

AFTA

**AFTA - Association Française
des Trésoriers et Responsables
d'Associations et autres
Organismes Sans But Lucratif ⁽¹⁾**

INFORMATIONS

LES DÉLÉGATIONS DE POUVOIRS, DE SIGNATURES ET DE COMPÉTENCES DANS LES ASSOCIATIONS :

- Pourquoi et comment les organiser ?
- Les responsabilités civiles et pénales encourues et les mécanismes d'assurance susceptibles d'y répondre

Après-midi débat du 21 mars 2005

Le 21 mars 2005, l'AFTA a organisé, au Palais du Luxembourg à Paris, un après-midi débat sur "les délégations de pouvoirs, de signatures et de compétences dans les associations". A cette conférence, présentée par **Daniel VOILLEREAU**, Président de l'AFTA, ont participé : **MM. Guy BERGER**, Président de Chambre Honoraire à la Cour des Comptes, Trésorier de l'Association **Le Moulin Vert**, **Jean-Pierre RIQUOIS**, Trésorier Général de la **Fédération des Parents d'Élèves de l'Enseignement Public (PEEP)**, **Claude DELAHAYE**, Directeur des Assurances Verspieren SA, **Eric COLLEVILLE**, Chargé d'affaires de **Verspieren SA**. **Me Noël RAIMON**, Avocat Associé **FIDAL**, Directeur du Département Economie Sociale, a animé les débats.

(Suite page 2)

JUIN 2005

N° 73

SOMMAIRE

LES DÉLÉGATIONS DE POUVOIRS, DE SIGNATURES ET DE COMPÉTENCES DANS LES ASSOCIATIONS : pourquoi et comment les organiser, les responsabilités civiles et pénales encourues et les mécanismes d'assurance susceptibles d'y répondre Après-midi débat du 21 mars 2005	1
RESPONSABILITÉS ET ASSURANCES DES ACTES COMMIS PAR LES BÉNÉVOLES – ERIC COLLEVILLE, VERSPIEREN Petit déjeuner débat du 21 avril 2005	16
PROCHAINE CONFÉRENCE DÉBAT DE L'AFTA	15
PROCHAINE RÉUNION DE LA COMMISSION JURIDIQUE, FISCALE ET FINANCIÈRE	18

(1) Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. J.O. 9 mai 1985.

(Suite de la page 1)

M. VOILLEREAU : Tantôt dans ces conférences-débats, nous traitons de thèmes que l'actualité législative a rendus brûlants ; tantôt nous abordons des sujets plus structurels, touchant à l'organisation des associations ou des fédérations, aux tendances de fond qui les travaillent et aux stratégies qu'elles adoptent. Aujourd'hui nous allons échanger entre nous sur le thème des délégations de pouvoirs. Ce sujet peut paraître juridique et austère, mais certainement la plupart d'entre-vous savez combien il est important, notamment pour le traitement des risques et plus généralement pour faire que l'organigramme réel coïncide avec l'organigramme théorique.

Autour de moi, Guy BERGER, Président de Chambre Honoraire à la Cour des Comptes, Trésorier de l'Association Le Moulin Vert, Jean-Pierre RIQUOIS, Trésorier Général de la Fédération des Parents d'Élèves de l'Enseignement Public et Claude DELAHAYE, Directeur des Assurances Verspieren SA accompagné d'Eric COLLEVILLE, Chargé d'affaires.

Le débat sera introduit et balisé par Me Noël RAIMON, Directeur du Département Economie Sociale du Cabinet FIDAL que vous connaissez tous. Ses propos seront illustrés et complétés par nos grands témoins et vous tous dans cette salle.



Noël RAIMON

Les délégations de pouvoirs recouvrent cinq champs d'importance inégale mais complémentaires :

- la représentation de l'association, vis-à-vis des Pouvoirs publics notamment,
- l'action en justice,
- l'engagement de dépenses,
- la signature bancaire,
- et ce qui relève de la sécurité et de la responsabilité pénale du dirigeant d'entreprise, étant entendu que l'association, la fondation ou le syndicat sont, sur ce plan, des entreprises comme les autres.

Je vous propose de procéder en quatre questions :

- Pourquoi définir et organiser les délégations de pouvoirs ?
- A quel niveau juridique organiser les délégations de pouvoirs ?

- Quels sont les domaines d'application des délégations de pouvoirs ?
- Comment en contrôler la mise en œuvre ?

A ce dernier stade, nous serons amenés à faire un certain nombre de préconisations.

I - Nécessité de définir et d'organiser les délégations de pouvoirs

• Lutter contre les pratiques de "direction de fait"

On devient très vite dirigeant de fait. Exemple : une directrice générale d'une association signe tous les chèques correspondant aux dépenses qu'elle engage au nom de l'organisme depuis 10 ans : elle ne bénéficie d'aucune habilitation en ce sens et ses pouvoirs présumés n'ont jamais été vérifiés par la banque.

M. RIQUOIS : Je suis le Trésorier de la Fédération des Parents d'Elèves de l'Enseignement Public. C'est une fédération qui a des unions régionales qui sont actuellement – nous réécrivons nos statuts, elles évolueront peut-être par la suite – des sections sans personnalité morale ni juridique de notre Fédération. Pour fonctionner elles ont besoin d'un compte courant, d'argent sur ce compte et donc d'une délégation de signature qui leur est assurée par la Présidente, sous certaines conditions, et par le Trésorier général que je suis. Nous nous sommes aperçus, malgré nos indications aux banques qui détiennent ces comptes, que nombre d'entre-elles ne lisaient qu'une partie des statuts, qu'elles n'avaient pas lu que les sections auxquelles elles avaient affaire et que les délégations que nous leur donnions étaient liées à la structure juridique et certaines banques font avec ces structures des opérations bancaires, ouvrent et ferment des comptes. Je pense que nous ne sommes pas les seuls dans ce cas là et nous avons des difficultés à démontrer à nos banquiers, bien que nous fassions régulièrement une actualisation des délégations que nous donnons, à leur démontrer qu'il y a une procédure qu'ils doivent suivre.

