

Délégation de pouvoirs dans une association : à quelles conditions ?



© 2025 Les Echos Publishing

Une délégation de pouvoirs est l'acte par lequel une personne (le délégant) transfère à une autre personne (le délégataire) une partie de ses pouvoirs. Le délégataire est alors juridiquement habilité à prendre, à la place du délégant, des décisions qui entrent dans le champ d'application de la délégation ainsi consentie. Dans les associations, la délégation de pouvoirs doit être prévue dans les statuts et ne peut pas résulter d'un simple accord tacite. Illustration avec un arrêt récent de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une association avait, mi-septembre 2021, suspendu le contrat de travail d'une infirmière qui ne justifiait pas être vaccinée contre le Covid-19. Après une reprise du travail début 2022, le contrat de travail de la salariée avait de nouveau été suspendu mi-mai 2022.

La salariée avait contesté en justice ces deux mesures de suspension. Elle prétendait que le directeur de l'établissement qui les avait prononcées n'était pas compétent pour ce faire en l'absence de délégation de pouvoir valable.

Une délégation de pouvoirs écrite

Mais la Cour de cassation n'a pas suivi cette argumentation. En effet, elle a constaté que les statuts de l'association autorisaient la délégation de pouvoirs et que le directeur de l'établissement avait reçu une délégation de pouvoir écrite « de veiller à l'ensemble des règles légales en termes d'embauche, à la gestion des ressources humaines en conformité avec les textes réglementaires, avait en charge les embauches, la mise en place des mesures disciplinaires et les licenciements, et la responsabilité des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité ». Elle en a conclu qu'il était compétent pour informer la salariée des suspensions de son contrat de travail.

[Cassation sociale, 20 novembre 2024, n° 23-15030](#)

© 2025 Les Echos Publishing