

Incidence de l'organisation des pouvoirs au sein de la SAS sur la validité de la décision de licenciement : la rencontre de deux formalismes

Observations du Ministère public, par *Patrick HENRIOT*,
Substitut général à la Cour d'appel de Paris (1)

I. Les données de fait et les termes du litige

Aux termes de plusieurs contrats successifs, dont le premier en date du 13 février 2003, Mlle Poussard a été embauchée par la SAS Select TT, entreprise de travail temporaire, pour être mise à la disposition de la SAS Dunhill France en qualité de comptable.

Motif pris d'une absence injustifiée, la société Select TT a notifié son licenciement pour faute grave à Mlle Poussard par lettre RAR en date du 17 octobre 2003, signée, comme les contrats successifs, par Mme Monard, responsable d'agence.

Mlle Poussard a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris de diverses demandes, dont elle a été intégralement déboutée par jugement en date du 12 octobre 2005.

Ayant relevé appel de ce jugement, Mlle Poussard invoque en premier lieu la nullité des contrats successifs et du licenciement, faisant valoir, en substance :

– qu'aux termes des dispositions de l'article L. 227-6 du Code de commerce, le pouvoir de représentation d'une SAS à l'égard des tiers ne peut être exercé que par le président ou, si les statuts le prévoient, par un mandataire social portant obligatoirement le titre de directeur général ou de directeur général délégué, ce qui n'est pas le cas de Mme Monard, les statuts de la SAS Select TT ne mentionnant, au demeurant, aucune attribution de pouvoirs à un directeur général ou à un directeur général délégué, de sorte que seul son président dispose du pouvoir de l'engager à l'égard des tiers, au nombre desquels figurent les salariés de la société ;

– que les dispositions de l'article 13.3 des statuts de la SAS Select TT selon lesquelles « *le président pourra procéder à toute délégation de pouvoirs, par mandats*

spéciaux, à toute personne, associée ou non » doivent être écartées comme contraires aux dispositions impératives de l'article L. 227-6 susvisées, qui ne permettent des délégations de pouvoirs qu'au profit de directeurs généraux ou de directeurs généraux délégués ;

– et qu'au surplus les dispositions de l'article R. 123-54 du Code de commerce imposent aux personnes morales l'obligation de déclarer, aux fins de publication au RCS, notamment, « *les tiers ayant le pouvoir de diriger, gérer ou engager à titre habituel la société...* », les dispositions de l'article L. 123-9 du même code frappant d'inopposabilité aux tiers les faits et actes sujets à mention qui n'auraient pas été publiés au registre.

En défense, la société Select TT soutient :

– « *qu'en qualité de manager, c'est-à-dire responsable d'agence, Mme Monard s'était vue déléguer le pouvoir de gestion, notamment, du personnel intérimaire de son agence, ce qui incluait le pouvoir de signer les contrats et les actes de gestion de la relation de travail temporaire* »,

– que le fait que Mlle Poussard ait perçu des salaires, reçu des bulletins de salaires, les documents de rupture du dernier contrat de travail et le paiement de son solde de tout compte, « ratifie » le mandat apparent dont disposait Mme Monard pour procéder audit recrutement et au licenciement,

– qu'en tout état de cause la nullité du licenciement ne saurait être prononcée à défaut de texte la prévoyant.

Les moyens des parties, ainsi résumés, invitent à s'interroger, successivement, sur la validité des actes engageant une SAS envers ses salariés au regard des pouvoirs du signataire, puis sur les conditions d'opposabilité desdits actes.

(1) Ces observations ont été présentées à l'audience de la Cour d'appel de Paris (Chambre 6-10) du 28 juin 2010 dans une affaire *Poussard contre SAS Select TT et SAS Alfred Dunhill*

France RG n° 07/07531 ; la décision n'est pas encore prononcée au moment de la présente publication.

