

Licenciement dans une association

Quelle est la personne titulaire du pouvoir de licencier dans une association ?

Pouvoir donné par les statuts

Pour être valable, la procédure de licenciement, et notamment la signature de la lettre de licenciement, doit être diligentée par une personne disposant des pouvoirs nécessaires à cet effet. Contrairement aux sociétés commerciales dotées d'un dirigeant de droit représentant la société à l'égard des tiers, les associations, personnes morales, ne sont pas dotées d'un représentant légal.

Dans une association, l'organe ou la personne disposant du pouvoir de représentation à l'égard des tiers et d'engagement de la personne morale est déterminé par les statuts.

Ainsi, la Cour de cassation décide que lorsque :

- les statuts d'une association disposent que son président en est le représentant légal auprès des tiers pour tous les actes de la vie sociale, il entre dans les attributions de celui-ci de mettre en œuvre la procédure de licenciement d'un salarié, à défaut d'une disposition spécifique attribuant cette compétence à un autre organe de l'association (cass. soc. 25 novembre 2003, n° 01-42411, BC V n° 292 ; cass. soc. 29 septembre 2004, n° 02-43771, BC V n° 236) ;
- le règlement intérieur d'une asso-

ciation stipule que les directeurs sont embauchés et licenciés par le conseil d'administration, le président ou tout autre organe ne peut pas le faire (cass. soc. 4 avril 2006, n° 04-47677, BC V n° 134) ;

- un arrêté ministériel dispose que le secrétaire général de l'association est recruté sur contrat approuvé par le conseil d'administration, le recrutement ne devenant définitif qu'après agrément ministériel, le licenciement de l'intéressé ne peut intervenir qu'après l'approbation du conseil d'administration (cass. soc. 7 novembre 2007, n° 06-42417 D). Une délégation de pouvoirs est possible si cela est prévu par les statuts.

Défaut de pouvoir

Le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 30 septembre 2010, n° 09-40114 FPPB). Le salarié licencié en conséquence ne pourrait donc pas demander sa réintégration ainsi qu'une indemnité, en compensation des salaires perdus depuis le licenciement nul. Le juge prud'homal déclarerait la rupture du contrat sans cause réelle et sérieuse sans examiner les motifs ayant présidé à la décision de licenciement. ✖