

TRIBUNE

« Que serait l'ESS
sans les associations ? »,
par Christèle Lafaye,
conseillère Europe et vie
associative à l'Uniopss.
P. 14

LOTERIES ASSOCIATIVES

//// Tout sur la réglementation

P. 34

ÉTAT DES DIFFICULTÉS

//// Entre mutations et crise économique

P. 42

RELATION DE TRAVAIL

MAIS QUI EST L'EMPLOYEUR ?

//// Mise à disposition

//// Prêt de main-d'œuvre

//// Groupements d'employeurs

//// Associations intermédiaires

//// Délégation de pouvoirs

//// Unions et fédérations

P. 17

■ Le partage du travail dans un contexte de raréfaction des financements en direction des associations.

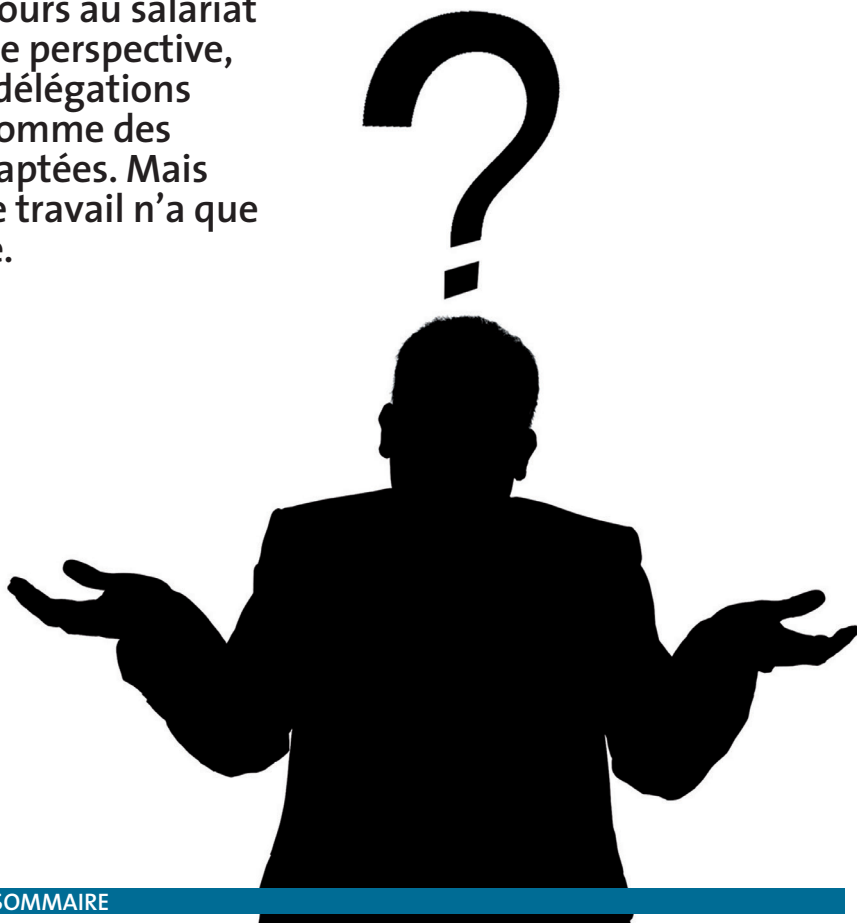
■ La relation triangulaire qui brouille la vision traditionnelle de l'employeur.

■ Lorsque le salarié appartient à un groupe, quelle est la procédure à suivre en matière de reclassement ?

RELATION DE TRAVAIL

MAIS QUI EST L'EMPLOYEUR ?

Dans un contexte de professionnalisation du secteur associatif, le recours au salariat s'avère essentiel. Dans cette perspective, le partage du travail et les délégations de pouvoirs apparaissent comme des réponses pertinentes et adaptées. Mais en la matière, la relation de travail n'a que l'apparence de la simplicité.



SOMMAIRE

P. 18 — De l'emploi à l'employeur : un écheveau juridique parfois difficile à démêler
P. 19 — La qualité d'employeur en matière associative
P. 26 — Portage salarial : avantages et inconvénients

P. 27 — Mandat apparent et délégation de pouvoirs
P. 30 — Autoentrepreneur : le risque de requalification
P. 31 — Unions et fédérations : le reclassement en question

DE L'EMPLOI À L'EMPLOYEUR : UN ÉCHEVEAU JURIDIQUE PARFOIS DIFFICILE À DÉMÊLER

Dans ses aspects juridiques, la relation de travail est le plus souvent abordée sous l'angle de la question essentielle de l'existence d'un contrat de travail. Un lien de subordination, critère décisif mais non unique, doit être caractérisé. Ce contrat lie le salarié à son employeur.

Mais qui est l'employeur ? Le salarié l'identifie, voire l'incarne le plus souvent en la personne de celui qui organise le travail. La terminologie rend compte de l'évolution de l'organisation des entreprises et de leurs activités. On est ainsi passé de l'usage du vocable de « patron » – qui, sans avoir totalement disparu, identifiait le propriétaire de l'entreprise industrielle – à celui d'« employeur », plus contemporain, signe de la tertiarisation de l'économie et d'une organisation du travail souvent plus difficile à saisir.

Les salariés sont de plus en plus confrontés non pas à la figure d'un dirigeant mais au management et chacun pressent que celui ou ceux qui organisent le travail ne sont pas ceux qui prennent les décisions stratégiques pour l'entreprise. Des évolutions sont aussi à l'œuvre dans le secteur associatif et si la struc-

turation du capital n'est pas à l'origine de la dilution de la figure de l'employeur, d'autres raisons brouillent les représentations.

ORGANISATION

La raison la plus évidente – encore que souvent méconnue – résulte de l'organisation même de l'association. Cette dernière est en effet une personne morale à laquelle est juridiquement attribuée la qualité d'employeur, personne titulaire du pouvoir patronal, partie, avec le salarié, au contrat de travail. Mais on comprend que si l'association employeur est un être juridique, elle n'est qu'une création – une fiction du droit – qui ne peut agir autrement que par la voie d'un représentant, personne physique, détenteur des pouvoirs patronaux. Dans une association, le détenteur de ces pouvoirs

est le président, lequel agit au nom et pour le compte de l'association et peut déléguer tout ou partie des prérogatives qu'il tient de l'employeur, spécialement lorsque l'association est organisée en plusieurs établissements, opérant ainsi une décentralisation de son organisation et de son fonctionnement.

CONTRAINTES ÉCONOMIQUES

Surtout, des contraintes économiques – telles que la mutualisation des activités ou encore le travail en réseau – ainsi que des formes particulières d'organisation du travail ou de structuration de l'activité – comme pour les associations de services à domicile – perturbent l'identification, pour les salariés, de leur employeur. Il s'ensuit que l'emploi du salarié peut être localisé et, partant, accompli dans une autre structure, un autre lieu que celui de l'association. Dans une telle configuration, à l'instar des mises à disposition, on observe une dissociation entre le titulaire du pouvoir – l'association employeur – et le détenteur du pouvoir – l'utilisateur – qui va donner des instructions mais aussi assumer des responsabilités en matière de santé et de sécurité ou de durée du travail.

Aussi est-ce pour ne point se perdre dans le dédale de l'organisation de l'association, du travail, des techniques de transfert des pouvoirs ou des régimes juridiques à l'œuvre que le présent dossier entend apporter un éclairage sur différentes configurations interrogeant l'identification d'un employeur. Dans notre ordonnancement des rapports individuels de travail, cette connaissance est essentielle puisque, dans un système d'imputation des droits et des obligations, seront désignés celui ou ceux qui assumeront les conséquences des décisions et les responsabilités subséquentes. ■



AUTEUR Jean-François Paulin
TITRE Maître de conférences en droit privé,
IUT – université Lyon 1,
directeur de l'Institut de formation
syndicale de Lyon

L'apparition de dispositifs reposant sur une relation triangulaire de travail a remis en cause la simplicité de cette définition. En effet, lorsqu'un salarié est mis à disposition d'une autre structure, il est au centre d'une relation qui met en avant un employeur de droit et un employeur de fait. Si, d'ordinaire, l'identification de ces deux acteurs ne pose aucune difficulté, il n'en va pas de même de la détermination de leurs obligations réciproques. L'exécution de la prestation de travail au bénéfice de l'utilisateur confère à ce dernier différentes obligations qui varient selon le dispositif auquel les acteurs ont recours. Il en va ainsi en cas de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ainsi que dans le cadre des groupements d'employeurs et des associations intermédiaires.

PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE À BUT NON LUCRATIF

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une opération juridique qui a fait l'objet, ces dernières années, de différentes interventions du législateur. Ainsi, la loi 28 juillet 2011¹ en a précisé les conditions de mise en œuvre. Il en résulte qu'une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition². De plus, cette opération requiert le respect de différentes conditions posées à l'article L. 8241-2 du code du travail, lequel indique que le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclut entre entreprises nécessite notamment :

LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR EN MATIÈRE ASSOCIATIVE

Dans le cadre d'un contrat de travail, l'employeur est celui qui exerce l'autorité et donne des tâches à accomplir en contrepartie du paiement d'une rémunération. À la différence du salarié qui est obligatoirement une personne physique, l'employeur est indifféremment une personne physique ou morale. En matière associative, seule une association dotée de la personnalité juridique peut avoir cette qualité.