II. Sur la validité, au regard des pouvoirs du signataire, des actes engageant une SAS envers ses salariés

II.1. Les contraintes de l'article L. 227-6 du Code de commerce

Ainsi que le rappelle la doctrine (2), la distinction entre le pouvoir de diriger ou de gérer la société, d'une part, et le pouvoir de la représenter, d'autre part, a servi de base aux travaux législatifs ayant abouti à la création de la SAS et se traduit, dans la loi, par une approche différenciée de l'organisation de l'un et de l'autre de ces pouvoirs. Alors, en effet, que les dispositions de l'article L. 227-5 du Code de commerce laissent toute latitude aux statuts pour fixer les conditions dans lesquelles la société sera dirigée et gérée, celles de l'article L. 227-6 ne permettent pas d'autre solution que la concentration du pouvoir de représentation générale de la société à l'égard des tiers entre les mains de son président ou, depuis la loi du 1^{er} août 2003 ayant introduit l'alinéa 3 dudit article, de directeurs généraux ou de directeurs généraux délégués.

La question se pose alors de savoir si l'acte par lequel une société embauche ou licencie un salarié relève des pouvoirs de direction ou de gestion ou s'il relève des pouvoirs de représentation. A vrai dire, la réponse ne fait guère de doute si l'on admet que les salariés sont bien des tiers à l'égard de la société, ce qui ne paraît non plus guère contestable.

Cette question de la qualité de tiers des salariés n'est au demeurant pas discutée en l'espèce, en dépit des controverses qu'elle suscite en doctrine, avec des arguments d'ailleurs fort peu convaincants du côté de ceux qui dénie aux salariés la qualité de tiers au motif opportuniste d'un « *vif particularisme du droit du travail* » (3). Ni « *l'apport du salarié au contrat de société résultant de l'apport de sa force de travail* », ni « *la participation des salariés aux résultats de l'entreprise par les mécanismes de la participation et de l'intéressement* », ni « *l'affectio societatis conçu comme la volonté des parties de collaborer à un projet commun s'exprimant au travers de la négociation collective* » (4) ne parviennent en effet, en dépit des trésors d'imagination déployés par ces auteurs, à faire entrer les salariés dans la catégorie des parties au contrat de société.

Seule une décision isolée de votre Cour a d'ailleurs pu valider cette thèse (5), en recourant au « *sens commun* » de la notion de tiers par opposition à son « *acceptation*

juridique étroite », ce qui, là encore, n'emporte guère l'adhésion, la rigueur et les nécessités de la sécurité juridique résistant à l'idée que le sens commun puisse, de temps à autre, constituer une alternative à la règle de droit.

On retiendra donc que la validité, au regard de la qualité du signataire, des actes par lesquels une société embauche ou licencie un salarié s'apprécie en fonction des conditions dans lesquelles est assurée la représentation de la société et en tout premier lieu, par conséquent, dans les termes des dispositions de l'article L. 227-6 du Code de commerce.

A cet égard, on soulignera notamment que si les actes accomplis par le président, dans l'exercice du pouvoir général de représentation dont la loi l'investit avec les pouvoirs les plus étendus, engagent de plein droit la société à l'égard des tiers, les mêmes pouvoirs ne peuvent être exercés par un directeur général ou un directeur général délégué qu'à la condition que des dispositions statutaires le prévoient et en déterminent les conditions d'exercice.

C'est pourquoi, lorsqu'un acte engageant la SAS est accompli par un directeur général ou un directeur général délégué alors qu'aucune disposition statutaire ne permet de lui attribuer, concurremment avec le président, le pouvoir général de représentation de la société, la Cour de cassation approuve les juges du fond qui en déduisent que l'absence de pouvoir du signataire pour représenter la société constitue une irrégularité de fond affectant la validité de l'acte (6).

Au demeurant, la Chambre sociale de la Cour de cassation adopte la même solution, quant à la nullité d'un licenciement résultant de l'absence de qualité du signataire de la lettre, dans le cas non pas d'un directeur général de SAS dépourvu de délégation statutaire, mais dans le cas d'un licenciement prononcé par un directeur général en violation des dispositions de la convention collective attribuant au seul conseil d'administration le pouvoir de licencier (7). Ainsi, le moyen tiré de l'absence de texte prévoyant expressément la nullité du licenciement, dans l'hypothèse d'une irrégularité de fond résultant de l'absence de pouvoir du signataire de la lettre, apparaît-il inopérant au regard de cette décision et

(2) cf. Jurisclasseur « Sociétés », fasc. 155-20 p. 7.

