, et qui, pour cette raison,

³ CE, 4/1 CHR, 12 juin 2019, *M. B... et autres*, n°420084, B.

⁴ CE, Assemblée, 22 juillet 2015, *SOCIÉTÉ PAGES JAUNES*, n°385668, 386496, A - Rec. p. 268.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

ne saurait être rétroactivement conférée à son titulaire. Les conclusions de la Présidente Dumortier sur votre décision *Pages jaunes* sont on ne peut plus précises et claires sur le fait que les raisons qui avaient justifié l'impossibilité de ratifier rétroactivement le défaut de qualité d'un délégué syndical ne trouvent pas à s'appliquer au mandat de l'employeur.

– Les requérant invoquent ensuite votre décision *Société Pierre Fabre* du 2 mars 2022⁵ par laquelle vous avez jugé que la signature d'un accord de PSE au niveau d'une unité économique et sociale doit être conclu soit par chacune des entreprises constituant l'UES, soit par l'une d'entre elles, sur mandat exprès **préalable** des entreprises membres de l'UES.

L'exigence de caractère « préalable », donc dans possibilité de ratification, du mandat des entreprises membres de l'UES tient toutefois à la particularité de l'UES qui n'a ni personnalité morale ni pouvoir d'action en justice. Il n'était donc pas question dans cette affaire de la représentation d'une personne dans la signature du mandat mais de sa constitution comme entité contractante.

– Les requérant soutiennent enfin de façon plus générale que la prise en compte d'une ratification postérieure à la décision de validation attaquée méconnaît le principe selon lequel la légalité d'une décision administrative s'apprécie, en excès de pouvoir, selon les circonstances de droit et de fait applicable lorsqu'elle a été prise.

Il s'agit toutefois ici d'apprécier la validité d'un acte de droit privé et de le faire selon les mêmes modes de raisonnement que ceux qu'appliquerait le juge judiciaire s'il en était saisi à titre préjudiciel (même si, en matière de PSE, le « bloc de compétence » que vous a confié le législateur fait obstacle au renvoi préjudiciel : 13 avril 2018, *Mme C... et autres*, 404090, B). Dans ces conditions, la circonstance que la ratification de la signature soit postérieure à la décision de validation ne fait pas obstacle à ce que le juge puisse en tenir compte pour apprécier la validité de cet acte. Votre décision *Comité d'entreprise de la société Norbert Dentressangle Silo et autres* du 21 octobre 2015 (n° 385683, B), rappelle, en matière de PSE, que le juge de l'excès de pouvoir statue au vu des éléments du dossier qui lui est soumis, « lequel peut comporter non seulement les éléments dont disposait l'administration à la date de sa décision mais aussi, le cas échéant, des éléments produits seulement devant lui ». Or, en droit civil, la ratification d'un pouvoir est, par construction, rétroactive (1^{ère} Civ., 4 décembre 1979, *Consorts Noirel*, n° 78-14.493, Bull.).

– A cet égard, et c'est le dernier argument des requérants qu'il convient d'examiner, il ne fait aucun doute que les conditions de validité des conventions collectives obéissent aux conditions générales du droit des contrats prévues par le code civil, dès lors que les règles spéciales prévues par le code du travail n'y dérogent pas. Or, l'article L. 1233-24-1 du code du travail, relatif aux accords majoritaires de PSE, ne comprend aucune disposition propre aux conditions de signature par l'employeur. Les règles générales du code du travail sur les accords et conventions collectives s'appliquent, lesquelles se bornent à prévoir, pour l'engagement de l'employeur, sa signature ou celle de son représentant (article L. 2232-12 CT).

