

Licenciement sans délégation de pouvoir dans une association



© 2025 Les Echos Publishing

Dans les associations, le pouvoir de licencier appartient à l'organe désigné dans les statuts ou, si ces textes sont silencieux sur ce point, au président. L'organe disposant de cette compétence pouvant la déléguer à un salarié de l'association (DRH, directeur...).

Le licenciement prononcé par une personne ne disposant pas de ce pouvoir est, en principe, dépourvu de cause réelle et sérieuse. Mais la Cour de cassation vient de décider que ce licenciement est nul si le Code du travail prévoit une telle sanction, par exemple en cas de licenciement d'une femme enceinte.

À noter : sauf exceptions, il est interdit de licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, pendant les congés payés pris immédiatement après ce congé ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Un licenciement sans délégation de pouvoir...

Dans une affaire récente, le directeur d'une association avait licencié pour faute grave une salariée enceinte. Un licenciement contesté en justice au motif que le directeur n'était pas compétent pour prendre cette décision.

La Cour de cassation a constaté d'une part, que, dans cette association, le pouvoir de licencier appartenait, selon les statuts, au conseil d'administration et que d'autre part, le directeur, qui avait signé la lettre de licenciement de la salariée, n'avait reçu aucune délégation de ce pouvoir. En conséquence, ce licenciement, prononcé par une personne incompétente, n'était pas valable.

... déclaré nul par les juges

Il restait alors aux juges à déterminer si ce licenciement devait être déclaré sans cause réelle et sérieuse ou nul.

La Cour de cassation a rappelé que, selon le Code du travail, il est interdit de licencier une femme enceinte, sauf faute grave non liée à son état de grossesse ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse. Le licenciement prononcé en méconnaissance de ces règles étant nul.

S'appuyant sur ce principe, elle a considéré que le licenciement de la salariée enceinte, prononcé par une personne incompétente, devait être déclaré nul. Peu importe qu'il repose ou non sur une faute grave.

Conséquence : la salariée dont le licenciement est déclaré nul a droit, en l'absence de réintégration, à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire, en plus du paiement des salaires qu'elle aurait perçus entre la date de son

licenciement et la date de fin de la période de protection contre le licenciement.

[Cassation sociale, 12 février 2025, n° 23-22310](#)

© 2025 Les Echos Publishing