(3) Patrick Morvan : « Nullité en droit du travail et délégation de pouvoirs dans les SAS » JCP S, 15 juin 2010, 1239 ; également : Audrey Rymarz « L'exercice périlleux de la lettre de licenciement dans une SAS », Semaine Sociale Lamy 14 décembre 2009.

(4) Amélie Leport et Henri Guyot : « Polémiques autour du pouvoir de licencier dans la société par actions simplifiée », JCP S 16 février 2010, 1067.

(5) 22^e C, 10 avril 2008, RG n° 06/10899.

(6) Cass. Com. 3 juin 2008, n° 07-14457.

(7) Cass. Soc. 13 septembre 2005, n° 02-47619, JCP S, 6 décembre 2005 p. 23, note Stéphane Béal et Marie-Noëlle Rouspide.

des dispositions de l'article 117 du Code de procédure civile.

Dès lors qu'il n'est pas soutenu en l'espèce que les contrats et la lettre de licenciement auraient été signés par le président de la SAS Select TT ou par un directeur général ou un directeur général délégué statutairement investi d'un pouvoir général de représentation de la société, leur nullité pour défaut de qualité du signataire devrait donc s'en évincer.

Ce raisonnement ne sera toutefois conclusif que si les dispositions de l'article L. 227-6 du Code de commerce excluent toute modalité d'attribution du pouvoir de représentation de la société autre que celles qu'il détermine expressément.

II.2. Les limites de l'article L. 227-6 du Code de commerce

Car là semble bien résider la vraie difficulté sur laquelle la doctrine comme la jurisprudence des juridictions du fond s'opposent vivement. Pour certains, en effet, les dispositions de l'article L. 227-6 du Code de commerce interdiraient tout acte d'engagement à l'égard des tiers qui ne serait pas le fait du président ou d'un directeur général dûment habilité par les statuts : c'est ce que soutient l'appelante, en l'espèce, notamment pour voir écarter les dispositions statutaires prévoyant la possibilité pour le président de confier des mandats spéciaux à toute personne « associée ou non ». Pour d'autres, au contraire, les mêmes dispositions ne font pas obstacle à ce que le président, le directeur général ou le directeur général délégué – ces derniers dûment investis d'un pouvoir de représentation prévu par les statuts – puissent déléguer partie de leurs pouvoirs d'engager la société à la seule condition que cette délégation soit limitée dans son objet et dans sa durée.

Selon cette dernière thèse, les dispositions de l'article L. 227-6 et la rigueur qu'elles impliquent quant à l'attribution du pouvoir de représenter la société ne concerneraient que le pouvoir général de représentation mais laisseraient intacte la faculté, pour les attributaires de ce pouvoir, d'en déléguer une partie au moyen de mandats spéciaux, ainsi d'ailleurs que cela se pratique couramment et incontestablement dans toutes les sociétés commerciales (8).

On objectera volontiers que si la solution ne fait pas difficulté dans les sociétés autres que les SAS, ces dernières posent néanmoins un problème particulier en ce que le législateur a précisément entendu assortir la grande liberté accordée aux associés pour organiser le pouvoir de gestion interne de la société d'une rigueur corrélatrice quant à l'attribution du pouvoir de représenter

la société à l'égard des tiers. Leur protection rend en effet ce formalisme imposé particulièrement nécessaire en raison, justement, de la liberté d'organisation du pouvoir de direction et de gestion qui caractérise la SAS. Ainsi les tiers qui traitent avec elle ont-ils au moins une certitude : ils sont assurés que, quels que soient les choix d'organisation adoptés par les associés, il existe au moins un président et que celui-ci a la qualité de représentant légal de la société.

On imagine assez difficilement, dès lors, comment cette rigueur nécessaire pourrait subir l'exception, totalement contradictoire avec l'objectif recherché, qui permettrait de disperser entre les mains d'associés indéterminés, et même de tiers à la société, tels ou tels des pouvoirs de représentation dont la loi a pourtant entendu concentrer l'ensemble entre les mains du président.

