



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

*L'organe compétent pour licencier au sein d'une association*

BENARD CAMILLE-MARIE

Référence de publication : BENARD (C.-M.), « L'organe compétent pour licencier au sein d'une association », *Bulletin Joly mensuel d'information des sociétés*, n° 5, 2012, p. 421.

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications, contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## L'organe compétent pour licencier au sein d'une association

Cass. soc., 12 janv. 2012, no 10-23484, Association La Ronce

Fondement : C. civ., art. 1134 – L. 1er juill. 1901 – C. trav., art. L. 1232-1 et s.

D. Gibirila, « Associations et fondations » : Joly Sociétés, EA160

Cass. soc., 12 janv. 2012, n° 10-23484 (n° FD), Association La Ronce

### **La Cour :**

Sur le premier moyen : [...]

Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté d'une part que la convocation de Mme X à l'entretien préalable en vue du licenciement pour faute grave avait été décidée par le bureau de l'association à l'issue d'une réunion extraordinaire le 10 octobre 2006, d'autre part que la décision de licencier Mme X avait été prise le 25 octobre 2006 par le conseil d'administration et qui a relevé que les statuts de l'association conféraient à celui-ci, dont le bureau n'est qu'une émanation, des attributions très étendues en matière de gestion et de direction, en a exactement déduit que le conseil d'administration disposait des pouvoirs requis pour licencier ;

Que le moyen n'est pas fondé ; [...]

### **Par ces motifs :**

Rejette le pourvoi ; [...]

## NOTE

1. En désignant l'organe compétent pour décider du licenciement dans une association, l'arrêt de la chambre sociale du 12 janvier 2012 contribue à dessiner les contours de la gouvernance au sein de ces personnes morales. Mais en attribuant ce pouvoir au conseil d'administration, il jette le trouble dans un domaine où les repères manquent déjà cruellement.

Une salariée, cadre au sein de l'association, est licenciée pour faute grave<sup>1</sup>. Sa convocation à l'entretien préalable en vue du licenciement avait été décidée par le bureau de l'association puis la décision de la licencier, prise par le conseil d'administration. La salariée conteste la validité du licenciement pour défaut de pouvoir de celui-ci. D'après les dispositions statutaires et le règlement intérieur, ce pouvoir incombait selon elle au bureau. Ce dernier, à l'origine de la convocation, n'était pas l'auteur de la décision finale. Quel était l'organe titulaire du pouvoir de licencier ?

La cour d'appel procède par extension. Elle relève que le conseil d'administration avait des pouvoirs très étendus en matière de gestion et de direction, puis elle en déduit qu'il disposait aussi du pouvoir requis pour licencier. Pour la salariée il s'agit d'une violation de la loi du 1er juillet 1901 et de l'article 1134 du Code civil. La Cour rejette son pourvoi, validant le principe d'interprétation retenu par les juges du fond. Le pouvoir de licencier appartenait donc au conseil d'administration.

La loi du 1er juillet 1901 ne précise ni les organes dont doit se pourvoir une association, ni leurs pouvoirs.

L'origine statutaire des pouvoirs implique le plus souvent une interprétation. Celle retenue n'apparaît pas infondée en l'espèce, toutefois, la concurrence des pouvoirs potentiels au sein d'une association ne rendait guère la solution évidente.

2. Les associations sont des employeurs de droit commun, soumises en tant que telles aux règles générales du licenciement. La procédure y est du ressort de l'organe dirigeant compétent. Cette question fondamentale reste toujours en suspens au sein d'une association, et pas seulement pour la question du licenciement. Aussi, l'intérêt de la solution déborde-t-il très largement ce cadre.

Le Code du travail ne donne guère d'indication éclairante sur ce point. Dans le licenciement pour motif personnel (C. trav., art. L. 1232-1 et s.) le déroulement des diverses étapes de la procédure est confié à l'employeur (art. L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-6). L'employeur est ici l'association mais cela n'indique en rien qui, précisément, détient le pouvoir de décider et de formaliser le licenciement. S'agit-il de l'organe de représentation ? Ou bien de celui de décision ? Ce pouvoir est souvent partagé au sein des personnes morales, par conséquent les possibilités apparaissent diverses. Président, directeur général, bureau, assemblée générale, conseil d'administration, etc. sont fréquemment présents dans les statuts d'association. Mais très souvent, le champ d'application de leur compétence n'est pas précisé. Au travers du licenciement, les problèmes des pouvoirs de décision et de représentation au sein d'une association sont une fois encore discutés.

3. Plusieurs arrêts ont déjà tenté de répondre à cette question, y compris dans l'hypothèse précise du licenciement. Pourtant, dégager un principe est difficile, tant l'origine statutaire des pouvoirs introduit de variantes et tant la jurisprudence est fluctuante.

Par exemple, il a été décidé par la chambre sociale que le licenciement relevait de la compétence du bureau, faute de précision dans les statuts sur l'autorité habilitée pour y procéder<sup>2</sup>. Il a aussi été retenu que l'organe compétent pour nommer un salarié est compétent pour le licencier, à défaut de davantage de précisions dans les statuts<sup>3</sup>, peu importe finalement cet organe. Cette solution introduisait un principe général d'interprétation intéressant. Dans l'arrêt commenté, ce principe aurait validé les pouvoirs du bureau<sup>4</sup>. Mais encore faut-il que les statuts précisent l'organe compétent pour nommer les salariés, ce qui est loin d'être systématique. Dans des arrêts assez récents, la faveur semblait plutôt aller au président.

