

Qui peut signer un plan de sauvegarde de l'emploi dans une association ?



© 2024 Les Echos Publishing

Les associations d'au moins 50 salariés qui envisagent de licencier pour motif économique au moins 10 salariés sur une période de 30 jours doivent mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le PSE peut être négocié dans le cadre d'un accord collectif conclu entre l'employeur et un syndicat représentatif. Il fait ensuite l'objet d'une validation par l'administration du travail.

Dans une affaire récente, le PSE d'une association avait été conclu dans le cadre d'un accord collectif signé par sa directrice générale. Ce plan avait ensuite été validé par le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS).

Plusieurs salariés de l'association avaient contesté en justice la décision administrative validant le PSE. Ils soutenaient notamment que la directrice générale de l'association était dépourvue de qualité pour signer le PSE au nom de l'association.

En effet, selon ses statuts, la directrice générale ne pouvait engager l'association qu'à hauteur de 300 000 €. Les dépenses supérieures à ce montant devant être autorisées par le comité exécutif. Pour les salariés, le PSE, dont le coût s'élevait à

2,8 millions d'euros, aurait donc dû être signé par le comité exécutif et non pas par la directrice générale.

Saisi de ce litige, le Conseil d'État a considéré que le PSE était valide. Pour en arriver à cette conclusion, il a constaté que le comité exécutif avait ratifié l'accord collectif signé par la directrice générale. Le fait que cette délibération intervienne 6 mois après la signature de l'accord et sa validation par la DRIEETS ne remettait pas en cause cette régularisation.

[Conseil d'État, 3 avril 2024, n° 465582](#)

© 2024 Les Echos Publishing