On s'interrogera d'ailleurs sur la nécessité dans laquelle le législateur se serait trouvé en 2003, pour contourner la rigueur de l'arrêt *OCP* du 2 juillet 2002 (rappelant que la SAS « est représentée à l'égard des tiers, par son seul président ») (9) de permettre la représentation de la société par un directeur général ou un directeur général adjoint, au demeurant dûment investis par les statuts et mentionnés au RCS : si, en effet, ce président disposait déjà, en dépit des termes de la loi, de la faculté de déléguer sinon la totalité de ses pouvoirs de représentation, du moins la plus grande part, et ce au moyen de délégations de pouvoir spéciales susceptibles d'être largement distribuées sans aucun formalisme, la contrainte n'était pas telle, alors, qu'elle aurait imposé cette intervention d'urgence à laquelle le législateur a cru devoir se livrer pour sauver la SAS au nom du pragmatisme...

Ainsi est-il difficile d'admettre que des délégations spéciales du pouvoir d'engager la société – qui ne font aucune difficulté dans les autres sociétés commerciales en raison de l'organisation légale du pouvoir de direction – pourraient venir contrecarrer la nécessité, pour la sécurité des tiers contractant avec une SAS, de prédéterminer les titulaires de ce pouvoir d'engager la société dans la mesure où l'organisation de ce pouvoir est, à l'inverse, entièrement laissée à la liberté contractuelle.

Force est de reconnaître, pourtant, que la Cour de cassation semble bien avoir admis la validité, dans les SAS, de telles délégations spéciales du pouvoir de représenter la société susceptibles d'être accordées par ceux que la loi désigne comme ses représentants légaux : par un arrêt en date du 9 juillet 2009, la deuxième Chambre civile affirme en effet « qu'il résulte de l'article

(8) Jean-François Bulle : « Les délégations de pouvoirs » JCP E 1999, prat. p. 1136.

(9) Com. 2 juil. 2002, Bull. IV n° 112.

L. 227-6 du Code de commerce que le président d'une société par actions simplifiée peut valablement déléguer à l'un des préposés de celle-ci le pouvoir de la représenter en justice pour les procédures dispensées du ministère d'avocat », ajoutant que « le délégué du président peut, lorsque la convention de délégation le prévoit, subdéléguer le pouvoir de représenter la société à un autre préposé de celle-ci » (10).

La généralité des termes employés, de même que la reconnaissance d'une telle faculté de délégation permanente du pouvoir de représentation au profit, au-delà des associés, de simples préposés de la société, donnent indéniablement une portée significative à cet arrêt de cassation, quoique non publié.

La solution peut néanmoins surprendre, dans la mesure où la même deuxième Chambre civile avait, par un arrêt du 4 juin 2009 (11), approuvé une Cour d'appel ayant déclaré irrecevable la déclaration d'appel formée par le directeur général d'une SAS au motif « qu'aucune mention relative à l'existence d'une délégation donnée en l'espèce au directeur général ne figure au dossier », considérant que « la Cour d'appel était fondée à prendre en compte cet élément pour apprécier la validité de l'acte d'appel et en déduire que la déclaration d'appel était nulle ».

Certes, il est difficile de déduire des termes de l'arrêt si, en l'espèce, la Cour d'appel avait sanctionné l'absence de dispositions statutaires prévoyant la délégation au directeur général du pouvoir de représentation de la société ou, seulement, l'absence de mandat spécial donné par le président au même directeur général pour agir en justice. On peut donc admettre qu'il se déduit en tout état de cause de la solution adoptée par la Haute juridiction qu'à défaut même de dispositions statutaires dûment publiées donnant pouvoir au directeur général de représenter la société, ce dernier aurait pu néanmoins bénéficier d'une délégation spéciale du président pour la représenter en justice, ce dont il ne disposait pas en l'espèce, de sorte que la solution du juge du fond se trouvait ainsi justifiée.

On remarquera, toutefois, que ce raisonnement permet donc de faire d'un directeur général, bien que

non investi par les statuts d'un pouvoir de représentation de la société dûment publié, un délégué particulier d'une partie de ce pouvoir et ce par les vertus d'un mandat spécial dont l'objet, quoique limité, peut s'avérer extrêmement vaste, seule étant interdite la délégation de la totalité des pouvoirs du président. Comment mieux souligner l'effet de contournement des dispositions de l'article L. 227-6 alinéa 3 du Code de commerce qui est ainsi autorisé : le directeur général d'une SAS peut donc s'entourer de divers directeurs généraux, non mentionnés aux statuts, inconnus des tiers et largement investis de pouvoirs de représentation divers et variés alors même que la loi n'autorise de tels directeurs généraux à agir au nom de la société que si ces conditions de désignation et de publicité sont remplies...