M. RAIMON : La délégation de pouvoirs, dans l'esprit de chacun, prend souvent la forme d'une délégation de signature, qui n'est qu'une chose

parmi beaucoup d'autres. Vous ferez le test auprès de votre banquier. Autres exemples :

- un Directeur Administratif et Financier (DAF) d'une association signe auprès d'une entreprise privée un marché de travaux de restauration d'une partie de l'immeuble détenu par l'organisme : aucune décision n'a été prise en ce sens par un organe collégial de direction et l'intéressé n'a reçu aucune délégation ou subdélégation de quelque organe que ce soit.
- un DAF ou un DHR, ou simplement le chef comptable, passe une commande de matériel informatique, sur entête de l'association, sans y être habilité par le biais de quelque subdélégation.

C'est l'une des premières raisons qui nous amène à nous interroger sur la nécessité de l'organisation des délégations de pouvoirs : lutter contre ces directions de fait. Or la plupart de ceux qui signent une lettre, un bon de commande, ne savent pas s'ils bénéficient d'une délégation. La structure elle-même peut donc être engagée par le biais de la théorie du mandat apparent.

• **Deuxième raison : prévenir les risques essentiels de dysfonctionnement** de l'association et faire en sorte que l'association soit en état de fonctionner quoi qu'il arrive. Voici quelques exemples :

- l'impossibilité de convoquer le Conseil d'administration ou l'Assemblée générale : cette impossibilité conduit à l'obligation de demander en justice la nomination d'un mandataire ad hoc pour parvenir à cet objectif ;
- L'engagement de dépenses par un salarié ne bénéficiant d'aucun pouvoir général ou spécial pour le faire ;
- L'impossibilité matérielle pour l'association d'exercer un recours en justice. C'est plus rare, mais cela peut arriver notamment lorsque les statuts sont muets sur ce point.

• **Gagner du temps et parfois de l'argent.**

- En confiant à un ou plusieurs administrateurs la faculté de suppléer un Président défaillant et à tout moment, chose que l'on aménage trop

peu souvent dans les statuts et encore moins dans un règlement intérieur.

- En évitant des contestations et des procès longs et coûteux par la mise en place de procédures et de prises de décisions collectives aux niveaux appropriés.

M. BERGER : Je suis Trésorier de l'Association du Moulin Vert – nom qui peut paraître bien mystérieux –, association créée en 1902 et qui groupe une cinquantaine de personnes et gère une vingtaine d'établissements sociaux – cinq maisons de retraite, des centres d'aide par le travail, des centres médicaux-pédagogiques, des centres d'aide à l'enfance – dans plusieurs régions, essentiellement en Ile-de-France, Bretagne, Picardie et Haute-Normandie, et nous gérons huit cents salariés dans ces 22 établissements.

La délégation de pouvoirs est pour nous très importante, c'est une des tâches essentielles du Directeur général qui doit assister le Président pour donner de bonnes délégations, et celles qui conviennent, aux directeurs des différents établissements. L'encaissement des marchés dans un centre d'aide par le travail représente un exercice différent de l'encaissement des recettes dans une maison de retraite. Ne serait-ce que parce que les financeurs sont divers, nous avons l'assurance-maladie, les collectivités territoriales dans le cadre de l'aide sociale... C'est le premier thème qui me fait adhérer à ce qu'a dit M. RAIMON sur l'importance de ces délégations. On peut même dire que dans le cas de cette association, la gérer, cela consiste à suivre très précisément les délégations de pouvoirs et de signatures que nous donnons. Il y a un autre argument, cela représente un risque, c'est celui de gestion de fait et c'est vrai pour les associations qui travaillent avec des collectivités publiques. L'association est un mode de gestion d'une partie d'un service public qui, contrairement à ce que l'on lit parfois, reste valable, encore faut-il que ceci soit bien organisé de façon à ce que l'association n'apparaisse pas comme une association transparente et liée à titre légal à percevoir des recettes, qui autrement pourraient être qualifiées de recettes publiques, ou à effectuer des dépenses, qui autrement pourraient être qualifiées de dépenses ne pouvant être exécutées que par un comptable public.

C'est l'esprit de la jurisprudence de la gestion de fait. C'est une très ancienne jurisprudence, les premiers arrêts datent des années 1830, qui fut poursuivie par la Cour des Comptes et qui a reçu avec la création des Chambres régionales des comptes, à partir de 1982, une jeunesse nouvelle, avec une jurisprudence abondante. Il y a donc un risque certain, je le connais non seulement comme magistrat de la Cour des comptes, mais également je suis Trésorier de l'association qui gère la maison de Chateaubriand à la Vallée aux Loups, c'est un domaine qui appartient au département des Hauts de Seine et dont l'animation culturelle était confiée à une association dont le membership s'est élargi puisque nous avons actuellement près de 600 personnes adhérentes à cette association. Pour éviter le risque de gestion de fait, il a fallu que nous insistions auprès du Département pour avoir une intervention de l'association bien balisée, bien prévue par une convention en bonne et due forme, approuvée par le Conseil général des Hauts de Seine, par le Conseil d'Administration et l'Assemblée de l'association et c'est ce texte qui garantit le titre légal de l'association à percevoir des subventions du département et à faire des dépenses pour remplir son objet social, lequel objet est précisé ensuite dans le cadre des conventions. Je suis à peu près certain que nous ne sommes pas sous le risque d'une gestion de fait, mais c'est un risque qui peut exister pour toutes les associations dont les délégations de pouvoirs, les délégations de compétences ne sont pas bien précisées lorsqu'elles travaillent avec des collectivités publiques.

