

Le pouvoir des dirigeants associatifs en matière social

I - La problématique

La question de la représentation de l'association vis-à-vis des tiers, notamment dans les domaines du recrutement et de la rupture du contrat de travail est régulièrement soulevée. Qui au sein d'une association est réellement habilité à conclure un contrat de travail, à déterminer la rémunération du salarié ou bien à procéder à un licenciement ? Est-ce le Président, le Bureau ou le Conseil d'Administration ? Comment sont répartis les pouvoirs ?

Les enjeux sont extrêmement importants pour une association, dans le cadre de sa fonction employeur. Ainsi par exemple, un licenciement prononcé sans habilitation juridique de son signataire est sans cause réelle et sérieuse. De même, a pu récemment être « considéré comme non valable le contrat de travail à durée déterminée conclu entre un entraîneur de football et le président de la section football d'une association sportive, ce dans la mesure où ledit président n'était pas habilité à signer ce type de contrat, seul le président de l'association elle-même pouvant revendiquer statutairement la qualité d'employeur » (CA Paris, 30 mai 2012, n° 10/06669, Grégoire).

II - La réglementation

1. Un principe

Le principe concernant les associations reste celui de la liberté contractuelle des adhérents. Tout dépend donc de ce qui est indiqué dans les statuts (à jour) de l'association, ainsi que dans l'éventuel règlement intérieur. Leur lecture attentive préalable est donc toujours conseillée.

2. Des limites pratiques

Cependant, même à la lecture des statuts, la détermination de la personne ou de l'organe compétent pour tel ou tel acte peut s'avérer particulièrement complexe (pas de modifications des statuts depuis la création de l'association ou encore les statuts ne prévoient pas une répartition claire des pouvoirs...), ce qui conduit régulièrement les dirigeants à commettre, même involontairement, des fautes de gestion. Une éventuelle délégation de pouvoir au profit du directeur de l'association peut également avoir des conséquences pratiques.

3. Des conseils dans la rédaction des statuts

Pour limiter ces incertitudes, nous ne pouvons que conseiller l'indication précise de cette répartition des pouvoirs dans les statuts ou le règlement intérieur, ce qui facilitera le fonctionnement futur de l'association. Attention toutefois à ne pas adopter une rédaction trop restrictive, qui pourrait s'opposer au principe démocratique inhérent au projet associatif.

III - Une grille de lecture des statuts

1. En l'absence de clause statutaire expresse

Dans ces conditions, le Conseil d'Administration (ou le Comité Directeur) dispose des pouvoirs les plus étendus pour assurer en toute circonstance la gestion courante de l'association. Le Président ne peut donc, sans délibération préalable du Conseil d'Administration, engager l'association pour ester en justice, recruter et/ou licencier un salarié. En revanche, le Conseil d'Administration peut donner mandat à l'un des administrateurs (voire à un directeur) de conduire la gestion des ressources humaines de l'association.

2. En présence d'une clause statutaire relative aux pouvoirs

Dans ces conditions, l'analyse devra se porter sur l'articulation des prérogatives entre Président, Conseil d'administration, et Assemblée Générale. Lorsqu'un mandat général est confié au Président, celui-ci est tout à fait habilité, par exemple, à procéder au licenciement d'un salarié. Au contraire lorsqu'un mandat spécial (c'est-à-dire limité à certaines actions précises) lui est confié, le Président ne pourra pas mettre en œuvre seul la procédure de licenciement, sauf si celle-ci fait partie de ses actions précisément édictées par les statuts ou le règlement intérieur.

Attention : On retrouve régulièrement l'exigence de l'autorisation préalable du Conseil d'Administration pour certains actes. Dans une telle situation, la procédure de licenciement devra être précédée par une délibération du Conseil d'Administration autorisant son Président à conduire la procédure disciplinaire.

Les associations Profession Sport et Loisirs sont à votre disposition pour vous accompagner dans des démarches de recrutement ainsi que pour réaliser vos bulletins de salaires et les déclarations sociales obligatoires.