- l'accord du salarié concerné ;
 - une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
 - un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.
- De son côté, la loi du 22 mars 2012 a posé le principe que, à son retour dans l'entreprise, le salarié « retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse »³. Si les conditions de mise en jeu de l'infraction de prêt de main-d'œuvre illicite ont été précisées, force est de constater que le législateur n'est pas intervenu sur le partage de responsabilités entre l'entreprise

prêteuse et l'entreprise utilisatrice. C'est donc du côté de la jurisprudence qu'il faut aller chercher les évolutions. Les tribunaux ont en effet apporté des précisions s'agissant de la notion de co-employeur et de celle de permutabilité dans le cadre du respect de l'obligation de reclassement.

NOTION DE CO-EMPLOYEUR

Si la notion de co-employeur n'est pas une innovation, elle connaît aujourd'hui un succès grandissant auprès des tribunaux. La Cour de cassation a en effet rendu deux arrêts importants⁴ dans lesquels elle reconnaît une situation de co-emploi fondée exclusivement sur une relation de dépendance entre deux entreprises juridiquement distinctes. Il en ressort que les juges du fond doivent constater une « confusion d'intérêts, d'activité et de direction » entre deux entreprises pour pouvoir en tirer toutes les conséquences juridiques. Si cette problématique concerne plus généralement ●●●

1. Loi n° 2011-893 du 28 juill. 2011, JO du 29.

2. C. trav., art. L. 8241-1.

3. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, JO du 23 ; C. trav., art. L. 8241-2.

4. Soc. 18 janv. 2011, n° 09-69.199 ; Soc. 30 nov. 2011, n° 10-22.971.

●●● une maison-mère et sa filiale, elle est de nature à affecter également le secteur associatif. C'est le cas notamment des associations dites mandataires qui agissent pour le compte de personnes âgées ou handicapées afin de les aider à recruter les salariés dont elles ont besoin et à gérer l'ensemble des formalités liées à cet emploi. Dans un arrêt en date du 20 janvier 2000⁵, la Cour de cassation a ainsi approuvé les juges du fond d'avoir affilié au régime général de Sécurité sociale en tant que salariées de l'association, sur la base de l'article L. 311-2 du code de la Sécurité sociale, les personnes recrutées par celle-ci comme aides à domicile au profit de personnes âgées, malades ou handicapées. En effet, l'association effectuait à la place des personnes en difficulté les formalités consécutives à l'emploi de personnel de maison,

deux structures. Un arrêt rendu en date du 26 janvier 2012⁶ ne nous donne pas, pour des motifs de procédure⁷, une réponse précise. Pour autant, les faits à l'origine de cette affaire méritent d'être mis en exergue. En effet, ne peut-on pas reconnaître la qualité de co-employeur lorsqu'on est en présence d'une association locale qui s'oblige à respecter les statuts et le règlement intérieur de la fédération, qui est intégrée dans le périmètre de combinaison des comptes de la fédération et dont le conseil d'administration est composé majoritairement de personnes physiques de la fédération et lorsqu'on constate également que le directeur de l'association est nommé par la fédération, que l'association respecte les critères de gestion établis par la fédération, qu'elle paie une cotisation à cette dernière, qu'elle a été

PERMUTABILITÉ DU PERSONNEL ET GROUPE DE RECLASSEMENT

Par principe, une décision de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude du salarié à occuper son poste de travail ne peut intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise ou le groupe s'avère impossible. Pour la Cour de cassation, le groupe de reclassement est déterminé à partir d'éléments factuels de nature à révéler des possibilités de permutation entre les différentes entreprises⁸. L'étude de la jurisprudence montre que la notion de permutabilité d'emploi est une notion de fait, qui dépend des caractéristiques des salariés à reclasser et des relations avec d'autres entités. Ainsi, les relations qui peuvent exister entre deux associations qui s'échangent du personnel sont de nature à créer un groupe de reclassement.

C'est la conclusion à laquelle est arrivée la cour d'appel de Rouen dans un arrêt rendu en date du 29 janvier 2013⁹. En l'espèce, une salariée, engagée en qualité de secrétaire d'accueil par une association et promue conseillère en insertion professionnelle, a saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement pour motif économique. Les magistrats ont constaté que coexistaient deux associations ayant leur siège social à la même adresse et ayant le même président et dont les objets sociaux étaient, pour la première – employeur de la salariée –, de favoriser, en sa qualité d'acteur dans le champ de l'insertion par l'activité économique, l'accès à l'emploi des publics en difficulté et, pour la seconde, de créer et gérer des emplois au bénéfice des personnes salariées habituellement accueillies par les associations intermédiaires. Ainsi, tout en étant juridiquement distinctes, les deux associations étaient complémentaires dans leurs

“ L'étude de la jurisprudence montre que la notion de permutabilité d'emploi est une notion de fait, qui dépend des caractéristiques des salariés à reclasser et des relations avec d'autres entités ”

payait le salaire et les charges, recrutait le personnel par voie publicitaire et procédait aux affectations en fonction des besoins de sorte que les prestations pour un seul adhérent pouvaient être assurées par plusieurs aides.

La question se pose également de savoir si les salariés d'une association régionale ne sont pas en droit d'invoquer la qualité de co-employeur de la fédération nationale lorsqu'il existe des liens importants entre les

soutenue par la fédération dans ses difficultés économiques et, enfin, que le projet de redéploiement des activités de l'association a été soumis à consultation au niveau de l'unité économique et sociale, et donc de la fédération qui en était chef de file ? À l'avenir, le développement de la notion de co-employeur pourrait avoir des répercussions sur le fonctionnement de fédérations d'associations d'envergure nationale ayant des ramifications sur tout le territoire français.

5. Soc. 20 janv. 2000, n° 98-13.216.

6. Soc. 26 janv. 2012, n° 10-23.324.

7. La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni des pièces de la procédure

que les salariés de l'association locale invoquaient une qualité de co-employeur de la fédération.

8. Soc. 5 avr. 1995, n° 93-42.690.

9. CA Rouen, 29 janv. 2013, n° 12/02854.

C'EST L'ARTICLE L. 1253-8

du code du travail qui pose le principe
de la responsabilité solidaire des adhérents
en matière de dettes salariales et sociales
du groupement.

activités. De plus, d'anciens salariés ayant attesté à l'occasion du procès des passages de l'une à l'autre structure, les juges du fond ont considéré que se trouvent établis des liens entre les deux associations dont les activités complémentaires et l'organisation leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. La recherche de reclassement devait donc s'étendre à la seconde association, ce que n'a pas fait l'employeur. Un tel manquement à l'obligation de reclassement est de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

DISPOSITIF DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Dans la relation triangulaire qui s'établit entre le groupement d'employeurs¹⁰, les entreprises membres et les salariés, chaque travailleur embauché par le groupement ne connaît juridiquement qu'un seul employeur – le groupement – auquel il est lié par un contrat de travail écrit. Mais les conditions matérielles dans lesquelles le salarié exécute son contrat de travail dépendent de l'entreprise utilisatrice. C'est en effet l'entreprise utilisatrice qui bénéficie de la mise à disposition du salarié. Pour autant, cet utilisateur n'exerce pas de pouvoirs directs sur le salarié mis à disposition. L'autorité que l'employeur de cette entreprise détient n'est en réalité qu'une délégation accordée par le groupement d'employeurs. Par conséquent, il convient de déterminer les droits et obligations qui pèsent sur chacune de ces parties. L'article L. 1253-12 du code du travail pose le principe selon lequel l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées

par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Le partage des responsabilités ne se limite pas aux seules conditions d'exécution du travail. Il prend également appui sur l'article L. 1253-8 du code du travail qui pose le principe de la responsabilité solidaire des adhérents en matière de dettes salariales et sociales du groupement.

OBLIGATIONS MISES À LA CHARGE DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Si le législateur a mis à la charge de l'entreprise utilisatrice certaines obligations du fait des salariés du groupement qu'elle emploie, il n'a pas créé de rapport contractuel entre eux. En sa qualité d'employeur, le groupement d'employeurs doit respecter l'ensemble des obligations mises à la charge de l'employeur par le code du travail, le code rural ou la convention collective applicable. C'est lui qui rédige le contrat de travail, rémunère le salarié, paie les charges sociales découlant de cette rémunération et assume la charge de la cessation du contrat de travail. De même, si l'entreprise utilisatrice a un pouvoir d'autorité sur le salarié du groupement en raison de l'acte de mise à disposition, le groupement d'employeurs dispose néanmoins du pouvoir de sanctionner le salarié fautif. En effet, l'utilisateur ne peut exercer son pouvoir disciplinaire qu'à l'égard des salariés qui lui sont liés par un contrat de travail. Par conséquent, il appartient au groupement de mettre en œuvre toute procédure de licenciement et d'en respecter les différentes étapes ainsi que de délivrer au salarié concerné les attestations et

justificatifs qui lui permettent d'exercer ses droits au chômage.

