

Licenciement du salarié d'un particulier employeur placé sous curatelle renforcée et représentation par le curateur

Xavier Aumeran

► **To cite this version:**

Xavier Aumeran. Licenciement du salarié d'un particulier employeur placé sous curatelle renforcée et représentation par le curateur. Bulletin des arrêts de la Cour d'appel de Lyon, Cour d'appel de Lyon - Barreau de Lyon - Université Lyon 3 Jean Moulin, 2015. hal-02892456

HAL Id: hal-02892456

<https://hal-univ-lyon3.archives-ouvertes.fr/hal-02892456>

Submitted on 7 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Licenciement du salarié d'un particulier employeur placé sous curatelle renforcée et représentation par le curateur

Xavier Aumeran

Doctorant, chargé d'enseignement Université Jean Moulin Lyon 3

11-02-2015

Une personne placée sous curatelle renforcée embauche en contrat de travail à durée indéterminée un « assistant de vie ». Elle confie la gestion salariale de cette personne à un service associatif externe d'aide au maintien à domicile des personnes dépendantes. Elle demeure néanmoins l'employeur direct de l'assistant de vie. Moins de deux ans après son embauche, ce dernier est licencié pour faute grave par la curatrice (la sœur du majeur protégé) agissant en représentation de la personne en curatelle. Cette décision est contestée par le salarié licencié devant le conseil des prud'hommes de Lyon. Le motif de la contestation est original et justifie une analyse de la décision. Selon le salarié, la curatrice a outrepassé les pouvoirs dont elle dispose au regard du droit des majeurs protégés et n'avait pas la possibilité de procéder elle-même au licenciement.

Les magistrats lyonnais se situent ainsi au carrefour du droit du travail et du droit des personnes. La situation n'est pas courante. L'arrêt fournit par ailleurs une nouvelle illustration des difficultés rencontrées par les particuliers employeurs à maîtriser le cadre normatif applicable à la relation de travail (A. Dahan, *Les services à la personne*, Th. Lyon 3, 2014, 443 p.). De l'analyse du pouvoir de licencier conféré à la personne placée sous curatelle renforcée et à son curateur (I) découlent les sanctions attachées au licenciement prononcé (II).

I/ Le pouvoir de licencier

La curatrice a procédé au licenciement du salarié travaillant pour le compte du majeur protégé à la demande de ce dernier. La lettre de licenciement a ainsi été signée par la curatrice et établie à son nom. La mention « Pour M. D » indique clairement que celle-ci agissait en représentation, et non en assistance, de la personne protégée. Le sort du licenciement prononcé est alors scellé.

En effet, le Code civil ne prévoit pas de pouvoir général de représentation de la personne protégée par le curateur. L'article 469 dispose ainsi que « le curateur ne peut se substituer à la personne en curatelle pour agir en son nom ». Seule l'assistance du curateur est possible, notamment « lors de la conclusion d'un acte écrit » (C. civ., art. 467). Celle-ci « se manifeste par l'apposition de sa signature à côté de celle de la personne protégée ». La curatelle renforcée ordonnée par le juge ne déroge pas à cette règle (C. civ., art. 472).

Dès lors, les magistrats lyonnais relèvent très justement que la personne chargée de la protection « a excédé ses pouvoirs de curatrice en licenciant seule » le salarié. Ce n'est que l'employeur de ce dernier, en l'occurrence la personne placée en curatelle, qui peut procéder au licenciement en étant assistée de son curateur. Comme le soulignent des auteurs, « le principe est que le pouvoir du curateur est un pouvoir d'assistance » (F. Terré et D. Fenouillet, *Droit civil. Les personnes*, Dalloz, Précis, 8^e éd., 2012, n° 798, p. 827). Seule une autorisation du juge des tutelles aurait permis au curateur de procéder au licenciement du salarié (C. civ., art. 469).

Le licenciement ayant été décidé par une personne n'en ayant pas le pouvoir, celui-ci est irrégulier.

II/ La sanction du licenciement irrégulier

L'article 465 du Code civil prévoit que l'acte accompli par le seul curateur alors qu'il « aurait dû être fait par la personne protégée [...] est nul de plein droit sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un préjudice ». Dès lors, la lettre de licenciement est nulle. Après avoir relevé ces éléments, la cour d'appel en déduit cependant « que le licenciement est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse ». La solution dégagee interroge. Si la décision de licencier est légalement nulle de plein droit, alors le licenciement l'est aussi. La solution s'impose d'autant plus que le droit du travail distingue le licenciement sans cause réelle et sérieuse, du licenciement nul. L'application de l'article 465 du Code civil aurait donc dû amener les magistrats à annuler le licenciement en raison du défaut de qualité de la personne l'ayant décidé et notifié.

La solution adoptée s'explique peut-être par la position parfois tenue par la Cour de cassation face au défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement (not. Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-19.737. Comme le souligne M. Nicolas Ferrier, « les juges sanctionnent parfois le défaut de qualité du signataire par la nullité du licenciement produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » : « La jurisprudence sociale en droit des sociétés : la délégation de pouvoirs », *JCP S* 2013, n° 47, 1444). Plus probablement la solution adoptée s'explique par les demandes effectuées par le salarié licencié. En effet, celui-ci a demandé à la cour d'appel que son licenciement soit jugé « sans cause réelle et sérieuse » et non nul. Il s'agit là d'une erreur de qualification regrettable pour le demandeur à l'action.

Au-delà de ce point, l'arrêt questionne quant à la défense du licenciement mise en œuvre par le particulier employeur sous curatelle renforcée et sa curatrice. Une « régularisation » de la procédure aurait pu être mise en œuvre. En effet, le dernier alinéa de l'article 465 du Code civil dispose que l'acte accompli par le curateur « qui aurait dû être fait par la personne protégée [...] peut être confirmé avec l'autorisation du juge ou du conseil de famille s'il a été constitué ». Dès lors, la décision de licencier prise par la curatrice, et non par la personne protégée, aurait pu être confirmée par le juge des tutelles ou par l'éventuel conseil de famille. Dans ce cas, seul le motif du licenciement était susceptible de contestation par le salarié licencié. Il est pour le moins paradoxale qu'une mesure de

protection de la personne placée sous curatelle l'amène à être condamnée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 12 septembre 2014, n° 13/08261