



Licenciement et délégation de pouvoir

Par **fabrce**, le **09/07/2011** à **23:43**

Bonsoir à tous,

J'ai assigné mon ex employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse devant le Conseil de Prud'hommes.

Je viens de passer devant le bureau de conciliation.

Le représentant de mon ex employeur refusant toute conciliation, la date d'audience de jugement est fixée au mois de décembre prochain.

Lors de l'audience de conciliation, j'ai oublié de réclamer la remise d'un document important à mon affaire : une délégation de pouvoir prouvant le pouvoir de notifier un licenciement.

En effet, comme mentionné dans mon courrier AR envoyé au mois de mai dernier à mon ex employeur (adressé au gérant de la SARL) :

« *Monsieur,*

Je vous informe du fait de la saisine du Conseil de Prud'hommes de ... concernant un licenciement "sans cause réelle et sérieuse" notifié par Monsieur P... directeur des opérations.

Il convient de préciser que je suis en mesure de réfuter tous les arguments énoncés dans la lettre de licenciement, et de démontrer les fautes de mon ancien employeur (projet de conclusions d'une vingtaine de pages + copies de mes comptes-rendus de vacation, fiches de tournées, etc.)

Tout d'abord, l'entretien préalable s'est déroulé dans des conditions inacceptables. Toutefois, je me suis expliqué sur les fautes reprochées et démontré les erreurs de M. P... . J'étais assisté par Monsieur C..., représentant du personnel. Suite à cet entretien, je pensais reprendre rapidement mon travail au sein de la société.

Pourtant, par courrier AR du 23 février dernier, M. P... a décidé de mon licenciement pour

faute grave après vingt jours de mise à pied.

Ensuite, les fautes reprochées dans la lettre de licenciement, ne correspondent pas à celles évoquées lors de l'entretien préalable (voir compte-rendu du Représentant du Personnel).

De plus, ces fautes auraient été commises au mois de janvier dernier. Pourtant il m'a été attribué deux primes exceptionnelles pour la qualité de mon travail et ma disponibilité au cours de ce même mois. Quatre mois auparavant, l'agence m'a également accordé six primes pour mon travail irréprochable

... Par ailleurs, suite au licenciement prononcé le 23 février dernier et signé par Monsieur P... directeur des opérations, ce signataire n'étant pas mon employeur directement, celui-ci doit donc justifier d'une délégation de pouvoir écrite et datée prouvant le pouvoir de notifier un licenciement.

Si Monsieur P... qui a engagé la société S... France, ne prouve pas détenir une délégation de pouvoir écrite et antérieure à la lettre de licenciement, alors le licenciement est sans cause réelle et sérieuse selon la jurisprudence, à savoir :

Cour de Cassation, 13 septembre 2005 : "l'absence de qualité à agir du signataire constitue une irrégularité de fond qui rend nul le licenciement."

Cour d'Appel de Versailles, 24 juin 2008 : "Le défaut de qualité pour signer la lettre de licenciement emporte défaut de validité de cette formalité substantielle de la procédure et absence de toute lettre de licenciement, dont le motif n'est alors pas énoncé. L'apparence d'habilitation de la personne signataire ne pallie pas ce défaut au motif que l'entreprise serait valablement engagée. Le manquement à cette règle est insusceptible de régularisation postérieure et il rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Je vous remercie de bien vouloir m'adresser une copie de la délégation de pouvoir ».

En bureau de conciliation, lors de l'énoncé de mes chefs de la demande, j'ai oublié d'inclure la demande de présentation de la copie de cette délégation de pouvoir que l'employeur ne m'a toujours pas remis.

Je comptais faire cette demande sous astreinte de 100€ par jour, ce qui aurait permis une présentation rapide de ce document (ou mis en évidence son inexistence).

Pensez-vous que j'ai encore la possibilité d'effectuer cette demande avant l'audience de jugement ?

Envoyer cette demande maintenant, en courrier AR, adressé au Président du Conseil qui siègera à l'audience de jugement ?

De plus, les fautes reprochées dans la lettre de licenciement ne correspondent pas à celles évoquées lors de l'entretien préalable ... Cette pratique est elle habituelle ? Est ce légal ?

Je vous remercie pour vos conseils

Par **Cornil**, le **11/07/2011** à **16:47**

Bonsoir "fabrce"

Non, c'est trop tard maintenant avant le bureau de jugement devant la juridiction prud'homale. et si tu le faisais à ce moment là, cela ne ferait que retarder la procédure.

Une requête au près du premier président de la cour d'appel serait possible, mais je n'en vois pas l'intérêt, ta LRAR étant suffisante à ce sujet et l'absence de suite ne faisant que renforcer ta position.

Il faudra bien sûr citer cette LRAR et l'absence de suite dans les conclusions et pièces transmises au bureau de jugement.

Bon courage et bonne chance.

Par **fabrce**, le **15/07/2011** à **13:42**

Merci Cornil pour votre réponse, et les précisions apportées.

Comme vous le mentionnez, il est maintenant préférable que je signale la demande de copie de la délégation de pouvoir dans mes conclusions (que je dois remettre à la partie adverse à la mi septembre, puis en audience de jugement 3 mois plus tard). En effet, je ne souhaite pas retarder la procédure.

L'inexistence de la délégation de pouvoir, révélée au plus tôt, m'aurait évité le travail harassant prévu afin de rédiger des conclusions satisfaisante ...

Bonne journée

Par **pat76**, le **15/07/2011** à **16:33**

Bonjour

Simple question. La personne qui a signé la lettre de licenciement a-t-elle le pouvoir d'embaucher