Enfin, en cas de litige s'élevant à l'occasion du contrat de travail, c'est le groupement d'employeurs et non l'entreprise utilisatrice qui a la qualité de partie au procès et fournit au juge des éléments lui permettant de constater la réalité et le sérieux du motif de licenciement. Dans le même sens, c'est le groupement d'employeurs qui devra, en cas de condamnation, en assumer les conséquences financières. Peu importe donc que le différend soit intervenu à l'occasion d'une mise à disposition.

Un arrêt rendu par la cour d'appel de Montpellier en date du 5 décembre 2012 est de nature à illustrer ces propos¹¹. En l'espèce, un salarié est embauché par un groupement d'employeurs en qualité de manutentionnaire saisonnier pour une période minimale de quatre semaines, avec comme terme « la fin de la saison de précalibrage kiwi ». Quelques semaines plus tard, il saisit le conseil de prud'hommes en requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. À l'appui de sa demande, il fait valoir que les conditions d'un contrat à durée déterminée saisonnier n'étaient pas remplies. Il met également en avant l'organisation particulière de ce groupement susceptible de créer une confusion dans la détermination de la qualité d'employeur. Il s'avérerait en effet, d'une part, que le responsable de l'entreprise utilisatrice assurait également la direction du groupement d'employeurs et, d'autre part, que le groupement avait son siège social dans les mêmes locaux que celui de cet adhérent. Pour la cour d'appel de Montpellier, seul le groupement d'employeurs doit assumer les conséquences de la requalification. Doit en effet être requalifié en un contrat ●●●

10. Pour une présentation approfondie de ce dispositif, voir J. Dalichoux, P. Fadeuilhe, *Les Groupements d'employeurs. Le travail à temps partagé au service de l'emploi*, 2^e éd., Liaisons, 2008 ; voir également JA n° 442/2011, p. 17.

11. CA Montpellier, 5 déc. 2012, n° 11/04434.

●●● à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée conclu avec le groupement d'employeurs agricole, dont l'objet était de mettre le salarié à la disposition d'un adhérent spécialisé dans la production de kiwis, dès lors que le groupement n'établit pas la raison pour laquelle l'emploi aurait un caractère exclusivement cyclique et par nature temporaire, les seuls graphiques réalisés par ses soins sur ce qui est censé représenter le volume d'activité mois par mois de la société adhérente étant insuffisants pour déterminer que « la campagne du kiwi correspond à un cycle végétal qui dépend du rythme des saisons et qui se répète chaque année ».

PARTAGE DE RESPONSABILITÉS SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE L. 1253-12 DU CODE DU TRAVAIL

Les obligations mises à la charge de l'entreprise utilisatrice par l'article L. 1253-12 du code du travail ont été calquées sur celles de l'entreprise qui a recours à des travailleurs intérimaires¹². L'entreprise utilisatrice, pour chaque mise à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Ces conditions d'exécution du travail s'entendent limitativement de ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. Il en découle différentes conséquences en ce qui concerne l'identification de la personne responsable.

En premier lieu, la chambre criminelle de la Cour de cassation a été amenée à se

prononcer sur l'identification de la personne responsable en cas d'infraction pénale pour non-respect de la réglementation du travail. Si elle considère que la mise à disposition de salariés d'une autre entreprise n'a pas, en principe, pour effet de décharger l'employeur de son obligation de veiller personnellement à la sécurité de son personnel¹³, elle estime que le chef de l'entreprise à laquelle appartient la victime de l'infraction peut se soustraire de sa responsabilité pénale lorsqu'il est établi que le travail exécuté a été placé sous une direction unique autre que la sienne¹⁴. Ce partage de responsabilités posé par l'article L. 1253-12 du code du travail aboutit à ce que la responsabilité du non-respect de la réglementation du travail en matière d'hygiène et de sécurité incombe au dirigeant de l'entreprise utilisatrice et non à celui du groupement. C'est la contrepartie de l'autorité qui lui a été transférée par l'acte de mise à disposition.

En second lieu, le groupement d'employeurs, qui est juridiquement l'employeur de la victime, reste tenu des conséquences financières de la faute inexcusable. Cette solution a été retenue par la Cour de cassation dans un arrêt rendu en date du 6 juillet 2000¹⁵. En l'espèce, un salarié a été victime d'un accident du travail au cours d'une mise à disposition dans une entreprise utilisatrice qui s'effectuait dans le cadre d'une opération frauduleuse de prêt de main-d'œuvre. À cette occasion, la chambre sociale a affirmé que l'employeur demeure tenu des obligations résultant de la faute inexcusable dans tous les cas de prêt de main-d'œuvre, qu'ils soient licites ou illicites, sans préjudice de l'action en remboursement qu'il peut exercer contre l'auteur de la faute inexcusable. Le caractère général de l'attendu de l'arrêt laisse à penser que l'article L. 412-6



du code la Sécurité sociale ne vise pas seulement les entreprises de travail temporaire mais prend en compte toutes les opérations de mise à disposition du personnel, parmi lesquelles on retrouve les mises à disposition effectuées dans le cadre d'un groupement d'employeurs. De nombreuses décisions rendues par les juges du fond en attestent¹⁶.

PARTAGE DE RESPONSABILITÉS SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE L. 1253-8 DU CODE DU TRAVAIL

Le dispositif des groupements d'employeurs ne consiste pas seulement à réunir au sein d'une association différents employeurs qui adhèrent à cette forme particulière d'organisation du travail. Il est également construit sur le principe de la responsabilité solidaire entre les adhérents : « les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires »¹⁷. Cette extension de responsabilité est assez originale en comparaison d'autres dispositions applicables dans le domaine du prêt de main-d'œuvre ou de la sous-traitance, ou avec celles qui régissent le droit des associations. Elle procure une garantie non négligeable contre l'insolvabilité à certains de ses créanciers.

12. C. trav., art. L. 1251- 21.

13. Crim. 16 sept. 1997, *RJS* 1/98, n° 47.

14. Crim. 17 nov. 1987, *Bull. crim.* n° 496.

15. Soc. 6 juill. 2000, *RJS* 9-10/00, n° 1004.

16. Voir en ce sens : CA Nîmes, 24 avr. 2012, n° 10/04810 ; CA Lyon, 5 avr. 2011, n° 10/03723.

17. C. trav., art. L. 1253- 8.



vient notamment dans des structures au sein desquelles les associés ne sont responsables des dettes que dans la limite de leurs apports.

DISPOSITIF DES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES

Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901²¹ et conventionnée par l'État, une association intermédiaire a pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant, à titre onéreux, à disposition de personnes physiques ou de personnes morales²². D'un point de vue juridique, le législateur a fait le choix de ne pas créer de règles spécifiques de fonctionnement mais de rattacher ce dispositif à des textes qui régissent d'autres formes de prêt de main-d'œuvre. En effet, une association intermédiaire est une personne morale qui relève avant tout du secteur de l'insertion par l'activité économique. Elle est donc régie par les articles L. 5132-7 et suivants du code du travail. Une association intermédiaire est également un dispositif de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif et est régie à ce titre par le droit commun de la mise à disposition, et notamment par l'article L. 8241-2 du code du travail qui précise que les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L. 2313-5 et L. 5221-4 du même code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la Sécurité sociale sont applicables. Cet ensemble de règles juridiques n'est pas sans incidences sur la détermination de l'employeur juridiquement responsable dont la réponse varie selon que l'on se place sur le terrain du droit du travail ou sur celui de la Sécurité sociale. ●●●

Au premier abord, cette responsabilité solidaire peut apparaître comme un frein à la création et au développement des groupements d'employeurs. Un chef d'entreprise, soucieux des intérêts de sa société, peut être réticent à se voir imposer une telle obligation en contrepartie de la mise à disposition de personnel. Mais, à notre sens, cette disposition ne doit pas être appréhendée de manière négative. Elle constitue la pierre angulaire sur laquelle est construit le dispositif prévu aux articles L. 1253-1 et suivants du code du travail.

La loi du 28 juillet 2011¹⁸ a apporté quelques aménagements en la matière. Elle a posé le principe que les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. Elle a également admis que ces mêmes statuts peuvent prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.

En adhérant à un groupement d'employeurs, les entreprises utilisatrices acceptent donc le principe d'une responsabilité qui va au-delà de leur propre utilisation des salariés recrutés par le groupement. La Cour de cassation a eu à se prononcer sur

la mise en œuvre de cette règle dans un arrêt rendu en date du 9 mars 2004¹⁹. La question qui s'est posée était de savoir si l'AGS²⁰ était tenue de faire l'avance des sommes nécessaires au règlement des créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant pendant le maintien provisoire de l'activité décidé par le jugement de liquidation judiciaire de l'employeur. Pour la chambre sociale, l'obligation d'avancer les sommes nécessaires au règlement des créances salariales étant indépendante du statut et des obligations des membres qui composent le groupement d'employeurs, le fait qu'il existe d'autres garants n'est pas de nature à faire obstacle à l'application de la garantie de paiement des salaires. S'il s'avère toutefois que les fonds disponibles du groupement sont insuffisants, l'AGS va alors, dans un second temps, bénéficier de la possibilité de faire jouer cette responsabilité solidaire et de se retourner, par l'intermédiaire du mandataire judiciaire, contre l'ensemble des membres du groupement d'employeurs – de la même façon que l'aurait fait un salarié –, avec la possibilité de réclamer la totalité de la créance à l'un quelconque des débiteurs. De cette façon, l'AGS est en droit d'espérer récupérer la totalité des sommes qu'elle a versées aux salariés, ce qui n'est pas toujours le cas lorsqu'elle inter-

18. Loi n° 2011-893, préc.

19. Soc. 9 mars 2004, n° 02-41.852 ; P. Fadeuilhe, « Les groupements d'employeurs et la liquidation judiciaire », *Sem. soc. Lamy*, n° 1189, p. 6.

