

TOULOUSE
CAPITOLE
Publications



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

Le pouvoir de licencier : pierre angulaire de la gouvernance d'associations

BENARD CAMILLE-MARIE

Référence de publication : BENARD (C.-M.), « Le pouvoir de licencier : pierre angulaire de la gouvernance d'associations », *Bulletin Joly Sociétés*, n° 11, 2015, p. 589. [Note de jurisprudence]

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications, contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Le pouvoir de licencier : pierre angulaire de la gouvernance d'associations

Le directeur d'une association, désigné par le conseil d'administration sur proposition du président, ne peut être démis de ses fonctions que sur décision du conseil d'administration. Le manquement à cette règle, insusceptible de régularisation, rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 17 mars 2015, no 13-20452, AIST 83, F-PB

Extrait :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 2 mai 2013), que Mme X, nommée à compter du 21 juin 1999 au poste de directeur de l'association interprofessionnelle de médecine du travail du Var, devenue association interprofessionnelle de santé au travail du Var (AIST 83), a été licenciée pour faute grave par lettre recommandée du 3 novembre 2008 signée par le président de l'association ; que contestant la régularité et le bien-fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser à la salariée certaines sommes, (...)

Mais attendu qu'ayant constaté, sans dénaturation, qu'aux termes de l'article 14 des statuts de l'AIST 83, le conseil d'administration, sur proposition du président, désigne le directeur, la cour d'appel en a déduit à bon droit que celui-ci ne pouvait être démis de ses fonctions que sur décision du conseil d'administration et que le manquement à cette règle, insusceptible de régularisation, rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ; (...)

Par ces motifs : rejette le pourvoi ; (...)

Cass. soc., 17 mars 2015, no 13-20452, AIST 83, F-PB

1. Une fois encore, un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation permet de débattre de la répartition et de l'exercice des pouvoirs au sein d'une association. Le problème soumis à la Cour, le 17 mars 2015, était celui de la validité du licenciement d'un salarié de l'association. Il est en lui-même suffisamment délicat pour prêter à l'arrêt, fût-il de rejet, toute l'attention nécessaire. L'arrêt fait d'ailleurs l'objet d'une publication au Bulletin. Cependant, il est très tentant de dépasser ce cadre afin d'esquisser à grands traits un schéma de gouvernance des associations.

Le licenciement d'un salarié est devenu la pierre d'achoppement de la gérance des associations. En effet, ce type de décision requiert de respecter une procédure très précise. Il ne suffit pas de décider le licenciement, il faut aussi le mettre en œuvre, le formaliser. Et si l'organe qui procède à ce licenciement n'en a pas la compétence, la sanction est systématique : le licenciement est considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse¹. La solution est claire et la jurisprudence constante. En revanche, les solutions dégagées sur la qualification de l'organe compétent sont plus indécises comme le manifeste le présent arrêt.

2. La directrice d'une association interprofessionnelle de médecine du travail est licenciée pour faute grave par lettre recommandée signée par le président de l'association. La salariée saisit le conseil de prud'hommes afin de contester la régularité et le bien-fondé de son licenciement. À la lecture des

différentes clauses des statuts, les conseillers prud'hommes, puis la cour d'appel déduisent que le président n'était pas compétent et que le licenciement était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse. Pour les juges du fond, cette compétence revenait au conseil d'administration par un effet de parallélisme des pouvoirs. Ce dernier étant compétent pour désigner le directeur – sur proposition du président – il était également compétent pour le licencier. La décision est lourde de conséquences puisque la procédure est insusceptible de régularisation. Pour l'association, il était donc essentiel de voir la compétence du président reconnue et cela justifia le pourvoi. Ce dernier est rejeté par la Cour de cassation selon un raisonnement analogique : « Mais attendu qu'ayant constaté, sans dénaturation, qu'aux termes de l'article 14 des statuts de l'AIST 83, le conseil d'administration, sur proposition du président, désigne le directeur, la cour d'appel en a déduit à bon droit que celui-ci ne pouvait être démis de ses fonctions que sur décision du conseil d'administration et que le manquement à cette règle, insusceptible de régularisation, rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ; (...) ».

