

Délégation du pouvoir de licenciement au directeur d'une association



© 2025 Les Echos Publishing

Les tribunaux sont régulièrement saisis de litiges dans lesquels les salariés des associations contestent la compétence du signataire de leur lettre de licenciement. Et pour cause, les juges estiment que le licenciement prononcé par un organe (conseil d'administration, bureau...) ou une personne (directeur, président...) ne disposant pas du pouvoir de licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Ce qui ouvre droit à des indemnités pour le salarié.

Dans une affaire récente, la Cour de cassation a dû se prononcer sur la validité non pas d'un licenciement, mais d'une convention de rupture conventionnelle signée par le directeur d'une association. En effet, la salariée invoquait le fait que le directeur ne disposait du pouvoir de signer une telle convention.

Une rupture conventionnelle sans cause réelle et sérieuse

Pour se prononcer, les juges se sont référés aux statuts de l'association qui précisait que :

– le conseil d'administration avait le pouvoir de nommer et de révoquer les salariés, en particulier les cadres, soit

directement soit par délégation à la direction ;
– le président exécutait les décisions du conseil.

Ils ont également pris connaissance des délégations de pouvoir faites au directeur qui indiquaient que celui-ci était responsable de l'argumentaire du dossier, de la construction de la procédure et de la présentation du dossier au bureau pour débat et validation, mais que la lettre de licenciement restait signée par le président.

Au vu de ces éléments, les juges ont considéré que le directeur ne disposait pas du pouvoir de signer l'acte de rupture du contrat de travail, que ce soit dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle. En effet, si ce dernier jouait un rôle actif dans la préparation de la procédure menant à la rupture d'un contrat de travail, il n'avait, en revanche, reçu aucune délégation du pouvoir de licencier.

Les juges en ont conclu que la rupture conventionnelle de la salariée devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 22 octobre 2025, n° 24-15046](#)

© 2025 Les Echos Publishing