On admettra que ces accommodements font finalement assez peu de cas des principes qui ont gouverné, à l'origine, la conception de la SAS, dont l'utilisation, stimulée par les énormes avantages que recèle la formule, dépasse manifestement les prévisions du législateur. Et l'on pourra finalement s'étonner que les partisans de cette nouvelle forme d'organisation sociétale, encouragés par une partie de la doctrine, veuillent ainsi bénéficier des avantages certains que la SAS recèle sans supporter la contrepartie que le législateur a entendu y introduire afin de ménager la sécurité des tiers.

Si l'on admet toutefois, pour satisfaire une vision pragmatique – pour ne pas dire laxiste – des nécessités de la vie des affaires, que de telles délégations spéciales doivent être autorisées dans les SAS afin de les doter de la même souplesse d'engagement que celle dont disposent les autres types de sociétés, reste alors à statuer sur la question de la forme que ces délégations doivent revêtir et des modalités de leur preuve. On observera à cet égard qu'en l'espèce, l'intimée affirme avoir « délégué le pouvoir de gestion, notamment, du personnel intérimaire » à Mme Monard « en qualité de manager c'est-à-dire de responsable d'agence » sans toutefois verser aucune pièce aux débats susceptible d'accréditer l'existence de cette délégation.

III. Quel formalisme pour des délégations de pouvoirs spéciales dans les SAS ?

Sur ce point encore, la doctrine diverge, même lorsqu'elle admet le principe de délégations spéciales de pouvoirs. Pour rejeter toute exigence de formalisme et revendiquer une faculté de délégation purement tacite, certains (cf. *supra* Patrick Morvan) invoquent une

jurisprudence constante de la Cour de cassation aux termes de laquelle « aucune disposition légale n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit », jurisprudence au demeurant non spécifique aux SAS. D'autres soulignent, en revanche, que si

(10) Pourvoi n° 08-15085.

(11) Pourvoi n° 08-18256.

l'exigence d'un écrit « *va au-delà de la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière, cette évolution peut se justifier compte tenu de la gravité du pouvoir exercé et de la souplesse dans l'organisation du pouvoir de la SAS* », concluant qu'il « *ne semble guère excessif que la preuve du pouvoir délégué doive être rapportée par écrit* » (12).

On retiendra d'autant plus volontiers cette seconde analyse que les délégations spéciales devant par principe être limitées quant à leur objet, une délégation qui pourrait n'être que tacite, empêchant ainsi les tiers d'en vérifier l'étendue en exigeant à bon droit la production d'un écrit, ruinerait définitivement les exigences de l'article L. 227-6 alinéa 3 du Code de commerce.

Tel est bien le cas en l'espèce, où l'intimée affirme avoir donné délégation à sa responsable d'agence sans que l'existence même de cette délégation ni, *a fortiori*, son étendue quant à son objet et à sa durée, ne soient établies par le moindre commencement de preuve par écrit, excluant ainsi toute vérification. On relèvera à cet égard que la faculté attribuée au président de la SAS par l'article 13.3 des statuts de consentir des mandats de représentation particuliers ne saurait suppléer cette absence de preuve : dès lors, en effet, qu'il n'est nullement établi que cette faculté aurait été effectivement mise en œuvre, cette seule mention ne saurait suffire à faire de Mme Monard un délégataire particulier des pouvoirs spéciaux que la société prétend lui avoir confiés. En revendiquant, dans ces conditions, la validité de cette délégation, l'intimée demande donc finalement à la Cour d'admettre qu'une SAS pourrait ainsi s'organiser à discrétion pour assurer sa représentation et ce, à l'insu même des tiers et en leur déniaient toute capacité de contrôle *a posteriori*.

Certes, les tenants de cette thèse ne manquent pas de rappeler que la Cour de cassation a largement recours, pour pallier ce type de difficultés, à la technique de la ratification *a posteriori* par le titulaire du pouvoir de licencier, invoquant notamment un arrêt de la Chambre sociale du 10 novembre 2009 (13).