M. VOILLEREAU : Nous savons tous que la Cour des Comptes est habilitée à contrôler très largement les associations qui reçoivent des subventions de l'Etat ou, depuis la loi sur le mécénat, les associations qui reçoivent des dons publics ou du public au-delà d'un certain montant. En droit, peut-on imaginer que la Cour des Comptes puisse, devant des dépenses faites en l'absence de délégations en bonne et due forme à l'intérieur de ces associations, déclarer des gestions de fait au sens du droit public ?

M. BERGER : L'essentiel de la jurisprudence sur la gestion de fait s'intéresse aux relations qui existent entre la collectivité publique qui peut être l'Etat, un département, un établissement

public et une association. Il m'est arrivé, dans la Chambre que je présidais, de déclarer gestionnaire de fait une association qui intervenait pour le compte d'un établissement public, en l'occurrence une école des Mines, parce qu'il n'y avait pas de texte, de convention, rien n'était organisé. Mais nous ne nous étions pas interrogés sur le problème des délégations à l'intérieur de l'association.

• **M. RAIMON :** Il y a une dernière série de raisons pour organiser les délégations à l'intérieur et à l'extérieur.

Vu de l'**extérieur**, c'est le mandat apparent. Un tiers qui s'apprête à signer avec une association ne peut se contenter de l'apparence que lui donne son interlocuteur dans l'association :

- Il doit vérifier que l'acte envisagé, pour lequel il veut conclure avec l'organisme sans but lucratif, entre dans l'objet social. Pour cela il doit consulter les statuts, qui sont à la disposition de chacun en Préfecture ou Sous-préfecture.

- Il doit s'assurer que la ou les personnes qui représentent l'association sont bien celui ou ceux avec lesquels il va conclure.

C'est la théorie du mandat apparent d'ailleurs applicable à toute entreprise.

Question : A propos de la délégation de signature déposée auprès des banques, je constate que notre Commissaires aux Comptes, tous les ans, adresse une lettre circulaire à l'ensemble de nos partenaires financiers pour leur demander qui est habilité à mouvoir les comptes et qui a délégation de signature.

Question : Je souhaiterais que vous nous en disiez un peu plus sur les conséquences d'une direction de fait, notamment en termes de responsabilité pénale. Le dirigeant qui assure une direction de fait est-il présumé responsable pénalement ?

M. RAIMON : Une présomption de responsabilité, non. Rappelons qu'**est dirigeant de fait tout dirigeant salarié qui, ne bénéficiant pas des délégations nécessaires à quelque niveau que ce soit, se comporte comme un**

représentant de l'organisme. (On a évoqué les instruments de paiement mais le champ est plus large). A-t-il une responsabilité pénale à ce titre : non, elle ne peut qu'être indirecte. Par ailleurs, **la responsabilité d'un dirigeant salarié n'exempte pas les dirigeants bénévoles de leur propre responsabilité : ce n'est pas parce qu'ils n'ont rien fait ou fait peu de choses qu'ils ne sont pas responsables...**

Suite de la question : La responsabilité pénale doit-elle avoir été précédemment acceptée expressément ?

M. RAIMON : Dans l'hypothèse où un salarié se comporte en dirigeant de fait, sa responsabilité pénale peut, le cas échéant, être engagée, sans que celle-ci ait été expressément acceptée. Rappelons cependant que la responsabilité pénale suppose un texte de loi.

Question : Pouvez-vous revenir sur la notion de risque de mandat apparent avec un exemple ?

M. RAIMON : C'est le fait pour un directeur salarié d'association d'exercer la totalité ou presque des pouvoirs. Le plus souvent dans la pratique les administrateurs bénévoles sont obligés de leur déléguer et ils habilent au moins un salarié à faire un certain nombre d'actes. Par exemple : signer un bail, acheter un système informatique clefs en mains. Pour ces actes, ce n'est pas votre titre de directeur qui vous donne ces pouvoirs. L'exercice de ces pouvoirs ne devrait donc s'effectuer qu'après une habilitation en bonne et due forme, découlant d'un acte ou d'une délibération du Conseil d'Administration. Mandat apparent et direction de fait sont étroitement liés.

M. GAZAGNES, Fédération Française de Tir à l'Arc : En 1993, à l'occasion d'un championnat du monde, la banque a ouvert un compte à un comité d'organisation qui n'avait pas la personnalité morale et qui a avalisé des traites ; il y a eu des problèmes au moment du solde des comptes et c'est notre Fédération qui a dû assumer les traites et les engagements pris par ce comité d'organisation.

M. RAIMON : J'en profite pour dire : ne donnez jamais votre caution dans le cadre d'une association. Et nous passons maintenant à la seconde question.

II - A quel niveau juridique organiser les délégations ?

Les délégations peuvent être prévues dans les statuts, le règlement intérieur, l'Assemblée, le Conseil, le Bureau ou le Président. Ces diverses sources ne sont pas équivalentes.

- **Les statuts** doivent contenir et acter l'essentiel des pouvoirs, ne serait-ce que dans leur principe : le délégant est ici l'assemblée constitutive puis les assemblées ultérieures affectant le pacte social.

