



Licenciement, qui fait quoi au sein de l'association ? (Mars 2012)

Formulée autrement, la question peut être la suivante : qui du bureau ou du conseil d'administration est compétent en matière de licenciement ? La loi du 1^{er} juillet 1901 laisse une grande liberté aux associations pour déterminer les rôles de chacun de ses membres. En règle générale, les statuts permettent de fixer le nombre, la dénomination ainsi que les modalités de nomination ou d'élection des personnes chargées de gérer et de représenter l'association.

Le bureau est en général composé d'un président, d'un trésorier et, selon l'importance de l'association, d'un secrétaire, d'un ou plusieurs vice-présidents, d'un ou plusieurs trésoriers adjoints et d'un ou plusieurs secrétaires adjoints. Selon les statuts, le bureau peut avoir un rôle spécifique dans la mise en application des décisions du conseil d'administration et de l'assemblée générale. Les attributions du conseil d'administration sont, quant à elles, également déterminées par les statuts. Il est possible de les limiter au seul pouvoir de gestion et d'administration courante (préparation du budget prévisionnel de l'association à soumettre à l'assemblée générale, création d'emplois salariés, etc.). **Mais, il est également possible que les statuts confèrent des attributions très étendues au conseil d'administration en matière de gestion et de direction. Ce dernier peut donc être en mesure de licencier un salarié.**

Des contestations

Engagée depuis 1985 par une association en qualité de chef de service, une salariée a été licenciée par le conseil d'administration pour faute grave suite à des agissements répétés de harcèlement moral à l'encontre de plusieurs salariés. **La salariée conteste la régularité de son licenciement. Elle considère qu'en aucun cas le conseil d'administration était compétent pour licencier.**

Elle se fonde sur l'article 14 des statuts de l'association selon lequel « sur décision du bureau, le président ou le directeur général par délégation peut appliquer les sanctions suivantes : [...] – licenciement ». Et, elle estime que le licenciement pour faute grave aurait dû être décidé par le bureau et non par le conseil d'administration.

Elle ajoute qu'à défaut de dispositions particulières dans le règlement intérieur, « les statuts d'une association qui réservent à un organe déterminé le pouvoir de nommer des cadres de direction réservent nécessairement à ce même organe le pouvoir de les licencier ». Or, en l'espèce, elle fait référence à l'article 8 des statuts de l'association qui précise que le bureau est chargé de nommer les cadres de direction. Son constat : en qualité de directrice d'établissement, elle ne pouvait être licenciée que par le seul bureau. De fait, la salariée ne voyait pas comment le conseil d'administration avait pu la licencier alors que, certes l'article 7 des statuts conférait au conseil d'administration des « pouvoirs très étendus en matière de gestion et de direction » mais, sans pour autant, l'habiliter « ni à licencier, ni à nommer les cadres de direction ».

Enfin, la salariée estime qu'il était impossible d'affirmer que la décision de la licencier a été prise le 25 octobre 2006 par le conseil d'administration, alors que le 10 octobre 2006 le bureau n'avait fait qu'engager la procédure de licenciement en la convoquant à un entretien préalable.

Un vainqueur

La Cour de cassation rejette le pourvoi en cassation. Elle considère, dans le même sens que la cour d'appel de Rouen, que la décision de convoquer la salariée à l'entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave a été prise par le bureau de l'association suite à une réunion extraordinaire en date du 10 octobre 2006. Elle ajoute que le 25 octobre 2006, le conseil d'administration a décidé de procéder au licenciement de la salariée.



Cette procédure de licenciement n'a pas à rendre perplexe puisque, comme le souligne très justement la cour d'appel de Rouen, « **les statuts de l'association conféraient [au conseil d'administration], dont le bureau n'est qu'une émanation, des attributions très étendues en matière de gestion et de direction** ». Ainsi, en se fondant sur les constatations de la cour d'appel, la Cour de cassation considère qu'elle « en a exactement déduit que **le conseil d'administration disposait des pouvoirs requis pour licencier** ». **La procédure de licenciement était donc bien régulière.**

Des principes

« L'élaboration des statuts [...] constitue le fondement du "pacte social" qui lie les membres dans un objectif commun, un acte fondamental pour l'association [...] » (*Statuts et fonctionnement de l'association*, éd. Juris éditions/Dalloz, décembre 2008, p. 10). Il est donc important que les statuts soient détaillés sans pour autant faire preuve d'une trop grande précision afin d'éviter sans cesse de devoir les modifier s'ils ne répondent pas au bon fonctionnement de l'association. À l'inverse, les statuts ne doivent pas non plus être trop imprécis et ambigus, sinon ils peuvent être source de contentieux ! Tel a été le cas dans l'arrêt commenté.

Quoi qu'il en soit, **les statuts complétés parfois par le règlement intérieur, contiennent un précieux trésor d'information.** C'était notamment le cas dans une affaire rendue en 2011 par la Cour de cassation devant se prononcer sur le fait de savoir si la délégation de pouvoir d'un directeur général d'association lui conférait expressément la possibilité de licencier le directeur d'établissement ([soc. 2 mars 2011, n° 08-45.422](#)). La Haute juridiction a estimé que la seule délégation de pouvoir obtenue par le directeur général ne lui conférait pas la qualité pour agir en matière de licenciement. En effet, il ressort des statuts de l'association qui fixaient les compétences du président, du conseil d'administration et de l'assemblée générale, que le président de l'association était chargé de recruter, nommer, licencier, d'assurer la gestion et le pouvoir disciplinaire du personnel salarié de l'association. Il avait également pour mission de pouvoir « déléguer ses pouvoirs à un administrateur ou au directeur général avec l'accord du conseil d'administration ». La Cour de cassation en déduit qu'en décidant de licencier le directeur d'établissement, **le directeur général a outrepassé le cadre de la délégation de pouvoir.** Il était uniquement chargé de la mission consistant à « recruter et signer tous les contrats de travail concernant les cadres et employés du siège comme des résidences ». **Dans la mesure où la faculté de licencier ne faisait pas partie de ses attributions, le licenciement n'était pas fondé.** Attention donc car un tel licenciement sera qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse !

Conseil

Afin de vous garantir le meilleur fonctionnement possible de votre association, n'hésitez pas à vous faire conseiller en ce qui concerne la rédaction de vos statuts.

Source :

[Soc. 12 janvier 2012, n° 10-23.484.](#)

Plus d'informations :

[En savoir plus sur les compétences du conseil d'administration](#)

[En savoir plus sur les compétences du bureau](#)

Juris éditions pour le Crédit Mutuel

