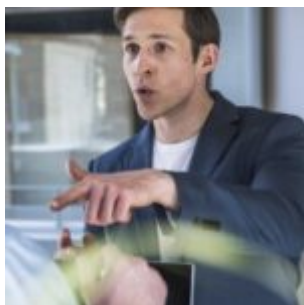


Validité de la délégation du pouvoir de sanctionner les salariés dans une association



© 2023 Les Echos Publishing

Dans une association, le pouvoir de licencier ou de prendre une sanction disciplinaire contre un salarié appartient à son président. Toutefois, les statuts peuvent accorder ce pouvoir à un autre organe de l'association comme le bureau ou le conseil d'administration. Dans cette hypothèse, le président perd son pouvoir au profit de l'organe désigné par les statuts.

L'organe compétent pour licencier ou sanctionner un salarié peut déléguer ce pouvoir à un salarié de l'association (directeur général, responsable des ressources humaines, chef de service, etc.). Une délégation de pouvoirs dont les conditions de validité sont régulièrement rappelées par la Cour de cassation.

Ainsi, dans une affaire récente, la directrice des ressources humaines d'une association avait prononcé une mise à pied disciplinaire de 3 jours contre une salariée. Une sanction que celle-ci avait contestée en justice.

La Cour de cassation a donné raison à la salariée. En effet, le président de l'association, compétent dans cette affaire pour prendre des sanctions disciplinaires contre les salariés, n'avait jamais délégué son pouvoir à la directrice des

ressources humaines. Dès lors, cette dernière n'était pas compétente pour sanctionner la salariée et la mise à pied devait donc être annulée.

L'employeur prétendait que la délégation de pouvoir était tacite et se déduisait des fonctions attribuées à la directrice des ressources humaines. Un argument que n'a pas suivi la Cour de cassation. En effet, la délégation de pouvoirs, qui doit être expresse, ne peut pas découler, par exemple, des compétences mentionnées dans un contrat de travail.

[Cassation sociale, 14 juin 2023, n° 21-23461](#)

© 2023 Les Echos Publishing