⁵ CE, 4/1 CHR, 2 mars 2022, *SOCIÉTÉ PIERRE FABRE SANTÉ INFORMATION*, n°438136, 438200, B.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Ainsi, la Chambre sociale de la Cour de cassation statue régulièrement au visa d'articles du code civil, notamment 1134, pour se prononcer sur la détermination du champ d'application d'un accord collectif (Soc. 29 avril 1985, *Sté coopérative Les éleveurs Mosellans*, 82-41638, Bull.), ses conditions d'exécution (Soc. 7 mai 2008, *Sté Kiabi Europe*, 06-43.989), l'opposabilité aux salariés de ses modifications (Soc., 19 janvier 2022, *Société générale*, n° 19-23.272), la faculté d'invoquer sa nullité (Soc., 9 juillet 1996, *Sté IBM*, n° 95-13.010, Bull.) ou encore sa dénonciation (Soc. 27 mai 1992, *Sté Spie Batignolles*, 87-44.016, Bull).

Contrairement à ce qui est parfois soutenu en citant un arrêt de 1978⁶ qui n'a pas exactement cette portée, la faculté d'une régularisation de l'engagement de l'employeur n'a jamais été jugée. Toutefois, la Chambre sociale a déjà fait application de la théorie du mandat apparent pour une convention collective (Soc., 23 mars 1994, *ASSEDIC d'Orléans*, n° 91-45.705, 91-45.715). Cette théorie, d'origine prétorienne⁷ a été codifiée en 2016 au premier alinéa de l'article 1156 du code civil. Elle permet au contractant de bonne foi de se prévaloir d'un acte conclu avec un tiers dont le mandataire a agi au-delà de son mandant et elle constitue le « pendant » de la faculté, prévue par les dispositions dont la CAA de Paris a fait application en l'espèce (et qui sont codifiées aux alinéas 2 et 3 de l'article 1156 du code civil), d'invoquer la nullité de l'acte à moins qu'il ait été ratifié.

Dans ces conditions, la CAA de Paris ne nous paraît avoir commis aucune erreur de droit en prenant en considération la ratification de la signature de la Directrice générale de la FFF sur l'accord de PSE.

II. – Dans la seconde affaire, vous devez déterminer si le même raisonnement peut être retenu pour admettre que le défaut de qualité de la personne qui a saisi l'inspecteur du travail au nom de l'employeur soit régularisé postérieurement à l'autorisation de licenciement délivrée.

La Ligue de Bretagne de Football a décidé en 2019 de licencier pour faute un de ses salariés protégés. L'inspecteur du travail a autorisé le licenciement mais le tribunal administratif de Rennes a annulé cette décision et la cour administrative d'appel de Nantes a rejeté l'appel de la Ligue, qui vous saisit en cassation.

Pour approuver l'annulation de l'autorisation de licenciement, l'arrêt juge d'abord que le directeur général de l'association, qui a signé, « pour ordre du président », la demande d'autorisation de licenciement adressée à l'inspecteur du travail, n'avait pas qualité pour le faire (cette question n'est pas contestée par le pourvoi). Elle a ensuite jugé qu'il n'y avait pas eu de ratification par le président de la ligue ou par son conseil d'administration avant la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement. Ce faisant, la CAA a estimé inopérantes les circonstances de fait postérieures à la décision de l'inspecteur du travail, et qui, selon la Ligue de football, impliquaient ratification de la demande.

⁶ Soc., 5 juillet 1978, pourvoi n° 77-40.230, Bull. n° 559 p419 (est en cause la faculté d'adhésion postérieure à la convention par l'employeur, ce qui ne se confond pas avec la ratification d'une irrégularité de sa conclusion).

⁷ Cass. Ass. 13 décembre 1962, *Banque canadienne nationale*, 57-11569 Bull.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

* Vous avez jugé que la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement n'est légale que si la demande a été présentée par l'employeur lui-même ou par une personne ayant qualité pour agir en son nom (16 décembre 1988, *D...*, 74120, T). Vous n'avez pas précisé expressément qui a qualité pour saisir l'inspecteur du travail mais il nous semble qu'il ne peut s'agir que d'une personne ayant le pouvoir de décider du licenciement. Votre décision pourrait utilement le préciser.