20. Régime de garantie des salaires.

21. Loi du 1^{er} juill. 1901, JO du 2.

22. C. trav., art. L. 5132-7.

●●● RESPONSABILITÉ DE L'UTILISATEUR SOUS L'ANGLE DU DROIT DU TRAVAIL

Dans la droite ligne des règles juridiques régissant un prêt de main-d'œuvre, les salariés sont embauchés et rémunérés par l'association intermédiaire à qui il appartient d'assumer l'ensemble des obligations mises à la charge des employeurs. L'étude de la jurisprudence fait apparaître que les litiges portent principalement sur une demande de requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée. À cette occasion, l'action peut être dirigée soit contre l'association intermédiaire, soit contre l'utilisateur.

En matière de contentieux prud'homal, l'action doit être, en principe, dirigée contre l'association intermédiaire. Un arrêt rendu par la cour d'appel de Dijon en date du 3 novembre 2011²³ illustre cette affirmation. En l'espèce, il est établi que la salariée occupait un emploi de femme de ménage lié aux besoins normaux et permanents de deux utilisateurs – un particulier à son domicile et une infirmière dans son cabinet – puisqu'elle était restée continuellement à leur service pendant près de six années dans le cadre de 140 contrats de travail. Les magistrats ont reconnu qu'elle était fondée à faire valoir, auprès de l'association intermédiaire, les droits tirés d'un contrat à durée indéterminée.

Mais la Cour de cassation a également reconnu, dans un arrêt en date du 2 mars 2011²⁴, la possibilité pour un salarié mis à disposition d'agir contre l'entreprise utilisatrice. En l'espèce, une salariée avait été occupée au sein d'une même société en qualité d'agent d'entretien successivement par une association intermédiaire, puis par une entreprise de travail temporaire, puis

par une autre association intermédiaire, de décembre 2001 à août 2005. La cour d'appel l'a déboutée de sa demande de requalification en contrat de travail à durée indéterminée formulée à l'encontre de l'entreprise utilisatrice au motif que les contrats précaires conclus dans le cadre d'une association intermédiaire, visée à l'article L. 5132-7 du code du travail, n'étaient pas susceptibles de requalification, expressément prévue uniquement pour les contrats à durée déterminée ou les contrats d'intérim. La Cour de cassation lui a toutefois donné raison en énonçant le principe suivant : la requalification à raison de l'occupation d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise est un principe général de restriction du recours aux contrats précaires qui n'a pas besoin d'un fondement textuel spécifique.

RESPONSABILITÉ DE L'UTILISATEUR SOUS L'ANGLE DU DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Si, par principe, les règles relatives au travail temporaire ne s'appliquent pas aux relations entretenues entre l'association intermédiaire, l'utilisateur et le salarié, réserve doit toutefois être faite des articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la Sécurité sociale qui ont trait aux conséquences de la surveillance d'un risque professionnel. Dans ce domaine, il existe un certain nombre d'hypothèses dans lesquelles la responsabilité de l'utilisateur peut être engagée.

Augmentation du taux accidents du travail

Une association intermédiaire qui place un salarié auprès d'un tiers conserve la qualité d'employeur. Il lui appartient de procéder au paiement des salaires et de fournir à l'au-

torité administrative toute justification de paiement des charges dont elle est redevable au titre de la Sécurité sociale. En conséquence, c'est l'association intermédiaire qui assumera l'augmentation du taux accidents du travail en cas d'accident de travail survenu sur un salarié mis à disposition.

Toutefois, l'article L. 412-3 du code de la Sécurité sociale prévoit que « les dispositions du présent article ne font pas obstacle à une action en remboursement de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice, ou, inversement, de celle-ci contre l'entreprise de travail temporaire, en cas d'imposition d'une cotisation supplémentaire ou d'octroi d'une ristourne ». L'association intermédiaire est en donc en droit de se retourner contre l'utilisateur de main-d'œuvre à l'origine de la sanction pour réclamer le remboursement de la somme pour laquelle elle a été condamnée²⁵. En cas de défaillance de l'utilisateur, l'association intermédiaire doit en supporter l'intégralité du coût.

Remboursement des frais engagés par la CPAM

Il résulte des termes des articles L. 412-4 du code de la Sécurité sociale que l'utilisateur est tenu de déclarer à l'association intermédiaire tout accident dont il a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise.

À défaut, l'utilisateur peut être condamné au remboursement des dépenses engagées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). L'article L. 412-5 du code de la Sécurité sociale étend en effet à l'utilisateur l'action prévue à l'article L. 471-1 du même code : « La caisse primaire d'assurance maladie recouvre auprès des employeurs ou de leurs préposés n'ayant pas satisfait à

23. CA Dijon, 3 nov. 2011, n° 10/01123.

24. Soc. 2 mars 2011, n° 09-43.290.

25. Cette règle s'applique quelle que soit l'identité de l'utilisateur (personne physique ou personne morale).

26. Le raisonnement est le même en cas de faute intentionnelle de l'utilisateur, du chef de

l'entreprise utilisatrice ou de l'un de leurs préposés.

27. Soc. 20 sept. 2006, n° 05-41.265.

28. CA Agen, 13 mai 2003, n° 02/00601.

29. CA Riom, 4 sept. 2007, n° 06/00573.

30. CA Rouen, 15 janv. 2013, n° 12/00951.

31. La notion de « conditions de travail » recouvre

exclusivement, aux termes de cet article, « ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ».

32. Crim. 15 janv. 1991, n° 89-86.352.

Dans un arrêt du 6 mai 2010,

la cour d'appel de Rennes a jugé que l'entreprise utilisatrice est responsable de tous les dommages, de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le travailleur à l'occasion de sa mise à disposition et résultant entre autres d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'inobservation des règlements.

ces dispositions l'indu correspondant à la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident. »

Imputabilité de la faute inexcusable de l'employeur

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, quelle est la part de responsabilité de l'utilisateur s'il est démontré l'existence d'une faute inexcusable de sa part²⁶ ? Il résulte de la combinaison des articles L. 412-6 et L. 452-3 du code de la Sécurité sociale que, dans cette hypothèse, c'est l'association intermédiaire, employeur de la victime, qui est seule tenue, envers la caisse d'assurance maladie, du remboursement des indemnités complémentaires prévues par la loi, ce qui exclut une condamnation solidaire des deux entreprises. Sur un plan procédural, l'action doit donc être dirigée contre l'association intermédiaire²⁷. Par conséquent, cette dernière ne peut demander sa mise hors de cause et la procédure engagée peut être déclarée dilatoire dans la mesure où elle peut se retourner contre l'entreprise utilisatrice²⁸.

L'entreprise utilisatrice est seulement exposée à une action récursoire de la part de l'entreprise de travail temporaire²⁹. Encore faut-il que la faute inexcusable soit retenue. C'est en ce sens qu'a jugé la cour d'appel de Rouen dans un arrêt du 15 janvier 2013³⁰. En l'espèce, un salarié d'une association intermédiaire, détaché auprès d'une société en qualité de manutentionnaire, a été victime d'un accident du travail en utilisant une disqueuse, lui causant de graves brûlures aux jambes, au dos et aux mains. Pour juger que l'accident du travail n'était pas imputable à la faute inexcusable de l'employeur, les

magistrats ont estimé que la conscience de l'employeur du danger auquel était exposé le salarié ne pouvait être démontrée. Ils se sont fondés sur le fait que le salarié a été laissé seul un court moment avec des consignes claires et précises et que ce n'est qu'à cette occasion que la victime a pris une initiative malheureuse en se servant d'une meuleuse dont l'usage lui avait été formellement interdit.

Sanctions pénales

Parce que l'entreprise utilisatrice d'un salarié mis à disposition par une association intermédiaire est responsable pendant la durée de la mission, aux termes de l'article L. 1251-21 du code du travail, « des conditions d'exécution du travail » tant du point de vue légal que conventionnel³¹, elle peut être amenée à en assumer les conséquences sur un plan pénal dès lors que la cause directe de l'accident réside dans une violation de sa part des règles d'hygiène et de sécurité ou d'un défaut de formation³². Il en découle un certain nombre d'obligations qui sont mises à sa charge.

En premier lieu, la formation pratique à la sécurité de l'article L. 4141-2 du code du travail doit être dispensée par l'utilisateur. Il en est de même de la formation renforcée à la sécurité qui doit être effectuée sur les postes à risque. Lorsque l'activité nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont une fois encore à la charge de l'utilisateur³³.

En second lieu, l'association ne proposant qu'un simple prêt de main-d'œuvre et non une prestation forfaitaire, l'utilisateur doit fournir au salarié les matériaux et outillages nécessaires à l'accomplissement des tâches fixées par le contrat de mise à disposition.