Il est donc primordial de savoir, à la seule lecture des statuts, qui dispose des pouvoirs qui engagent l'association et ses principaux représentants. Cela doit découler de la lecture même des statuts et pas d'un autre texte.

M. BERGER : A la différence des sociétés où la loi précise beaucoup de choses, la loi sur les associations, sur ces questions, est quasiment muette et renvoie donc aux statuts l'organisation. Il y a là une différence de nature entre les sociétés et les associations.

- **Le règlement intérieur :** est un document indispensable, qui fait trop souvent défaut aux associations non reconnues d'utilité publique. C'est le règlement d'application des statuts. Ce sont les statuts qui vous renseignent sur la composition de l'association, du Conseil d'Administration et de l'assemblée générale, pour combien de temps, combien de mandats d'administrateur, les quorums, les conditions de majorité, ce n'est pas le règlement intérieur. En revanche ce dernier vous précise selon quel échancier on paie les cotisations, au prorata ou pas, il vous explique comment on peut remplacer un Président, mais ce sont les statuts qui en actent le principe de remplacement ou non. Il y a une hiérarchie des normes.

Le règlement intérieur est donc un document juridique hiérarchiquement inférieur à la charte statutaire : il ne peut donc créer de pouvoirs non prévus par cette charte. En revanche, **le règlement intérieur doit préciser les modalités de fonctionnement et le contenu des délégations prévues par les statuts.**

- **L'Assemblée Générale** est le primo-déléguant quand c'est une assemblée constitutive (c'est celle qui va tout valider et c'est fondamental), puis les assemblées générales qui suivent, étant entendu que le régime n'est pas le même suivant que votre organisme est reconnu d'utilité publique ou non. Dans le premier cas, l'Etat ne vous contraindra, par exemple, à aliéner un immeuble que si l'assemblée générale prend une décision en ce sens ; quand vous n'êtes pas reconnu d'utilité publique, ces verrous sont contractuels, il faut les aménager d'une autre manière.

En outre, l'AG doit conserver en premier et dernier ressort certains pouvoirs essentiels relatifs aux restructurations, fusions, scissions, apports partiels et transferts. On a parfois à ce niveau là quelques difficultés, les gens se présentent, négocient et signent, sans que l'on sache quels sont leurs "pouvoirs".

- On réserve au **Conseil d'Administration** et au **Bureau** tout ce qui ne relève pas des actes de disposition. De fait, dans la plupart des associations, la vente ou l'achat d'immeuble relève de l'assemblée générale.
- Le **Président** doit pouvoir disposer de deux types de pouvoirs : des pouvoirs d'exécution des délibérations des organes collégiaux de direction et des pouvoirs d'administration courante.

M. RIQUOIS : Je vous ai dit que nous étions en réécriture de nos statuts. Un certain nombre d'administrateurs ou d'adhérents, qui donnent leur avis sur la rédaction de statuts dans les assemblées générales, souhaitent limiter les pouvoirs du Président et du Conseil d'Administration, éventuellement du Bureau, dans ce qu'ils pourraient avoir à décider. Ce qui peut participer d'un bon principe de démocratie, tout le monde veut contrôler ce qu'il se passe, on cherche à savoir ce que le Président a engagé, va engager... **La vérité c'est que la délégation de pouvoirs, la délégation de signature est une manière indirecte mais écrite et précise d'organiser l'association.** Je suis un bénévole et ne peux être présent tout le temps, la Présidente non plus, mais le Bureau ne peut pas se réunir tous les jours et nous avons parfois des décisions à prendre qui ne sont pas pour autant des décisions de vente d'immeuble ou

d'emprunt. Je crois que l'organisation des différentes délégations – au Président, au Trésorier général, à nos salariés – sont extrêmement importantes pour la bonne marche de la Fédération. La gestion de fait vient de ce que les délégations n'ont pas toujours été bien définies, de ce que les bénévoles élus, les dirigeants l'association n'ont pas toujours été assez prudents, assez vigilants sur la manière dont les directeurs travaillent.

M. BERGER : Je souhaiterais revenir sur les questions de responsabilité. Une association qui a des mandataires sociaux, bénévoles et salariés, doit définir exactement le pouvoir de ses salariés. Si ceux-ci interviennent au-delà des pouvoirs qui leur ont été donnés, il est sûr que l'association demeure civilement responsable, mais elle acquiert ainsi le moyen de mettre en cause la responsabilité de la personne qui a outrepassé ses pouvoirs, aux termes du droit du travail et même du droit pénal. Je crois qu'il peut y avoir responsabilité pénale des mandataires sociaux en cas de mauvais exercice de leur pouvoir de surveillance.

M. RAIMON : Au regard des textes qui existent, il peut certes y avoir des responsabilités pénales, individuelles ou collégiales.

Question : M. BERGER a parlé des mandataires sociaux. C'est un terme qui me préoccupe car il semble que, selon les codes, pour les mutuelles ou autres, le mandataire social n'ait pas toujours la même définition.

M. RAIMON : Presque toutes vos structures sont régies par des Conseils d'Administration. Avec un conseil de surveillance et un directoire, elles n'ont pas la responsabilité de l'exécutif. Dans les associations importantes, notamment, il faut plaider pour un découplage des responsabilités, avec d'un côté des membres d'un conseil de surveillance et de l'autre un directoire.

