

.....

De la nécessité de rédiger avec précision la délégation du pouvoir de licencier !

.....

Par un arrêt du 17 octobre 2018 (n° 17-13.268), la Cour de cassation donne une nouvelle illustration de l'exigence de précision, en particulier dans le secteur associatif, de la délégation du pouvoir de licencier

Dans cette affaire, un Président avait donné au Directeur Général, **comme l'y autorisaient expressément les statuts de l'Association**, délégation de pouvoirs « en matière de gestion administrative » énonçant qu'il avait « autorité sur l'ensemble du personnel employé par l'association » et qu'il était « responsable des éventuels manquements des salariés qui lui sont directement rattachés ».

La Cour de cassation, confirmant le raisonnement des juges du fond, a d'abord précisé que **l'ambiguïté de la délégation de pouvoirs rendait nécessaire son interprétation. Selon les statuts de l'Association :**

- le CA et le Président étaient seuls investis du pouvoir de licencier,
- et que le Président pouvait déléguer certains de ses pouvoirs aux membres du bureau et au Directeur Général.

En l'espèce, bien que le Président était fondé à déléguer son pouvoir de licencier et qu'une délégation de pouvoirs avait bien été formalisée, **l'imprécision de celle-ci a légitimement pu conduire les juges à considérer que le pouvoir de licencier n'avait fait l'objet d'aucune délégation.**

Le licenciement notifié par le Directeur Général, dépourvu de pouvoir, est alors sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi et en pratique, pour éviter tout risque d'interprétation contraire par les juges, **il est impératif d'indiquer expressément que le délégataire se voit déléguer le pouvoir de licencier :** la simple mention de « la gestion du personnel », par exemple, pourrait être jugée insuffisante par un juge.

Parmi les bonnes résolutions de fin d'année, nous préconisons de vérifier le contenu des délégations de pouvoirs !