Cela suppose que l'utilisateur est responsable de l'adaptation des outils à la tâche demandée et de leur bon état de fonctionnement. Les équipements de protection individuelle doivent également, sauf exception, être fournis par l'utilisateur qui est responsable de l'emploi de ceux-ci par le salarié mis à disposition³⁴.

RESPONSABILITÉ DE L'UTILISATEUR EN CAS DE DOMMAGES CAUSÉS PAR LE SALARIÉ MIS À DISPOSITION

Si, en raison de la nature du contrat qui unit l'association intermédiaire au client, ce dernier est déchargé de la plupart des formalités administratives, le salarié mis à disposition est concrètement sous la responsabilité et le contrôle de l'utilisateur. Il en résulte que l'entreprise utilisatrice est responsable de tous les dommages, de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le travailleur à l'occasion de sa mise à disposition et résultant entre autres d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'inobservation des règlements. C'est à cette conclusion qu'est arrivée la cour d'appel de Rennes dans un arrêt du 6 mai 2010³⁵. En l'espèce, l'utilisateur reprochait à l'association intermédiaire une facturation plus élevée que le prix convenu. Or, en signant des relevés d'heures pour un montant cumulé excédant le nombre d'heures mentionnées lors de l'estimation initiale, les magistrats ont estimé que l'utilisateur a donné son accord pour une facturation supérieure à celle qu'il envisageait au départ. Dès lors, le salarié se trouvant sous les ordres et l'entier contrôle de l'utilisateur qui en est responsable, ce dernier est mal fondé en sa demande de dommages et intérêts pour mauvaise exécution des travaux. ■

33. C. trav., art. L. 1251-22.

34. C. trav., art. L. 1251-23. Les salariés ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

35. CA Rennes, 6 mai 2010, n° 09/01102.



AUTEUR Pierre Fadeuilhe
TITRE Maître de conférences
à l'INP de Toulouse (IPST-CNAM),
chercheur à l'IRDEIC – université de Toulouse 1



FOCUS

PORTAGE SALARIAL : AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Jeunes diplômés, retraités, ou encore artistes du spectacle : le portage salarial s'avère être un véritable tremplin pour différentes catégories sociales, professions ou catégories d'âge. Éclairage.

Le portage salarial se présente comme étant une relation contractuelle triangulaire entre un client, un prestataire et une société de portage. Ainsi, un contrat de prestation de services de portage salarial de nature commerciale est signé entre le client et la société de portage salarial tandis qu'un contrat de travail est signé entre le salarié et la société de portage salarial. Avantages et inconvénients d'un concept à mi-chemin entre salariat et travail indépendant.

DÉFINITION

Le portage salarial implique trois personnes. Un indépendant contacte une structure (le client utilisateur) – qui n'a pas les moyens de recruter du personnel – afin de réaliser une prestation occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente et requérant une expertise qu'elle ne possède pas en interne. Si le client accepte l'exécution de la prestation, l'indépendant sera alors embauché par une société de portage

en qualité de salarié (le porté). La société de portage se charge de réaliser les démarches administratives et de payer le salarié¹.

AVANTAGES

Face à l'augmentation du taux de chômage en France, le portage salarial permet de faciliter la reconversion et la réinsertion professionnelle ainsi que la création d'activité. Une rémunération est versée au porté en sa qualité de salarié. De plus, le porté peut avoir accès aux transports et installations collectives comme la restauration dont bénéficient les salariés employés directement par le client². Par rapport à un salarié classique, des particularités s'appliquent au statut de porté. Ainsi, ce dernier dispose d'une prérogative lui permettant de démarcher librement ses clients et de déterminer le prix de la prestation à accomplir. En outre, une grande autonomie est laissée au porté dans l'organisation de son travail et de son temps de travail³. Cela étant, il est dans l'obligation

de tenir informé la société de portage sur son organisation du temps de travail afin qu'elle soit en mesure d'établir, par exemple, les fiches de paie. Il a en outre une obligation de moyen vis-à-vis du client.

DIFFICULTÉS JURIDIQUES

Plusieurs questions se posent. Tout d'abord, le porté peut légalement signer un contrat de travail à durée déterminée. Mais que se passe-t-il en cas de renouvellement de ce contrat ? Lorsque le contrat conclu ne respecte pas les dispositions relatives aux durées maximales ou aux conditions de succession des CDD, il sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée⁴. Par ailleurs, il résulte de ce concept une relation entre le porté et la société de portage salarial qui est tout de même ambiguë ! Est-il juste de considérer le porté comme un salarié au sens de la conception classique du contrat de travail ? L'existence de la prestation de travail et de la rémunération ne posent pas de problème. En revanche, le lien de subordination fait défaut puisque le travail réalisé par le porté n'est pas placé sous l'autorité de la société de portage. Cette dernière n'a pas le pouvoir de lui donner des ordres, des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements. Enfin, le portage salarial peut-il être assimilé à un travail dissimulé⁵ ? Tel peut être le cas si la société de portage fait signer le contrat de travail au porté lors du premier paiement réalisé par le client ou lorsque aucune facture n'est établie. Il est à noter également que le code du travail indique que « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite »⁶. Et d'ajouter que le portage salarial n'entre pas dans cette définition. ■

1. C. trav., art. L. 1251-64.

2. C. trav., art. L. 1252-8.

3. Accord du 24 juin 2010 relatif au portage salarial, BO CC n° 2010/33.

4. C. trav., art. L. 1245-1.

5. C. trav., art. L. 8221-3, 2° ; C. trav., art. L. 8221-4.

6. C. trav., art. L. 8221-3, 2°.



AUTEUR

Laurence Tur

TITRE

Rédactrice spécialisée,
rédactrice en chef adjointe de Juris actualité,
docteur en droit

Cette question n'est pas sans importance, notamment en matière de licenciement, quand on sait les conséquences attachées à la reconnaissance de l'irrégularité d'une procédure. En effet, le licenciement d'un salarié par une personne dépourvue de la qualité à agir est considéré comme sans cause réelle et sérieuse¹. L'association concernée pourra se voir condamnée à verser au salarié des dommages et intérêts et d'éventuelles indemnités dues au titre de la rupture.

Il convient de déterminer la personne qui a qualité pour procéder aux embauches et licenciements du personnel. Si cette identification n'est pas toujours aisée au sein même d'une association en raison des dispositions statutaires ou de la présence de délégations de pouvoirs, elle l'est encore moins pour une personne extérieure à l'organisme.

POUVOIR

Une association dispose d'un ou plusieurs dirigeants dont l'identité est accessible à tout intéressé. Les « noms, professions, domiciles et nationalités de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction » doivent faire l'objet d'une déclaration en préfecture².

On pourrait penser que le pouvoir en matière sociale appartient aux personnes aux noms déposés en préfecture. Or, elles ne sont pas nécessairement habilitées à engager l'association à l'égard des tiers. En effet, le dirigeant d'association est mandataire de cette personne morale et ses pouvoirs sont fixés conformément aux dispositions statutaires³. Ainsi, il est nécessaire d'analyser les statuts de l'association et d'identifier le ou les représentants qui disposent du pouvoir d'agir en matière sociale.

MANDAT APPARENT ET DÉLÉGATION DE POUVOIRS

L'employeur personne morale ne peut exercer ses droits que par l'intermédiaire de son représentant statutaire ou de la personne à qui il a accordé une délégation de pouvoirs. Se pose ainsi la question de savoir qui, dans une association, dispose du pouvoir d'embaucher ou de licencier des salariés.

L'attribution des pouvoirs ressort de la liberté des sociétaires. Par principe, les pouvoirs qui ne sont pas statutairement accordés à un autre organe que le conseil d'administration ou aux membres du bureau relèvent statutairement de la compétence du conseil d'administration. En matière sociale, tel est le cas :

- de l'embauche et de la gestion du personnel (politique salariale, pouvoir disciplinaire, remboursements de frais, relations avec les représentants du personnel, etc.) ;
- de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

LICENCIEMENT

Le code du travail vise l'employeur comme auteur possible de la convocation à l'entretien préalable et de la notification du licenciement, sans autres précisions⁴. Les statuts peuvent accorder le pouvoir de licencier à une des instances dirigeantes de l'association.

En l'absence de disposition statutaire, il est fait application de la théorie du mandat

apparent. Elle permet de donner tous ses effets à un acte signé par un mandataire qui n'avait pas le pouvoir d'engager le mandant. Elle repose sur la croyance légitime dans les pouvoirs du dirigeant, ce qui suppose que les circonstances autorisaient le tiers à ne pas vérifier lesdits pouvoirs. Ainsi, si le mandataire d'une association dépasse les limites de ses pouvoirs, l'organisme peut néanmoins être engagé si les tiers ont pu légitimement croire que celui-ci agissait dans le cadre de son mandat.

En application de la théorie du mandat apparent, la Cour de cassation reconnaît au président d'une association le pouvoir de mettre en œuvre une procédure de licenciement pour le compte de cette dernière, sauf disposition statutaire contraire⁵. Celui-ci se trouve alors fondé pour initier une procédure de licenciement, tenir l'entretien préalable et signer la lettre de licenciement, et ce même si sa désignation n'a pas été déclarée en préfecture⁶.