M. DELAHAYE : Je souhaiterais revenir sur les raisons de la délégation et sur **la responsabilité pénale des responsables d'association. La délégation de pouvoirs a ce mérite de faire déplacer la responsabilité pénale lorsque celle-ci est recherchée. Dans toutes les associations – je pense à celles du secteur sanitaire et social – les recherches en responsabilité pénale sont fréquentes, et le fait d'avoir pu**

indiquer qu'il y a des délégations de pouvoirs permet de dégager, au moins en partie, la responsabilité des administrateurs. S'il n'y a pas cette délégation de pouvoirs, et s'il y a une procédure pénale qui est prononcée, on va les rechercher, eux, en priorité. Ce n'est pas parce qu'il y a une délégation qu'une responsabilité pénale ne sera pas recherchée, mais ne pas en avoir c'est à coup sûr tendre son dos.

M. RAIMON : Vos statuts actent-ils l'essentiel des principes en terme de délégations ou y a-t-il une chaîne de maillons suffisamment tissée et serrée qui permette de suivre ce qu'il se passe ou est-ce que vous passez du niveau 1 au niveau 4 ?

M. GAZAGNES : Dans le domaine sportif, on nous a obligés à avoir un règlement financier, depuis le 31 mars 2004, qui vient s'insérer au niveau du règlement intérieur et dans ce règlement financier on définit clairement la limite des pouvoirs et des prérogatives des salariés de la fédération pour engager les dépenses. C'est un moyen de bien contrôler et cadrer la délégation de pouvoirs, au moins sur le plan financier.

Question : Vous avez parlé des statuts et du règlement intérieur. Les statuts et le règlement intérieur précisent l'organisation et le fonctionnement d'une association pour les personnes qui sont parties au contrat d'association, mais comment peut-on s'assurer qu'un salarié accepte ? Quelle est l'opposabilité des délégations qui sont prévues dans les statuts et le règlement intérieur pour un salarié ? Faut-il mettre dans son contrat de travail qu'il s'engage à respecter ces documents ou peut-on adjoindre à ce contrat de travail une annexe avec les procédures applicables dans l'association ?

M. RAIMON : D'abord tout salarié est présumé être informé, dans le cadre d'une association ou d'une fondation, des statuts et du règlement intérieur. Votre idée qui consisterait à annexer à son contrat les statuts et le règlement est tout à fait intéressante et je ne vois pas ce qui s'y opposerait. C'est une pratique à généraliser. Pour les salariés qui vont exercer au quotidien une responsabilité, c'est une excellente idée.

Question : Si je vais jusqu'au bout de la logique de la délégation de pouvoirs, en jouant la provo-

cation, je pourrais dire que tout ce qui induit un risque de poursuite pénale ultérieure, je m'en débarrasse, je délègue au maximum et ainsi je me prémunis au mieux sinon complètement. Mais je dois penser aussi à l'effet boomerang, aux sanctions concernant les délégations abusives, non suffisamment précisées et aux délégations données à des personnes dont le niveau de formation n'est pas suffisant ?

M. RAIMON : C'est une faute dans certains cas de ne pas délèguer. Qu'il y ait des délégations abusives, c'est également une situation fréquente.

Question : Les habilitations doivent-elles être données exclusivement par une délibération du Conseil d'Administration ou bien une décision du Bureau ou un pouvoir du Président peuvent suffire ?

M. RAIMON : Une habilitation du Bureau peut suffire lorsque les statuts ont aménagé cette faculté et les statuts bien faits l'aménagent. En particulier, dans les fondations, la plupart des pouvoirs sont délégués au Bureau. Dans les associations, on peut parvenir au même résultat, en particulier pour les non RUP.

M. BERGER : Ce qui me paraît normal, c'est que les pouvoirs appartiennent au Président. C'est un acte de gestion de sa part, de délèguer une partie de ses pouvoirs pour l'administration courante, à des directeurs salariés. Il doit le faire par écrit, et faire approuver cet acte par le Bureau, au minimum, et le Conseil d'Administration encore mieux.

III - A quels domaines s'appliquent les délégations ?

• La représentation de l'association

M. RAIMON : Nous envisageons maintenant les domaines d'application des délégations de pouvoirs, en commençant par la **représentation de l'association**. Elle est, en partie, liée à l'action en justice : on pourrait parfaitement envisager que la personne qui représente l'association ne soit pas celle qui ait le pouvoir de représenter l'association en justice. Rien ne l'interdit car aucun texte ne précise que c'est le Président qui doit repré-

senter l'association. C'est une bonne pratique mais ce n'est pas la loi. Donc **la représentation de l'association – qui n'est pas la représentation en justice, mais la représentation auprès des Pouvoirs publics – doit être statutairement confiée et prévue, et en principe c'est le Président qui doit l'exercer.** Nous sommes parfois confrontés à des cas dans lesquels ce n'était pas le Président qui négocie avec les Pouvoirs publics mais un dirigeant salarié ; je conçois qu'il y ait des dirigeants salariés de haut vol, mais que ce soient toujours eux et que le Président ne soit jamais là, cela me chagrine.

La représentation, il faut donc la prévoir et la confier au Président, mais il faut prévoir aussi, si le Président est empêché durablement (maladie, voyage...) son remplacement rapide, dans des conditions maîtrisées. Car, si on n'a pas la possibilité de se faire représenter, on peut être face au dysfonctionnement que nous évoquions, qu'il s'agisse de représentation vis-à-vis des Pouvoirs publics, vis-à-vis des tutelles, mais aussi en termes de signatures. Je précise qu'un arrêt de la Première Chambre civile de la Cour de cassation du 2 mars 1999 et un arrêt du Conseil d'Etat du 16 février 2001 ont prévu que si cet organe – la personne qui représente l'association – n'était pas désigné, seule l'assemblée générale avait compétence pour agir en justice.