Votre décision *Comité d'établissement SNECMA Evry-Corbeil* du 12 février 1993 (89733, 90074, B), précise que la question de la qualité du saisissant est une question de « régularité ». Toutefois si l'inspecteur du travail irrégulièrement saisi accorde la demande, sa décision se trouve affectée d'une illégalité interne car elle ne procède pas de la régularité de la procédure conduite par l'inspecteur du travail mais du respect, par l'employeur, des règles qui s'imposent à lui dans la procédure de licenciement et que l'inspecteur du travail est tenu de contrôler⁸ (Sur la frontière entre légalité interne et légalité externe dans la décision autorisant le licenciement : 12 juillet 1995, *E...*, n° 154219, T ; 27 février 2019, *Société Vacation Rental*, n° 413556, T). L'illégalité, d'ordre interne, n'est donc pas « Danthonysable »⁹, de sorte qu'on ne peut reprocher à l'arrêt de ne pas avoir examiné d'office si le défaut de qualité du signataire de la demande a privé l'intéressé d'une garantie.

* La Cour a-t-elle eu raison de ne tenir aucun compte de la circonstance que, postérieurement à l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail, la lettre de licenciement a été signée par le président de l'association, personne qui avait qualité pour prendre une telle décision ?

Les argumentations contraires que les parties échangent devant vous se concentrent sur la jurisprudence de la Cour de cassation qu'il est possible de résumer schématiquement en trois points et en vous épargnant les références. Ainsi, le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement :

- 1° prive ce dernier de cause réelle et sérieuse¹⁰ ;
- 2° est régularisé par la poursuite de la procédure de licenciement lorsque l'employeur est une société commerciale¹¹ ;
- 3° est au contraire insusceptible de régularisation lorsque l'employeur est une association¹².

Vous ne pourrez toutefois pas trouver dans cette jurisprudence la réponse à la question qui vous est posée et qui touche à la possibilité de remédier à une irrégularité de la saisine de l'administration. Ce n'est pas une question de droit privé et, d'ailleurs, lorsqu'est contestée la qualité de la personne habilitée à représenter une personne morale pour vous saisir, vous avez toujours refusé de poser une question préjudicielle sur l'éventuelle interprétation de ses statuts

⁸ Sur l'obligation de contrôler ce point, voir également : 8/3 SSR, 9 avril 2004, *Société Endel et Me F...*, n° 233630, T.

⁹ CE, Assemblée, 23 décembre 2011, *M. G.. H... et autres*, n°335033, A - Rec. p. 649.

¹⁰ Soc. 30 septembre 2010, 09-40.114, Bull. n° 208.

¹¹ Ch. Soc. 10 novembre 2009, 08-41076, Bull n° 250 ; Ch. mixte, 19 novembre 2010, 10-30.215, Bull n° 2

¹² Soc. 4 avril 2006, 04-47.677, Bull n° 134 ; Soc., 31 octobre 2007, 06-44.003 ; Soc., 8 juillet 2010, n° 08-45.592 ; Soc., 17 mars 2015, 13-20.452, Bull. 50 ; Soc., 16 juin 2016, n° 14-27.154 et, dernièrement, Soc. 6 janvier 2021, 19-16.113.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

sans même qu'il y ait lieu de vous référer à la théorie de l'acte clair (Cour du président Odent, p. 1003, 4 mars 1935, *Société X*, p. 274 ; 22 octobre 1965, *Dlle I...*, p. 548 ; 21 décembre 1977, *SCI « Îlot B 10 »*, p. 529).

Vous ne pourrez davantage vous appuyer sur votre abondante jurisprudence relative à la faculté de régulariser, en cours d'instance et jusqu'à la clôture de l'instruction¹³, les irrecevabilités affectant la qualité de la personne qui introduit l'instance pour le compte d'une personne morale¹⁴ ou même qui a formé en son nom un recours administratif préalable¹⁵. En effet, ainsi que le Président Odent le rappelle dans les *Mélanges Marcel Walline*, « *la recevabilité d'une requête doit être appréciée non à la date de l'introduction de celle-ci mais à la date de son jugement* »¹⁶.