En 2003<sup>5</sup>, en dépit des pouvoirs statutaires variés et étendus de divers autres organes comme en l'espèce<sup>6</sup>, la chambre sociale établissait le pouvoir du président de l'association pour procéder au licenciement. Le président était le représentant de l'association pour tous les actes de la vie sociale et, d'autre part, aucune clause n'attribuait expressément compétence pour mettre en œuvre le licenciement à un autre organe. La Cour englobait alors deux pouvoirs bien différents : le pouvoir de décider du licenciement et le pouvoir de le formaliser. Ces deux pouvoirs n'étaient pas clairement distingués dans la décision, aussi le champ réel de compétence du président manquait de netteté.

Dans un arrêt du 29 septembre 2004<sup>7</sup>, la chambre sociale avait adopté une solution qui laissait espérer un principe clair et pérenne d'interprétation. Elle posait qu'il entre dans les attributions du président d'une association, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe, de mettre en œuvre la procédure de licenciement d'un salarié. En retirant la référence au pouvoir de représentation pour établir le pouvoir de licencier, la Cour semblait exprimer un véritable principe. La généralité de la formulation le laissait supposer.

4. L'arrêt de la chambre sociale du 12 janvier 2012 choisit une autre orientation. Cette fois, c'est le conseil d'administration qui a sa faveur. Au-delà de la désignation du titulaire du pouvoir, la Cour établit une hiérarchie entre le conseil d'administration et le bureau, celui-ci n'étant qu'une émanation de celui-là. Le pouvoir du président n'est pas retenu alors que le principe dégagé en 2004 aurait dû conduire à sa compétence. En effet, la mise en œuvre du licenciement n'était expressément attribuée à aucun autre organe dans les statuts. Un autre raisonnement est privilégié ici.

Le titulaire des pouvoirs généraux de gestion et de direction était aussi titulaire des pouvoirs spéciaux. Le pouvoir de licencier est un pouvoir spécial, incontestablement rattaché à la gestion et à la direction de l'association. Le conseil d'administration étant titulaire des pouvoirs les plus étendus en ces domaines, il était logique de lui reconnaître le pouvoir de décider du licenciement. En suivant ce raisonnement, si les pouvoirs de gestion et direction sont reconnus à un autre organe : bureau, assemblée générale, directeur général, etc. c'est à lui qu'échoit le pouvoir de licencier.

Une comparaison avec les pouvoirs des conseils d'administration dans les sociétés commerciales rend la solution assez cohérente. Dans les SA de type moniste par exemple, il détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre (C. com., art. L. 225-35). La loi précise qu'il doit respecter les pouvoirs des autres organes et c'est avec le directeur général que ses pouvoirs s'articulent. Celui-ci est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Il dirige et représente la société à l'égard des tiers (art. L. 225-56-1). C'est lui qui assume la gestion quotidienne de la société : il signe les contrats au nom de la société, agit en justice, embauche et licencie le personnel... Cependant, il n'y avait pas de directeur général au sein de l'association et même s'il y en avait eu un, ses pouvoirs auraient pu différer, étant strictement statutaires. Ainsi, dans la configuration de cette association, conférer le pouvoir au conseil par interprétation extensive de ses pouvoirs n'était pas illogique. Il faut toutefois se demander si le président aurait pu être assimilé à un directeur général de SA et, à la lumière de la jurisprudence antérieure, se voir reconnaître ce pouvoir ?

Le pouvoir du président, il faut le rappeler, est le plus souvent un pouvoir de représentation et, en ce domaine, la jurisprudence récente lui reconnaît la prééminence<sup>8</sup>. Les pouvoirs de décision, quand ils sont précisés, reviennent habituellement à d'autres organes comme c'était le cas ici. Ainsi, en l'espèce, la solution est opportune. Malheureusement en pratique, soit cette précision fait défaut, soit on assiste à un morcellement des compétences. La clé d'interprétation dégagée dans cet arrêt risque donc d'être inopérante dans d'autres contentieux et une analyse au cas par cas redeviendra nécessaire. Tant que les statuts, encadrés par la loi, n'intégreront pas systématiquement la répartition des pouvoirs entre les organes choisis, la confusion restera possible.

### *Notes de bas de page*

1–

1. La faute consistait en des faits de harcèlement moral qui ne seront pas développés ici.

2–

2. Cass. soc., 3 oct. 1980, n° 79-40745 : Juris-Data n° 1980-005236 ; Gaz. Pal., 23-24 janv. 1981, 1, pan., p. 9.

3–

3. Cass. soc., 4 mars 2003, n° 01-14738 : Dr. sociétés 2003, p. 543, note J. Savatier.

4-

4. Selon les statuts (art. 8), les cadres de direction étaient nommés par le bureau.

5-

5. Cass. soc. 25 nov. 2003, n° 01-42111 : BJS mars 2004, p. 422, n° 74, note C.-M. Benard ; RTD com. 2004, p. 119, obs. L. Grosclaude.

6-

6. L'association était administrée par le conseil d'administration. Le bureau était en charge, sur délégation du conseil d'administration, de la gestion de l'association et enfin un directeur général assurait la direction et l'administration générale de l'association, organisait son fonctionnement permanent et à ce titre sélectionnait et nommait le personnel.

7-

7. Cass. soc. 29 sept. 2004, n° 02-43771 : BJS févr. 2005, p. 290, n° 48, note C.-M. Benard.

8-

8. CA Orléans, ch. com., 23 juin 2011, n° 10/03830 : BJS avr. 2012, p. 324, n° 167, note C.-M. Benard.