Les statuts doivent donc acter son remplacement en cas d'empêchement normalement par un vice-président. Le règlement intérieur d'application doit définir les modalités qui permettent de constater cet empêchement et afin d'éviter tout abus, on constate ultérieurement la cessation de l'empêchement. Au plus tard, on fixe la date de la cessation à la plus prochaine assemblée générale pour éviter les abus, donc on enferme les mécanismes de substitution du Président dans des délais suffisamment courts pour qu'il n'y ait pas d'abus, de prise de pouvoir intempestive et pour que cela corresponde bien à la continuité du fonctionnement. Je précise qu'en l'absence de dispositions statutaires, les juridictions judiciaires et administratives – Cour de cassation et Conseil d'Etat – considèrent que l'organe qui tient des statuts le pouvoir d'agir (en justice) représente valablement l'association.

- **La faculté d'agir en justice.** C'est un domaine très important qui, dans la plupart des cas, est réservé au seul Président. **Il est cependant opportun de prévoir la faculté pour le Président de déléguer son pouvoir d'ester en justice pour les litiges courants, les contentieux en matière de droit du travail mais aussi fiscale, compte tenu des délais de prescription.** Si ce n'est pas prévu dans le principe au niveau des statuts ou dans le règlement intérieur, vous ne pouvez rien faire. Donc, consentir au dirigeant salarié, dans les associations d'une certaine taille, singulièrement dans les secteurs sanitaire et médico-social, une délégation générale pour les litiges les plus courants, avec ou non faculté de subdélégation, s'avère très précieux.
- **L'engagement de dépenses.** Les statuts doivent déterminer, dans le principe, qui a pouvoir de les engager et, le cas échéant, effectuer une séparation des niveaux d'engagement de ces dépenses : Président et/ou organe collégial, avec faculté de déléguer, selon les situations, au dirigeant salarié. A notre avis, les actes de disposition doivent être réservés à l'organe collégial, et leur exécution au Président et/ou au Bureau.
- **La signature bancaire. C'est le domaine privilégié du Président et du Trésorier et elle doit être encadrée rigoureusement au niveau du nombre de délégataires, avec possibilité de subdélégation ou non. La délégation est en elle-même une primo subdélégation et, quelle qu'elle soit, elle ne peut permettre à quelqu'un qui détient une autorité de déléguer la totalité de son autorité, donc de ses pouvoirs. Un Président qui déléguerait la globalité de ses pouvoirs – en dehors du cas d'empêchement – simplement parce que cela l'arrangerait, entacherait la délégation de nullité. La signature bancaire doit être encadrée également au niveau des montants pour lesquels les délégataires et les délégataires peuvent signer, conjointement ou séparément.**
- **L'hygiène et la sécurité.** Sur le plan de la délégation, on a ici des règles beaucoup plus précises. L'une des options possibles pour le Président d'association est de déléguer ses pouvoirs dans ce domaine au dirigeant salarié. Il en a la possibilité dès lors que ce dernier est

pourvu de la **compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires**. L'absence de délégation peut constituer une faute personnelle engageant la responsabilité du Président d'entreprise. Selon la Cour de cassation, lorsque le Président d'entreprise n'a pas consenti une délégation alors qu'il aurait dû le faire, il engage sa responsabilité. Sont susceptibles d'être concernées au premier chef les associations qui gèrent un ou plusieurs établissements de santé où le Président ne peut pas, à lui seul, assumer cette responsabilité ; il n'a le plus souvent pas la compétence nécessaire. Même chose pour le secteur médico-social. La Cour de cassation est à cet égard très précise, sa jurisprudence ne faisant qu'appliquer les textes en vigueur : "constitue une faille importante dans l'organisation de celle-ci de nature à générer les plus graves conséquences au regard de la sécurité du travail". Une organisation défectueuse ou inadaptée constitue une négligence fautive susceptible d'engager la responsabilité pénale de l'employeur en cas d'accident du travail.

M. DELAHAYE : Nous voyons en tant qu'assureur que les délégations de pouvoirs sont fondamentales, pas tant sur le plan de la responsabilité civile, dans la mesure où les contrats d'assurance peuvent s'adapter assez bien au problème de la délégation, mais sur le plan de la responsabilité pénale. Il est effectivement indispensable qu'un Président d'association délègue un certain nombre de pouvoirs en matière de sécurité. Il ne se débarrasse pas pour autant de ses responsabilités puisqu'il faut encore qu'il ait pu déléguer cette responsabilité à quelqu'un qui ait les capacités et les moyens d'organiser cette responsabilité. Si vous déléguez la sécurité au DRH alors que ce n'est pas lui qui sur le terrain exerce ces activités ; si dans une association sportive, où les risques de responsabilités pénales sont considérables, vous déléguez le pouvoir à des bénévoles qui n'ont pas reçu la formation minimum pour savoir ce qu'ils doivent faire, cette délégation sera sans effet.

Par contre, ne pas prévoir du tout de délégations est un non-sens parce que cela reviendrait à dire qu'il faut que vous soyez partout et omnicompétent. Il y a des associations qui ont des activités multiples et où des lois ou décrets interviennent tous les six mois sur l'organisation des séjours

des enfants, l'encadrement, la formation... Cette multitude d'activités et de normes nécessite que les problèmes de sécurité, de bénévoles, de réception des enfants, fassent l'objet de délégations. Il faut le voir avant tout sous l'aspect responsabilité pénale. En responsabilité civile, les contrats d'assurance agiront, qu'il y ait délégations de pouvoirs ou non.