Il arrive fréquemment que les statuts de l'association attribuent le pouvoir de licencier à une autre instance dirigeante. ●●●

1. Soc. 19 sept. 2012, n° 11-14.547 ; Soc.

30 sept. 2010, n° 09-40.114.

2. Loi du 1^{er} juill. 1901, JO du 2, art. 5, al. 2 et 5.

3. Civ. 1^{re}, 5 févr. 1991, n° 88-11.351.

4. C. trav., art. L. 1232-2 et art. L. 1232-6.

5. Soc. 29 sept. 2004, n° 02-43.771.

6. Soc. 17 nov. 2011, n° 10-19.242.



“ La délégation de pouvoirs permet au président d’habiliter une autre personne à prendre à sa place certaines décisions et d’être exonéré de responsabilité en cas d’infraction à la législation sociale ”

●●● Dans ce cas, le président perd sa compétence au profit de cet organe. La notification du licenciement par le président n’est pas susceptible de régularisation et le licenciement réalisé par ce dernier sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse. L’association est donc tenue de respecter la répartition des pouvoirs qu’elle s’est donnée. Ainsi, la Cour de cassation considère que, « dès lors que le règlement intérieur d’une association prévoit que les directeurs sont embauchés et licenciés par le conseil d’administration, le directeur ne peut être licencié que par le conseil d’administration. Le manquement à cette règle insusceptible de régularisation postérieure rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse »⁷. Cette décision applique le principe selon lequel la répartition statutaire des pouvoirs au sein d’une association doit être respectée⁸.

Il est à noter qu’un administrateur provisoire investi de tous les pouvoirs d’administration et de gestion de l’association au lieu et place des dirigeants statutaires qui en ont été dessaisis acquiert qualité pour licencier⁹. Le salarié licencié ne peut alors invoquer les dispositions statutaires pour soutenir que son licenciement serait irrégulier.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS

La responsabilité pénale des infractions à la législation sociale est assumée par le président de l’association¹⁰. Celui-ci peut cependant déléguer ses pouvoirs. Cette délégation lui permettra d’habiliter une autre personne à prendre à sa place certaines décisions et d’être exonéré de responsabilité en cas d’infraction à la législation sociale. Le délégataire endossera cette responsabilité.

La délégation de pouvoirs pourrait apparaître comme une simple faculté pratique. Sur le terrain, les dirigeants d’association peuvent opter pour une délégation lorsqu’ils n’ont pas le temps d’assumer l’ensemble des pouvoirs qui leur sont conférés par les statuts. Toutefois, elle peut être regardée comme quasi impérative pour les associations importantes. La Cour de cassation a reconnu qu’un dirigeant commet une faute en ne procédant pas à une délégation de pouvoirs lorsque la taille ou l’organisation de sa structure ne lui permet plus d’assurer lui-même le contrôle et la surveillance de l’application de la réglementation sociale. Si cette décision concernait à l’origine une entreprise, on l’imagine aisément transposable au cas des grandes associations¹¹. Cette décision s’explique au regard de l’étendue de la réglementation sociale

7. Soc. 4 avril 2006, n° 04-47.677.

8. Soc. 16 mars 1993, n° 89-45.754.

9. Soc. 18 déc. 2000, n° 99-41.145.

10. Crim. 18 janv. 1967, n° 66-90.804.

11. Crim. 1^{er} oct. 1991, n° 90-85.024.

que doit respecter une association gérant du personnel. La délégation de pouvoirs pourra ainsi concerner la plupart des obligations prescrites en matière sociale telles que l'embauche, la durée du travail, le respect de la réglementation sur le repos hebdomadaire et le repos dominical, la médecine du travail, la représentation du personnel, le respect de l'exercice du droit syndical, la sécurité sociale, ou encore l'hygiène et la sécurité au travail.

Il en est de même dans les établissements médico-sociaux pour lesquels le décret du 19 février 2007¹² tend à considérer que les fonctions de direction impliquent nécessairement des délégations de pouvoirs. Les organismes gestionnaires doivent préciser dans un document unique de délégation (DUD) les pouvoirs confiés au professionnel chargé de la direction.

Délégant

Le délégant ne peut déléguer que les pouvoirs qu'il possède véritablement. Un dirigeant d'association qui ne dispose pas du pouvoir d'embaucher ou licencier des salariés ne peut donc les déléguer. Il conviendra d'analyser la répartition des pouvoirs prévue par les statuts, et ce d'autant plus que la possibilité de délégation de pouvoirs peut être limitée par les statuts ou le règlement intérieur de l'association. Ainsi, si le règlement intérieur limite le pouvoir de licencier au seul conseil d'administration, empêchant toute délégation de pouvoirs, le non-respect de cette obligation privera le licenciement de cause réelle et sérieuse¹³.

La délégation de pouvoirs doit avoir un caractère limité. Le délégant ne peut déléguer l'ensemble de ses prérogatives à un seul délégataire.

Délégataire

Outre le fait qu'il doit accepter la mission confiée en raison du transfert de responsabilités opéré, le délégataire doit être un préposé de l'association (salarié ou dirigeant), ce qui n'est pas sans poser problème dans les regroupements d'associations qui mutualisent les fonctions de direction. Il ne doit pas s'agir de n'importe quel préposé puisqu'il doit disposer des compétences techniques nécessaires pour assumer les responsabilités qui lui sont confiées, d'un pouvoir de commandement suffisant sur les personnels et d'une certaine indépendance dans le cadre de sa mission¹⁴.

La délégation de pouvoirs sera remise en cause si le délégant continue à interférer sur les domaines délégués. Il convient de veiller à éviter tout concours de délégation de pouvoirs. Le pouvoir délégué doit être confié à une seule personne et non dilué entre plusieurs¹⁵. Toutefois, rien ne s'oppose à faire coexister dans une même association plusieurs délégations de pouvoirs à la condition que le champ de responsabilité de chaque délégué soit strictement défini et distinct.

Le délégataire peut, sauf interdiction expresse de son propre délégant ou des statuts de l'association, lui-même subdéléguer à une autre personne une partie de ses pouvoirs. Le subdélégataire devra disposer de la compétence technique nécessaire et d'un pouvoir de commandement suffisant.

Forme de la délégation

La délégation de pouvoirs a la nature d'un contrat de mandat. À ce titre, elle est régie par les dispositions des articles 1984 et suivants du code civil et peut être écrite ou verbale. Pour des raisons de preuve et de bonne répartition des pouvoirs, il est recommandé

de passer par écrit les conventions de délégation de pouvoirs. L'acte de délégation devra être signé par le délégant et par le délégataire et un exemplaire devra être remis à chacun d'entre eux.

Ainsi, dans un arrêt récent du 13 février 2013¹⁶, la Cour de cassation a constaté l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement prononcé par un vice-président alors que le président d'association était resté à son poste et n'avait consenti aucune délégation au vice-président afin de procéder à un licenciement. La Cour de cassation a considéré qu'il ne pouvait être déduit une délégation tacite du pouvoir de licencier puisque le président était circonspect sur le bien-fondé de cette procédure et n'avait pas souhaité la mener personnellement à son terme.

Effets de la délégation de pouvoirs

Le transfert de pouvoirs entraîne le transfert de la responsabilité pénale qui incombe normalement au président de l'association. La faute pénale du représentant peut également engager la responsabilité pénale de la personne morale lorsque celle-ci est commise pour le compte de cette dernière, sans être exclusive de sa propre responsabilité. Toutefois, la délégation de pouvoirs ne sera pas exonératoire dans deux cas précis :

- en cas d'accident entraînant un dommage corporel ou un homicide involontaire. La responsabilité du président de l'association peut être engagée même en cas de délégation valable, en cas de faute d'imprudence ou de négligence ;

- lorsque le président de l'association est informé de l'existence d'une situation dangereuse et ne fait rien pour y remédier ou refuse au délégataire les moyens pour y faire face. ■

12. Décr. n° 2007-221 du 19 févr. 2007, JO du 21.

13. Soc. 4 avr. 2006, préc.

14. Crim. 23 nov. 2004, n° 04-81.601.

15. Ibid.

16. Soc. 13 févr. 2013, n° 11-26.797.



AUTEUR

Philippe Deville

TITRE

Avocat,

cabinet Alcyaconseil associations



FOCUS

AUTOENTREPRENEUR : UN RISQUE DE REQUALIFICATION

Rapidité et souplesse : tels sont les qualificatifs du régime de l'autoentrepreneur. Côté employeur, il est souvent plus aisé de recourir à un travailleur indépendant non salarié afin de réaliser certaines tâches ne pouvant être effectuées en interne. Toutefois, une vigilance s'impose quant aux risques de requalification du contrat d'autoentrepreneur. Détails.

L'autoentrepreneur est un statut permettant de faciliter la création d'entreprise¹. Par exemple, il offre la possibilité à un étudiant de créer sa première activité, à un chômeur de se mettre à son compte, à un fonctionnaire de développer une activité annexe tout en bénéficiant d'un allègement des formalités de création et de gestion ainsi que d'un régime simplifié de l'impôt et des prélèvements sociaux. Cela étant, il est risqué de faire appel à un autoentrepreneur afin de ne pas embaucher de personnel² !