La solution n'est pas inédite ; cependant, elle appelle quelques observations. Tout d'abord, elle jette incontestablement une pierre dans le jardin du président d'association. Mais pierre d'achoppement pour lui, elle peut devenir pierre angulaire dans la laborieuse édification d'un organigramme décisionnel au sein de l'association. Quel est l'organe compétent pour licencier au sein d'une association ? Et au-delà, quel est l'organe compétent pour décider et formaliser les actes de l'association ? La solution dégagée dans cet arrêt ne saurait avoir une portée aussi large mais elle propose une clé d'interprétation qui, à défaut d'être totalement satisfaisante, tente de tirer un fil directeur dans l'écheveau des dispositions statutaires. Après quelques décisions dont la portée reste difficile à apprécier, il n'est pas vain de rappeler les solutions dégagées en la matière (I) pour constater qu'aucune n'est pleinement satisfaisante (II).

I – La pluralité des titulaires du pouvoir de licencier au sein d'une association

3. Deux grandes tendances se dessinent : soit le pouvoir de licencier est reconnu au président de l'association, soit il est reconnu à un autre organe, principalement le conseil d'administration, comme en illustre le présent arrêt.

Un premier ensemble de décisions a d'abord semblé incliner en faveur du président. En 2003², en dépit des pouvoirs statutaires étendus reconnus à d'autres organes³, la chambre sociale de la Cour de cassation établissait le pouvoir du président de l'association pour procéder au licenciement. D'une part, 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 assimilait deux pouvoirs bien différents : le pouvoir de décider du licenciement et le pouvoir de le formaliser. Cette décision laissait de nombreuses interrogations en suspens par la généralité du pouvoir reconnu au président. La chambre sociale a réitéré en 2004⁴ en retirant la référence au pouvoir de représentation pour établir le pouvoir de licencier. Elle semblait donc exprimer un véritable principe en faveur du pouvoir du président. Cette solution a été de nouveau privilégiée en 2013, dans une espèce où l'interprétation des statuts aurait pourtant pu motiver les pouvoirs du conseil d'administration⁵. Ainsi, en présence d'un président titulaire du pouvoir de représentation et dans le silence ou l'ambiguïté des statuts sur les pouvoirs d'autres organes, le pouvoir de licencier semble lui échoir.

4. Au sein d'un second ensemble de décisions, la faveur reconnue au président s'efface et se porte sur d'autres organes. Dans l'arrêt commenté, le conseil d'administration étant statutairement compétent pour désigner le directeur (sur proposition du président), il est déclaré compétent pour le licencier, alors même

que les statuts étaient muets sur cette question. Ce raisonnement analogique s'appuyant sur un parallélisme des formes et des pouvoirs a déjà été utilisé par la Cour⁶, et très récemment encore en faveur du conseil d'administration⁷. Ainsi, il a été retenu que l'organe compétent pour nommer un salarié est compétent pour le licencier, à défaut de davantage de précisions dans les statuts. Dans cette logique, peu importe finalement l'organe désigné par les statuts et toutes les options sont envisageables, avec pour seule limite l'imagination des rédacteurs : bureau⁸, directeur, président, secrétaire, comité, conseil d'administration... L'arrêt ne précise pas s'il faut pousser le parallélisme des formes jusqu'à consulter le président sur ce licenciement puisque la désignation se faisait sur sa proposition.

Parfois, la Cour fait même l'économie du strict parallélisme des pouvoirs. Dans un arrêt assez récent⁹, sa préférence allait encore au conseil d'administration en raison de ses pouvoirs très étendus en matière de gestion et de direction bien qu'aucune clause spéciale ne lui attribue compétence pour le recrutement ou le licenciement du personnel.