M. BERGER : Pourquoi la Cour de cassation a-t-elle prévu une responsabilité du Président, du mandataire social majeur, au cas où il ne ferait pas cette délégation à un directeur salarié, pour l'hygiène et la sécurité ? C'est parce que ce faisant, il empêche de fonctionner un organe collectif qui est le Comité d'hygiène et de sécurité.

M. RAIMON : Les principes régissant la délégation dans ce cadre sont les suivants :

- le délégant doit être le représentant statutaire de l'Organisme,
- le délégataire doit appartenir à l'organisme.

Les règles de validité de la délégation proprement dite peuvent se résumer ainsi : la délégation doit être précise, limitée, exclusive (deux personnes ne peuvent à cet égard être conjointement délégataires), officielle et permanente.

Elle suppose :

- Des connaissances techniques : le délégataire doit avoir une formation préalable. Le Directeur d'une association, qui gère un institut médico-éducatif ou un centre d'aide par le travail, non seulement connaît les textes réglementaires d'application mais maîtrise au quotidien la compréhension de ces textes.
- La détention de l'autorité de faire respecter les textes en vigueur, de faire cesser toute situation infractionnelle, une capacité autonome de commandement et un pouvoir disciplinaire. Le délégataire a donc un pouvoir autonome qui peut le conduire à sanctionner les membres du personnel.
- La faculté de disposer des moyens budgétaires nécessaires pour pouvoir exécuter la délégation qui lui a été donnée.

M. RIQUOIS : On évoque souvent le cas des établissements qui dépendent du secteur sanitaire et social et qui reçoivent des handicapés. On ne peut oublier le cas des associations ou

fédérations qui possèdent des immeubles nécessaires à leur exploitation et dans lesquels travaille du personnel. Les conditions d'hygiène et de sécurité sont parties de leurs conditions de travail et relèvent aussi du code du travail et il est important de pouvoir déléguer à un salarié, en principe un directeur, qui ait acquis les compétences et la formation nécessaires pour s'occuper des questions de sécurité dans cet établissement. Il y a des OGEC, qui sont des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique, qui pourraient s'exprimer.

Intervention : Nos OGEC, théoriquement, ne devraient pas être propriétaires de leurs propres bâtiments. Il y a en principe une séparation entre l'OGEC qui fait la gestion de l'établissement et l'association propriétaire. Mais il y a actuellement une profonde tendance de tout l'enseignement catholique pour essayer de restructurer cette propriété et faire qu'il y ait une seule association propriétaire par département, de façon à limiter les risques et faire en sorte que l'entretien des bâtiments se fasse dans les meilleures conditions. Cela concerne l'enseignement catholique sous tutelle diocésaine, les congrégations ayant chacune leur propre méthode de fonctionnement.

M. RAIMON : Les questions de sécurité ne sont pas exclusivement liées à la détention d'un patrimoine. Il existe ainsi nombre de problèmes qui peuvent se poser avec les internes, les demi-pensionnaires ou encore les usagers...

Intervention : La délégation est faite au chef d'établissement du fait même de son statut.

M. RAIMON : Recouvre-t-elle la totalité des questions évoquées, indépendamment des aspects patrimoniaux ?

Intervention : Tout dépend de ce que vous entendez par patrimoniaux. S'il y a un défaut de sécurité, c'est bien le chef d'établissement qui est responsable, il a une délégation obligatoire du fait de son statut. Il est responsable de mettre en œuvre, de réclamer, le Président de l'association devant lui donner effectivement les moyens.

M. DELAHAYE : Je souhaiterais faire deux observations de bon sens. Lorsque l'activité s'exerce dans un autre lieu que le lieu principal

de l'association, il faut impérativement qu'il y ait une délégation donnée aux personnes sur place et ce n'est pas toujours observé. Puis, dans le domaine sportif, quand on voit l'évolution des textes et règlements, il faut qu'il y ait des délégations précises données à des degrés relativement bas, sur ce que doivent faire les gens et sur ce qu'ils ne doivent pas faire. Cela peut faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, pour recadrer ce que doivent faire les personnes, et c'est aller dans le sens d'une plus grande responsabilité des uns et des autres.

Question : Je souhaiterais poursuivre sur ces problèmes de délégations de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité, notamment pour une association qui s'occupe de l'organisation de centres de vacances pour enfants, dont l'association n'est pas propriétaire, mais pour lesquels néanmoins elle assure une responsabilité d'hygiène et de sécurité vis-à-vis des enfants qui sont dans les centres. A qui confier la responsabilité des règles d'hygiène et de sécurité du centre de vacances placé sous la direction d'un responsable de l'animation du groupe ?

M. DELAHAYE : La seule chose que je souhaite dire en tant qu'assureur, c'est qu'il serait bien que, dans votre contrat d'assurance, il y ait une clause disant que vous êtes couvert, que vous soyez propriétaire ou non. Mais cela ne résout pas tout (cf. infra).

M. RAIMON : Si cela relève d'une OGEC ou d'un organisme de ce type, en principe c'est un responsable de l'organisme qui devrait bénéficier de la délégation ou qui a pu subdéléguer, sauf si c'est lui qui intervient directement sur le lieu de vacances. La subdélégation est de droit, on n'a pas besoin de la prévoir expressément. Le délégataire, dans le cadre de ce type de délégation, peut pour assurer son autorité subdéléguer, car lui-même ne pourra pas tout contrôler.