SALARIAT : LE FAISCEAU D'INDICES

Le travailleur indépendant conserve, pour l'exercice de son activité, la maîtrise de l'organisation des tâches à réaliser ainsi que la recherche des fournisseurs et de la clientèle.

Il ressort de la jurisprudence que l'existence d'un contrat de travail ne dépend pas de la volonté des parties mais des conditions de fait dans lesquelles l'activité du travailleur est réalisée. Ainsi, l'autoentrepreneur qui accomplit un travail « sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »³ doit être considéré comme étant un salarié. En effet, dans pareille situation, l'autoentrepreneur n'a pas la liberté d'entreprendre, contrairement à la définition même de sa mission. Il existe, en plus de la prestation de travail et de la rémunération versée, un lien de subordination qui l'unit au donneur d'ordre et qui doit se traduire par un contrat de travail.

Plus précisément, pour qualifier l'entrepreneur de salariat, les juges interprètent

souverainement les conditions factuelles du travail sur la base d'un faisceau d'indices : le prestataire dispose-t-il de cartes de visite avec le nom de l'entreprise ? Peut-il fixer librement sa rémunération ? Apparaît-il dans l'organigramme de la structure ? Des horaires sont-ils imposés au prestataire ? L'entreprise a-t-elle un pouvoir d'autorité sur l'autoentrepreneur ?

REQUALIFICATION & CO.

Lorsque l'employeur traite l'autoentrepreneur comme un salarié, ce dernier peut saisir le conseil de prud'hommes afin que la relation commerciale qui les unit soit requalifiée en contrat de travail. Une telle situation se présente lorsque l'autoentrepreneur considère que la relation contractuelle qui le lie à son donneur d'ordre est largement assimilable à un contrat de travail et qu'il ne dispose pas d'une réelle indépendance. Coup dur pour la structure ! En cas de requalification du contrat, elle va devoir :

- payer les salaires, les primes, les congés, diverses indemnités de toute nature correspondant à un poste de salarié équivalent qui seraient dus depuis la relation de travail ;
- verser des dommages et intérêts pour le préjudice moral et matériel subi par l'autoentrepreneur ;
- payer les cotisations sociales du régime général dues pour toute la durée de la relation contractuelle.

Par ailleurs, le donneur d'ordre peut être poursuivi pour délit de travail dissimulé⁴, l'exposant à de lourdes sanctions pénales⁵, administratives⁶ et civiles. Au rang des sanctions pénales, le donneur d'ordre peut également, selon les situations, être poursuivi pour abus de vulnérabilité⁷. ■

1. Loi n° 2008-776 du 4 août 2008, JO du 5.

2. Pour un article plus exhaustif, voir JA n° 476/2013, p. 42.

3. Soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187.

4. C. trav., art. L. 8221-6, II.

5. Trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, voire plus si la victime est mineure.

6. Inéligibilité aux aides à l'emploi et à la formation professionnelle et exclusion des marchés publics.

7. C. pén., art. 225-13 et art. 225-14.



AUTEUR

Laurence Tur

TITRE

Rédactrice spécialisée,
rédactrice en chef adjointe de Juris actualité,
docteur en droit

La notion de « groupe » de sociétés n'est pas clairement définie en droit français. La définition la plus courue résulte de l'article L. 233-3 du code de commerce. Finalement, c'est au vu d'une situation de fait que l'existence d'un groupe sera ou non révélée. D'ailleurs, la variété des groupes étant infinie, les liaisons entre les entités la formant peuvent être de type horizontal, vertical, pyramidal ou circulaire¹. Pour l'association employeur, se pose ainsi la question de savoir dans quelle mesure elle appartient à un groupe. De la réponse à cette interrogation dépend l'étendue de l'obligation de reclassement.

SOUPLESSE DE LA NOTION

De manière générale, l'existence de groupe est souvent liée à des considérations économiques, financières ou de domination d'une société à l'égard d'une ou plusieurs autres. Ainsi, il y aurait un groupe lorsqu'une entreprise, appelée « dominante », contrôle une ou plusieurs autres entreprises dans les conditions définies par le code de commerce². En d'autres termes, une entreprise est considérée comme dominante et donc constitutive d'un groupe avec la ou les entreprises qu'elle contrôle à partir du moment où :

- elle possède plus de la moitié du capital de cette entreprise ou de chacune d'elles, ou lorsqu'elle détient, en droit ou en fait, la majorité des droits de vote dans cette entreprise ou dans chacune d'entre elles ;
- elle exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, ou lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

UNIONS ET FÉDÉRATIONS : LE RECLASSEMENT EN QUESTION

Préalablement à tout licenciement économique ou faisant suite à une inaptitude du salarié à son poste de travail, l'employeur doit rechercher les éventuels postes disponibles au sein de sa structure. Soucieux de protéger le salarié, le juge a étendu le périmètre de cette obligation au groupe auquel appartient l'employeur. Une union ou une fédération peut-elle être qualifiée de groupe ? Éléments de réponse.

L'absence de réglementation des groupes en droit des sociétés favorise une souplesse permettant une diversité des groupes, notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME). Si une réglementation entraînerait vraisemblablement une certaine rigidité, elle apporterait, en revanche, une sécurité juridique.

En l'état actuel du droit et en l'absence d'une définition claire, le juge a toute latitude pour caractériser l'existence ou non d'un groupe eu égard aux éléments en sa possession, notamment lorsqu'il s'agit de définir le périmètre de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste par la médecine du travail, conformément aux dispositions du code du travail³. Par voie de conséquence, il ne peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir recherché un reclassement au niveau du groupe sans caractériser au préalable

l'existence de ce groupe⁴. De là se pose la question de savoir à partir de quel moment les fédérations et unions d'associations à but non lucratif peuvent ou non être qualifiées de « groupes » pour la recherche de reclassement. Étant entendu que, dans ces organismes, il ne peut être fait référence à des considérations économiques, financières ou de domination ! La jurisprudence apporte des éléments.

RECLASSEMENT AU SEIN DU GROUPE : LE PRINCIPE

Lorsqu'une entreprise n'appartient à aucun groupe, le reclassement sera recherché uniquement parmi les emplois disponibles au sein de tous ses établissements et services, dans tous ses secteurs d'activité. *Quid* dans le cas contraire ? ●●●

1. Voir M. Cozian, A. Vandier *et al.*, *Droit des sociétés*, 23^e éd., Litec, 2010, p. 757 et s. ; D. Gibirila, *Droit des sociétés*, 4^e éd., Ellipses, 2012, p. 130 et s.

2. C. com., art. L. 233-1, art. L. 233-3, I et II et art. L. 233-16.

3. C. trav., art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10.

4. Soc. 7 juill. 2009, n° 08-40.359.

5. C'est-à-dire les associations relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901 (JO du 2).

●●● Entreprise appartenant à un groupe

Il va de soi que si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en raison d'une maladie doit être recherché à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel⁶. L'offre de reclassement sera proposée au sein du groupe même si elle entraîne un changement d'employeur et de rattachement géographique, y compris si elle conduit à reclasser le salarié dans un emploi moins proche de celui précédemment occupé⁷. De même, l'appartenance de l'employeur à un groupe multinational implique la recherche de reclassement dans le monde entier⁸.

Quoi qu'il en soit, la notion de groupe est définie par le juge suprême de manière pragmatique. Ainsi, les possibilités de reclassement seront recherchées au sein d'un groupe de sociétés – y compris si leurs activités sont différentes – lorsqu'elles ont, par exemple, un même papier à en-tête, les mêmes coordonnées, le même numéro de téléphone et leur siège social au même endroit⁹.

Hypothèse de centres d'une même fédération ou d'une même enseigne

Dans deux arrêts rendus le même jour, la Cour de cassation apporte des éléments sur le périmètre de recherche de reclassement au sein des centres d'une même fédération qui, au demeurant, n'appartiennent pas nécessairement à un « groupe » au sens du code de commerce.

Dans un premier arrêt¹⁰, il a été considéré que la recherche de reclassement doit

s'étendre aux différents centres d'une fédération nationale – y compris s'il s'agit d'entités juridiques indépendantes n'appartenant pas à un groupe économique – dès lors qu'il y a une possibilité de permutation du personnel. En l'espèce, une infirmière d'un centre a été licenciée pour inaptitude. Licenciement dont elle conteste la validité pour violation de l'obligation de reclassement au motif que l'employeur aurait dû étendre ses recherches à l'ensemble des centres de lutte contre le cancer de la fédération nationale. La cour d'appel rejette la demande au motif que le centre auquel elle était rattachée n'appartenait pas à un groupe. La Cour de cassation estime que le juge d'appel aurait dû rechercher si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des centres qui relevaient d'une fédération permettaient ou non de réaliser effectivement la permutation de tout ou partie du personnel.

Dans un autre arrêt¹¹, il est indiqué que le périmètre de recherche de reclassement doit aussi s'étendre aux centres de soins esthétiques exploités par la même personne et avec une mise en commun des moyens

sous un objet social identique dès lors qu'il y a possibilité de permutation du personnel. Cette possibilité de permutation existe entre les deux centres dès lors qu'il y a eu reprise d'ancienneté acquise dans l'autre centre pour un des salariés. L'employeur qui n'a pas recherché si un reclassement était possible dans l'autre centre n'a pas respecté son obligation. Le licenciement du salarié pour inaptitude est alors sans cause réelle et sérieuse.