En revanche, en matière de demande administrative, s'agissant notamment de la qualité du pétitionnaire pour saisir l'administration, vous n'avez admis la faculté de régulariser la demande que jusqu'à la date à laquelle l'autorité administrative se prononce. C'est notamment le cas en matière de demande de permis de construire dans les hypothèses où ne s'applique pas la théorie du propriétaire apparent (30 novembre 1966, *Dame J...*, p. 839 ; Section, 7 mars 1969, *Ville de Lille*, n°70735, A ; 27 février 2008, *Mme K...*, n°289945, T). Précisons, puisque nous venons d'évoquer la théorie du propriétaire apparent, qu'une telle théorie ne saurait trouver sa place dans la procédure d'autorisation de licenciement. A la différence des autorisations d'urbanisme accordée sous réserve des droits des tiers¹⁷, l'autorisation de licenciement a, par nature, pour objet de permettre qu'il soit porté atteinte au droit du salarié. Cette même raison fait obstacle à ce que suiviez l'invitation du requérant à importer dans le droit du licenciement des salariés protégés, les facultés de régularisation qui sont désormais largement admises en cours d'instance, pour les autorisations d'urbanisme (2 février 2004, *SCI La Fontaine de Villiers*, n°238315, B) ou en matière contractuelle (8 juin 2011, *Commune de Divonne les Bains*, n°327515, A).

Par suite, nous vous invitons à juger que la régularisation de la qualité de l'auteur de la demande d'autorisation de licenciement ne peut intervenir que jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique et si le ministre a annulé la décision de l'inspecteur du travail, jusqu'à ce que le ministre se prononce en fonction des circonstances de fait et de droit à la date de sa propre décision (5 septembre 2008, *Société Sorelait*, n°303992, A).

En l'espèce, la cour administrative d'appel a jugé qu'aucune régularisation n'était intervenue avant la décision de l'inspecteur du travail est cette appréciation n'est pas critiquée devant vous.

Nous sommes bien conscients que l'impossibilité de régulariser le défaut de pouvoir de la personne qui a présenté la demande d'autorisation de licenciement conduit à une solution rigoureuse et, notamment, plus rigoureuse que celle qui résulte de la jurisprudence de la Cour

¹³ CE, 7/2 SSR, 11 mai 2011, *SOCIETE BARTHAS IMMOBILIER*, n°327690, B - Rec. T. p. 1068.

¹⁴ CE, 3/5 SSR, 16 janvier 1998, *Association "Aux Amis des vieilles pierres d'Aiglemont"*, n°153558, B.

¹⁵ CE, 5/3 SSR, 10 juillet 1996, *Mme L... et Département des Deux-Sèvres*, n°143265, 143267, B

¹⁶ R. Odent, « Le destin des fins de non-recevoir », *Mélanges Marcel Waline*, LGDJ, 1974, p. 661.

¹⁷ CE, 5/3 SSR, 12 mai 1972, *SIEUR M... (ALBERT)*, n°82182, A

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

de cassation. Cette dernière juge certes que le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement est, pour une association, insusceptible de régularisation mais elle n'attache pas d'irrégularité insurmontable à la seule circonstance que des actes préparatoires au licenciement (tel que la convocation à l'entretien préalable ou la conduite de cet entretien) ont été accomplis par des personnes de l'entreprise qui n'auraient pas eu qualité pour décider du licenciement (Soc. 14 mai 1987, *Société des automobiles Peugeot*, 83-46.073, Bull V 332 ; Soc. 14 juin 1994, 92-45.072, Inédit ; Soc, 8 juillet 2020, 19-15.213, Inédit).

Toutefois, ce surplus de rigueur applicable à la procédure de licenciement des salariés protégés non seulement constitue une conséquence nécessaire de la procédure administrative applicable, comme on vient de le voir, mais, en outre ne paraît, pas incohérent avec la protection contre le licenciement dont ces salariés bénéficient en vertu du code du travail,

PCMNC :

465582 (FFF)

- Rejet du pourvoi,
- Rejet, dans circonstances de l'espèce, des conclusions présentées au titre des frais non compris dans les dépens.

470440 (LBF)

- Rejet du pourvoi,
- Mise à la charge de la ligue de Bretagne de Football de la somme de 3 000 euros à verser à M. N... au titre des frais non compris dans les dépens.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.