On relèvera seulement que cette décision ne concerne pas spécifiquement la question des délégations de pouvoirs dans les SAS puisque la question ici posée était celle de la validité d'une lettre de licenciement signée « pour ordre » du directeur des ressources humaines d'une SA sans que le signataire puisse être identifié. La souplesse dont la Haute juridiction fait indéniablement preuve dans cette hypothèse ne préjuge en rien, en effet, de la validité qu'elle reconnaîtrait à une lettre de licenciement signée par un prétendu délégataire du titulaire du pouvoir de représenter une SAS alors même

que l'existence de cette délégation ne serait nullement établie.

Il est patent, au contraire, que la possibilité de prendre de telles libertés avec l'exercice du pouvoir de représentation reviendrait à renoncer à toute spécificité de la SAS en ruinant les exigences d'un pouvoir d'engagement identifiable et vérifiable, comme nécessaire contrepartie à la liberté contractuelle qui lui est reconnue quant à son organisation interne.

Reste, enfin, la question de la mention au RCS d'une délégation de pouvoirs spéciale.

Peu d'auteurs, à vrai dire, admettent qu'une telle délégation de pouvoirs devrait être mentionnée au RCS. Pourtant partisan de l'exigence d'un écrit (cf. *supra*), Jean-Philippe Robé considère en revanche « *qu'imposer qu'une délégation de pouvoirs limitée dans son objet doive apparaître au K-bis pour être opposable va bien au-delà [du troisième alinéa de l'article L. 227-6 du Code de commerce]* », ajoutant : « *sans parler de l'irréalisme d'une solution qui, si elle devait être confirmée, impliquerait que le moindre acte juridique dans une SAS doit nécessairement être accompli par le président, un directeur général ou un directeur général adjoint* ».

Sur la première objection on relèvera que l'obligation de mentionner au RCS une délégation de pouvoirs limitée dans son objet ne résulterait pas tant, même dans une SAS, des dispositions de l'article L. 227-6 alinéa 3 du Code de commerce – lesquelles ne visent que l'attribution du pouvoir général de représentation – que de celles des articles L. 123-9 et R. 123-54 du Code de commerce, communes à toutes les sociétés commerciales et applicables tant aux délégataires légaux et généraux du pouvoir d'engager la société qu'à ses délégataires particuliers ou spéciaux.

L'appelante fait en effet valoir, non sans justifications, que la déclaration au RCS des personnes ayant le pouvoir d'engager la société est rendue obligatoire, par l'effet de ces dispositions, dès lors que ce pouvoir d'engagement est utilisable par son délégataire « à titre habituel ». Or cette précision peut incontestablement conduire à viser certaines au moins des délégations de pouvoirs particuliers que le titulaire du pouvoir de représenter la SAS peut consentir à un préposé, selon la jurisprudence de la Cour de cassation ayant admis de telles délégations particulières.

Tel est, au demeurant, le cas de la délégation dont l'existence est invoquée par l'intimée, laquelle est censée lui avoir permis de déléguer à Mme Monard le pouvoir de gérer son agence, c'est-à-dire d'accomplir régulièrement au nom de la société divers actes,

(12) Jean-Philippe Robé : *Des délégations de pouvoirs dans les SAS*, Semaine Sociale Lamy, 22 février 2010 n° 1434.

(13) Pourvoi n° 08-41076.

notamment d'embauche et de licenciement, l'engageant à l'égard de tiers. Il paraît difficile, dans ces conditions, de contester que le pouvoir ainsi conféré à l'intéressée implique bien la mise en œuvre des dispositions applicables aux délégations du pouvoir d'engager la société « à titre habituel », en tant qu'elles imposent la publication au RCS.

Quant à la seconde objection, on relèvera seulement que, si la solution imposant que chaque acte juridique soit accompli par le président, un directeur général ou un directeur général adjoint peut à certains égards apparaître « irréaliste » (encore que les dirigeants de SAS auraient peut-être pu s'en accommoder si la règle avait été clairement posée *ab initio*), en tout état de cause il n'est plus question, à ce stade du raisonnement, d'imposer cette solution rigoureuse, mais seulement de savoir si, des délégations particulières de pouvoirs étant admises au profit d'autres personnes que des directeurs généraux ou directeurs généraux délégués, elles devraient ou non être mentionnées au RCS dès lors qu'elles permettent un exercice habituel de ces pouvoirs. On reconnaîtra qu'ainsi limité, l'enjeu devient plus réduit et la contrainte certainement surmontable : le caractère habituel de

l'exercice de ces pouvoirs par le délégataire suppose en effet une certaine pérennité de la délégation, laquelle rend dès lors plus réaliste l'obligation d'en faire mention au RCS...