Ces différents arrêts démontrent que les juges ne semblent plus être liés par la qualification de « groupe » que les parties entendent donner à leur organisation. Ils peuvent rechercher si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des associations fédérées au sein d'un organisme permettent ou non de réaliser la permutation de tout ou partie du personnel pour estimer si la recherche de reclassement doit s'étendre à toutes les associations. D'où le risque d'extension clairement affirmé par la jurisprudence.

RECLASSEMENT AU SEIN DES FÉDÉRATIONS ET UNIONS D'ASSOCIATIONS : LES RISQUES D'EXTENSION

Les « liens étroits » entre associations et le principe de « regroupement » peuvent être source de qualification d'une fédération ou d'une union en groupe pour la recherche de reclassement. Illustrations.

Entreprise ayant des liens étroits avec d'autres entreprises

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein d'entreprises qui ont des liens étroits entre elles – y compris si elles n'appartiennent pas à un groupe – dès

La notion de « groupe » de sociétés n'est pas clairement définie en droit français. La définition la plus courue résulte de l'article

L. 233-3

DU CODE DE COMMERCE.

6. Soc. 19 mai 1998, n° 96-41.265 ; Soc. 16 juin 1998, n° 96-41.877 ; Soc. 14 févr. 2007, n° 05-44.807 ; Soc. 25 mars 2009, n° 07-41.708 ; Soc. 15 févr. 2011, n° 09-67.354 ; Soc. 22 sept. 2011, n° 10-30.293.
7. Soc. 9 juin 2010, n° 09-10.600.

8. Soc. 9 janv. 2008, n° 06-44.407.
9. Soc. 25 mars 2009, n° 07-41.708.
10. Soc. 12 oct. 2011, n° 10-18.038.
11. Soc. 12 oct. 2011, n° 10-15.647.

QUELQUES PRÉCONISATIONS...

Ce sont des faisceaux d'indices qui peuvent conduire le juge à considérer que la recherche de reclassement du salarié doit s'effectuer dans toutes les associations fédérées au sein d'un même organisme (fédération ou union). Pour minimiser au maximum le risque, voici quelques idées :

- s'abstenir de proposer au salarié convoqué à un entretien un reclassement au sein d'autres associations fédérées ;
- ne pas solliciter, par courrier, un poste de reclassement correspondant à l'état de santé du salarié auprès des autres associations ou partenaires ;
- éviter d'élaborer des accords collectifs avec un contenu identique pour l'ensemble d'associations fédérées : cela démontrerait des pratiques communes, des « liens étroits » mettant en échec les négociations sérieuses au sein de chaque association ;
- bannir le terme « groupe » dans les échanges ou correspondances avec tous les partenaires (salariés, instances représentatives du personnel, délégués syndicaux, médecine du travail, avocats, etc.) ainsi que dans les publications éventuelles ;
- insérer, notamment dans les statuts associatifs, une mention réaffirmant l'autonomie juridique de l'association à l'égard des autres.

lors qu'une permutation de leur personnel est possible. C'est ainsi que les recherches de reclassement doivent s'effectuer dans l'ensemble des sept maisons de retraite gérées par le même employeur, constituées sous la forme de sociétés indépendantes mais situées dans la même région et regroupées sous un même sigle, qui font état dans leur propre documentation de la notion de « groupe » et ont développé des outils de communication communs¹². Selon la Cour, ces éléments démontrent une organisation et des relations de partenariat permettant la permutation du personnel. Certes, le fait que les sept maisons aient le même employeur a été logiquement déterminant dans cette affaire. En revanche, le plus curieux réside en ce que ces recherches de reclassement doivent également s'effectuer au sein d'un groupement d'entreprises liées – simplement – par des intérêts communs et des relations étroites consistant notamment dans des permutations de personnel¹³, voire au sein d'un groupement d'intérêt économique (GIE)¹⁴.

Au vu de ces éléments, il est permis de soutenir que des indices laisseraient au juge le soin d'apprécier cette notion de « groupe » pour les associations dès lors qu'elles auraient des liens étroits avérés ou considérés comme tels.

Hypothèse de regroupement d'associations au sein d'une fédération

Dans certaines situations, la Cour de cassation considère que le seul fait d'appartenir à une fédération suffit à lui-même pour contraindre une association à procéder à des recherches de reclassement au sein de toutes les associations fédérées. C'est le cas d'une association à vocation médico-sociale

faisant partie d'une fédération nationale. Dans cette affaire¹⁵, outre la consultation de ses propres établissements, l'association condamnée avait sollicité un organisme de formation partenaire pour lui demander si un poste correspondant au profil du salarié était disponible, mais n'avait pas procédé à la même démarche auprès d'autres associations fédérées. La Cour de cassation estime alors que le juge d'appel était souverain pour :

- apprécier l'existence d'associations regroupées au sein d'une fédération ;
- constater des activités de même nature au sein desquelles la permutation de tout ou partie du personnel était possible ;
- constater que l'employeur s'était borné à consulter un seul organisme de formation ;
- déduire par là même l'absence de recherche sérieuse de reclassement au sein de cette association et du « groupe » (matérialisé par la fédération) auquel celle-ci appartenait.

Le licenciement a été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le juge suprême laisse donc à la cour d'appel le pouvoir souverain d'apprécier les éléments de fait permettant de caractériser concrètement la possibilité de permutation du personnel.

Lorsque plusieurs éléments sont réunis, les juges peuvent être amenés à caractériser l'existence d'un groupe en dehors d'un formalisme avéré. À l'aune de l'évolution jurisprudentielle – qui ne se contente plus d'assimiler le périmètre de reclassement à un « groupe » mais à des pratiques développées par un certain nombre d'entreprises entre elles –, la prudence s'impose sur les pratiques associatives fédérées (voir encadré). Celles-ci peuvent donner au juge l'occasion d'estimer que, même si les associations ne sont pas constituées au sein d'un « groupe » *stricto sensu*, dès lors qu'il y a par exemple des liens étroits, le reclassement d'un salarié déclaré inapte devra être recherché au sein de toutes les autres. Le risque n'est pas à négliger. ■

12. Soc. 24 juin 2009, n° 07-45.656.

13. Soc. 7 juill. 2009, n° 08-40.689.

14. Soc. 9 juin 2010, n° 09-10.600.

15. Soc. 6 janv. 2010, n° 08-44.113.



AUTEUR **Francisco Mananga**

TITRE Docteur en droit,
chargé d'enseignement
et membre de L'EREDS (Lille 2),
conseiller juridique de l'Udapei du Nord



20 numéros en version papier
+ la version numérique feuilletable incluse
 gratuitement dans votre abonnement !

offre
SPECIALE
 d'ABONNEMENT
 -20%

Tous les quinze jours, toute l'actualité juridique, fiscale, sociale et comptable concernant les organismes sans but lucratif.

Un dossier complet et transversal, des articles et des rubriques proches de votre pratique : tribune, communiqués, événements, tableau de bord chiffré, fiche pratique...

...Toutes les réponses opérationnelles pour vous accompagner dans votre gestion quotidienne !

JURISassociations

LE BIMENSUEL DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

Oui, je m'abonne à **JURISassociations** pour l'année 2015 avec 20% de remise !

Quelle que soit la date de ma commande, je recevrai également les numéros antérieurs parus depuis le début de l'année.

	Prix HT	Prix TTC*	Qté	Total
PAPIER + NUMÉRIQUE FEUILLETABLE INCLUS <input checked="" type="checkbox"/> 20 numéros de l'année 2015 avec la version numérique feuilletable offerte : moteur de recherche et fonctionnalités avancées (annoter, copier, imprimer, classer par dossiers personnels...).	148,87 € (au lieu de 186,09 €)	152 € (au lieu de 190 €)		
» OPTION ARCHIVES NUMÉRIQUES <input type="checkbox"/> Je complète mon abonnement par l'option « Archives numériques » : tous les numéros parus depuis janvier 2005 en version numérique feuilletable.	93,05 €	95 €		
<input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle <input type="checkbox"/> M.	Total à régler			

Nom

Prénom

Organisme

Adresse

Code postal Ville

Tél. Fax

Courriel

Code NAF ou activité

Règlement par :

☐ chèque ci-joint à l'ordre des Éditions Dalloz

☐ mandat administratif

☐ carte bancaire (signature obligatoire)

N° :

Expire fin :

Signature ou cachet :

Date :

279906

Offre valable jusqu'au 31/08/2015 pour tout nouvel abonnement. Abonnement en année civile, renouvelable d'année en année par tacite reconduction pour une période d'un an sauf dénonciation écrite de votre part deux mois avant échéance de votre abonnement. Conformément à la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant.

* TVA à 2,10 % pour la revue papier et la version numérique feuilletable.

La revue *Juris associations* est éditée par Juris éditions, un département des Éditions Dalloz · SA au capital de 3 956 040 € · RCS Paris 572 195 550

3 jours d'essai gratuit et sans engagement sur

juriseditions.fr



juris
éditions

DALLOZ