Qu'il s'agisse du pouvoir du président ou d'un autre organe, ces solutions tentent toutes de dégager des principes opérants dans le maelström des dispositions statutaires et autres règlements intérieurs. Cependant, ces solutions sont encore trop marquées du sceau du droit des sociétés sans véritablement tenir compte de la spécificité des associations.

II – L'unicité de la gouvernance d'association

5. Qu'elles soient en faveur du président ou d'un autre organe en vertu du parallélisme des pouvoirs, les solutions dégagées ne sont guère totalement satisfaisantes. L'origine statutaire des pouvoirs au sein de l'association est à l'origine de ces difficultés. La loi du 1er juillet 1901 ne précise ni les organes dont doit se pourvoir une association, ni leur pouvoir. Face à ce formidable champ de liberté contractuelle, le rédacteur de statuts se trouve souvent fort dépourvu. D'autant plus dépourvu qu'il subit l'influence du droit des sociétés¹⁰. Le président, le directeur général et le conseil d'administration sont des émanations des sociétés commerciales. Mais prévoir leur présence dans une association sans leur attribuer de pouvoirs précisément délimités est la source de tous les contentieux en matière de licenciement, et bien au-delà.

6. Reconnaître la compétence du président pour formaliser le licenciement quand ce dernier est investi du pouvoir de représentation de l'association est cohérent. Lui reconnaître aussi le pouvoir de décider du principe du licenciement est très excessif et revient à confondre pouvoir de décision et pouvoir de représentation. Pourtant, ce glissement a déjà été opéré et critiqué¹¹. Établir le pouvoir de décision du président en miroir de son pouvoir de représentation, même si c'est uniquement en l'absence de clause contraire, semble contestable. Dans les sociétés commerciales, les dirigeants sont habilités pour représenter la société vis-à-vis des tiers, et pour agir, en son nom et pour son compte, sous réserve des pouvoirs reconnus par la loi aux autres organes¹². Dans les associations, la loi est muette sur ces pouvoirs et les précisions sont souvent absentes des statuts. Selon la jurisprudence précédemment évoquée, cette situation profite au président. Outre les conséquences juridiques, les implications pratiques sont très importantes. En effet, force est de constater que même les versions a minima des statuts prévoient la présence du président et son pouvoir de représentation. Bien souvent, il ne s'agit pas d'une réflexion aboutie des rédacteurs mais d'une carence dans l'élaboration des statuts. Il est donc abusif de reconnaître des pouvoirs aussi étendus à un seul organe, d'autant plus dans un groupement où la collégialité des décisions apparaît encore plus prégnante que dans les sociétés.

7. Quant à la solution qui consiste à déterminer le pouvoir de licencier par extension du pouvoir de recruter, elle peut sembler obéir à une logique qui s'applique déjà en droit des sociétés¹³. Celui qui est compétent pour « faire » est compétent pour « défaire » et, par extrapolation, cela pourrait s'appliquer à d'autres situations. Par exemple, celui qui décide de la conclusion d'un contrat, décide de sa résiliation. Le principe est intéressant mais pas généralisable. Tout d'abord, il postule d'un pouvoir initialement prévu : en l'occurrence, le pouvoir de nommer les salariés. Or, la précision est loin d'être systématique. Toutefois, il a été admis que les dispositions puissent siéger aussi bien dans les statuts que dans le règlement intérieur¹⁴. Cette solution peut satisfaire les membres de l'association mais pas forcément les tiers. De plus, il n'est pas exclu que l'articulation des statuts et du règlement intérieur crée plus de difficultés qu'elle n'en résout... Ensuite, dans l'esprit des rédacteurs, prévoir un type de pouvoir (recruter) ne sous-entend pas forcément son extension par analogie (licencier). Il en va encore de l'essence et de l'organisation interne de l'association. Les membres de l'association qui n'ont pas précisé cette compétence peuvent-ils y souscrire ? L'équilibre inhérent à cette solution le laisse supposer mais ce ne sont que spéculations. Dans tous les cas, cela engage dans un processus d'interprétation qui n'est pas à l'abri de la dénaturation. Enfin, il est des situations où le parallélisme ne peut s'exercer et pour lesquelles le raisonnement est neutralisé.