**

Il est donc proposé à la Cour, au terme de ces observations :

– constatant que l'intimée ne produit aucune justification de la délégation particulière de pouvoirs qu'elle aurait consentie à Mme Monard, directrice d'agence et signataire des contrats de travail comme de la lettre de licenciement contestée, de déclarer ces actes nuls comme accomplis par un préposé non investi du pouvoir général de représenter la société ni, à tout le moins, du pouvoir de souscrire de tels engagements et dont l'absence de qualité constitue dès lors une irrégularité de fond ;

– subsidiairement et à défaut, de déclarer ces actes inopposables à Mlle Poussard, faute pour la délégation de pouvoirs consentie à titre habituel à Mme Monard d'avoir été mentionnée au RCS.

Patrick Henriot



Droit du travail ou droit de la concurrence sociale ? - Essai sur un droit de la dignité de l'Homme au travail (re)mis en cause, par Marc Rigaux

Dans le présent essai l'auteur s'interroge sur le devenir du droit du travail, qu'il perçoit comme une correction sociale marginale au marché libre du travail et à la concurrence sociale. Certains phénomènes laissent supposer qu'on assiste à une mutation et à une évolution d'un droit du travail protecteur vers un droit de la concurrence sociale responsabilisant. L'inégalité économique entre le travailleur et son employeur constitue de moins en moins un facteur d'importance dans la conception du nouveau droit du travail. Le travailleur, censé être devenu autonome, décide librement et consciemment de ses actes et en est pleinement responsable. La concurrence sociale, autrefois désignée comme source d'exploitation et d'exclusion sociales, est perçue comme bénéfique pour la qualité du travail. Le législateur n'est plus appelé à corriger la compétition entre les travailleurs; il doit seulement l'accompagner et en sanctionner les abus manifestes. L'internationalisation et l'europanisation du marché du travail ont profondément modifié les rapports de force entre le travail et le capital. Les législateurs du travail nationaux n'arrivent plus à contrôler et à gérer convenablement le marché du travail et la concurrence sociale qu'il génère. Le droit de la dignité de l'Homme au travail semble (re)mis en cause. En se penchant sur les causes structurelles de cette évolution, l'auteur propose en toute modestie quelques démarches juridiques et institutionnelles, destinées à sauvegarder l'essentiel du droit de la protection des travailleurs. L'ouvrage est conçu comme un libre propos. Bien que l'analyse de l'auteur parte d'une réalité juridique belge, ses réflexions et conclusions paraissent facilement transposables vers d'autres systèmes juridiques européens. Le fait que toute sa démarche se situe sur le plan plus abstrait des principes, n'y est sans doute pas étranger...

Cet ouvrage a fait l'objet d'une notice bibliographique de Antoine Lyon-Caen, RDT 2010 p.19

Sommaire :

- * LE TRAVAIL COMME FACTEUR DE PRODUCTION EN ECONOMIE CAPITALISTE
- * LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE DROIT
- * LE DROIT DU TRAVAIL COMME CORRECTION MARGINALE AU MARCHÉ LIBRE DU TRAVAIL
- * LE DROIT DE LA SECURITE SOCIALE, LE DERNIER REMPART CONTRE L'EXCLUSION SOCIALE
- * LA LIBERALISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : MENACE EXISTENTIELLE POUR LE DROIT SOCIAL
- * D'UN DROIT DU TRAVAIL PROTECTEUR A UN DROIT DE LA CONCURRENCE SOCIALE RESPONSABILISANT?
- * PRESERVER LA FONCTION EMANCIPATRICE DU DROIT DU TRAVAIL : UNE QUESTION DE SAUVEGARDE DE LA DIGNITE DE L'HOMME AU TRAVAIL
- * DROIT DU TRAVAIL OU DROIT DE LA CONCURRENCE SOCIALE : LE DEVENIR DE L'HOMME AU TRAVAIL COMME ENJEU EN GUISE DE SYNTHÈSE

Bruylant - ISBN : 978-2-8027-2812-2 - 45 euros