8. Ainsi, aucune des solutions actuelles n'est parfaitement adéquate. La loi du 1er juillet 1901 a été toilettée par l'ordonnance n° 2015-904 du 23 juillet 2015 portant simplification du régime des associations et des fondations, en application de l'article 62 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Lors de la présentation du texte, Patrick Kanner rappelait que « La France est riche de sa vie associative. Sur tout son territoire, ce sont 1,3 million d'associations et 16 millions de bénévoles qui mobilisent des énergies, répondent à des besoins nouveaux et véhiculent l'apprentissage de la citoyenneté et du vivre ensemble. Les associations sont en outre créatrices d'emploi : en 2014, 165 000 associations employaient 1 813 000 salariés ». Mais si l'ordonnance comprend bien un volet sur « la gestion associative courante »¹⁵, il se concentre sur les demandes d'agrément et de subventions. Sans doute peut-on regretter que quelques éclaircissements n'aient pas été apportés sur la gouvernance de ces structures dont l'impact social est justement souligné. Cependant, des mesures aussi importantes, qui toucheraient à la nature même de l'association, ne sauraient se contenter d'une réforme au petit pied.

Notes de bas de page

1-

S. Tourneaux, « La délicate question du pouvoir de licencier dans les associations » : RDT 2015, p. 325, spéc. n° 3.

2-

Cass. soc., 25 nov. 2003, n° 01-42111 : BJS févr. 2004, p. 422, n° 74, note C.-M. Bénard ; RTD com. 2004, p. 119, n° 6, obs. L. Grosclaude.

3-

L'association était administrée par le conseil d'administration. Le bureau était en charge, sur délégation de celui-ci, 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.

4-

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

5 –

Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-13985 : selon l'article 13 des statuts, le conseil d'administration prend toutes les décisions relatives à la gestion du personnel. Sauf à considérer que le licenciement ne relève pas de la gestion du personnel, la compétence du conseil d'administration semblait acquise. Pourtant, la chambre sociale en a décidé autrement en reconnaissant les pouvoirs du président.

6 –

Cass. soc., 4 mars 2003, n° 00-45193 : Dr. soc. 2003, p. 543, n° 5, note J. Savatier.

7 –

Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-16020 : JCP E 2015, 1147, spéc. n° 13, B. Dondero.

8 –

Cass. soc., 3 oct. 1980, n° 79-41193 : Gaz. Pal. 24 janv. 1981, p. 9, n° 1.

9 –

Cass. soc., 12 janv. 2012, n° 10-23484 : BJS mai 2012, p. 421, n° 221, note C.-M. Bénard.

10 –

Non sans raison d'ailleurs, puisque les dispositions du Code civil, et à défaut du Code de commerce, régissant les sociétés présentent une vocation subsidiaire d'application aux associations : Cass. 1^{re} civ., 3 mai 2006, n° 03-18229 : RTD com. 2006, p. 619, obs. L. Grosclaude.

11 –

Cass. soc., 25 nov. 2003, préc. – Cass. soc., 29 sept. 2004, préc., et nos obs. spéc. nos 6 et s.

12 –

Par ex., C. com., art. L. 221-4 pour le gérant de SNC ; C. com., art. L. 226-7 pour la SCA ; C. com., art. L. 223-18 pour la SARL ; C. com., art. L. 225-51, L. 225-51-1, L. 225-56 pour la SA ; C. com., art. L. 227-6 pour la SAS.

13 –

B. Dondero, note préc., spéc. nos 18 et s.

14 –

Cass. soc., 9 janv. 2013, n° 09-40605 : BJS avr. 2013, p. 277, n° 124, note B. Dondero – Cass. soc., 5 nov. 2014, préc.

15 –

<http://www.associations.gouv.fr/10810-l-ordonnance-portant.html>.