M. DELAHAYE : La règle, pour le cas qui était signalé, d'une association qui gère des centres de vacances dont elle n'est pas propriétaire, c'est de faire une délégation en matière d'hygiène et de sécurité au directeur de l'établissement, mais cela n'exonère pas ladite association de toute responsabilité. Il reste une responsabilité du propriétaire et une responsabilité de l'as-

sociation qui n'arrive pas à s'exonérer de toute responsabilité en déléguant à un directeur d'établissement, même si c'est la démarche normale.

M. RAIMON : Il est bon de rappeler que la délégation, quelle qu'elle soit, n'exonère jamais complètement le délégant, qu'il s'agisse des membres, du Conseil d'Administration ou du Président.

Question : En ce qui concerne les établissements sanitaires, vous évoquez la responsabilité de la délégation quand il a la compétence, l'autorité et les moyens financiers, qu'advient-il quand, au budget, on refuse certains postes de surveillance ? Comment peut-on se prémunir ?

M. RAIMON : Il faut solliciter les moyens qui s'avèrent effectivement nécessaires et pas dans un monde idéal, notamment dans le cadre de comparaisons que l'on peut faire par rapport à d'autres établissements. S'il s'avère que, dans d'autres structures, on a pu mettre ce genre de moyens en œuvre et qu'il vous manque simplement quelques dizaines de milliers d'euros, dans ce cas vous pourrez dire que vous n'avez pas les moyens. Le dirigeant salarié ne veut pas de la délégation et pour cela il dit qu'il n'a pas les moyens ; il faudra alors les identifier et les chiffrer.

Retour sur la responsabilité pénale

M. CHAPPE, Association Diocésaine de Paris : Je reviens sur la délégation en matière pénale, de transfert de responsabilité pénale. Compte tenu des critères que vous avez définis, plus particulièrement celui de l'autorité, est-il concevable que de telles délégations soient confiées à des bénévoles – bénévoles de l'activité – dont on sait qu'ils exercent leur mission de façon relativement indépendante, hors lien de subordination et hors salaire ?

M. RAIMON : Oui, si le mandataire social, qui est aussi la personne délégataire, est un bénévole qui a vraiment toutes les compétences requises. Mais il faut qu'elles soient avérées. Votre situation apparaît toutefois très exceptionnelle.

M. DELAHAYE : Vous avez des associations humanitaires, qui font appel à un ensemble de bénévoles dans toute la hiérarchie – médecins, chirurgiens, infirmières – et cela fonctionne

comme à l'hôpital. Le médecin est bénévole mais c'est lui qui décide et qui tranche et il faut qu'il continue à exercer les mêmes pouvoirs, bénévole ou non. Quand vous êtes parents d'élèves et que vous accompagnez des enfants à une sortie, il faut rappeler que ce n'est pas parce que vous êtes bénévoles que vous êtes dégagés de toute responsabilité.

M. CHAPPE : La responsabilité pénale, dont on sait qu'elle n'est pas assurable, est une charge importante sur eux.

M. DELAHAYE : Ce qui n'est pas assurable, c'est payer quelqu'un qui va à votre place en prison. Cela a existé il y a très longtemps. Ce qui n'est pas assurable, c'est l'amende. Ce qui est parfaitement assurable, c'est la prise en charge des frais de défense. C'est un sujet important qui n'est pas toujours bien vu et les sommes retenues ne sont pas toujours à la hauteur des sommes réelles. Il faut pouvoir avoir un contrat de défense pénale où l'on ait (1) une liberté totale dans le choix de son avocat et (2) des niveaux de prise en charge des honoraires d'avocats et de frais d'expertise qui soient d'un bon niveau. Le jour où vous êtes face à un problème majeur c'est 15 000 à 40 000 € de frais. Là où vous avez un rôle c'est qu'il faut que ce contrat de défense pénale couvre à la fois l'association et ses mandataires, et les délégataires. Ce n'est pas une obligation juridique, mais une obligation morale. Si vous ne prévoyez pas que les délégataires soient assurés en cas de défense pénale, cela voudrait dire que le contrat ne joue que lorsque c'est vous dirigeant ou membre du Conseil d'Administration qui pouvez bénéficier de cette garantie. **Il faut avoir une vision plus large et avoir des contrats de défense pénale qui couvrent l'intégralité des personnes qui détiennent à un moment donné un pouvoir et ont le risque de voir leur responsabilité recherchée.** Les délégataires – infirmière dans une maison de retraite ou aide infirmière qui va pratiquer des soins pour lesquels elle n'a aucune compétence – sont dépourvus de tout moyen et de toute défense en cas de mise en cause pénale et leurs syndicats sont relativement en défaillance sur ce sujet.

M. BERGER : On peut déléguer à quelqu'un qui a les compétences, l'autorité et les moyens. La difficulté soulevée c'est la faculté de solliciter les

moyens matériels et humains. On ne pourrait pas faire une bonne délégation à quelqu'un qui n'aurait pas la faculté, le droit, le pouvoir, la compétence pour solliciter les moyens matériels. Dans les établissements sociaux, nous savons que nous n'avons jamais les budgets que nous demandons. Dans le domaine sanitaire et social, encore ne suffit-il pas d'obtenir les moyens, encore faut-il pouvoir recruter du personnel compétent, et notamment des infirmières. Comme les infirmières ont obtenu de l'hospitalisation publique des conditions supérieures à celles que peuvent donner le secteur associatif et le secteur privé, il peut y avoir risque d'avoir une maison de retraite pour personnes désorientées sans aucune infirmière compétente. A partir d'un certain niveau de non-obtention des moyens, ce n'est plus le délégataire qui est responsable, c'est l'association qui redevient responsable et doit prendre la décision, le cas échéant, de fermer un service si elle ne peut pas l'assumer.

M. RAIMON : Je suis d'accord, il faut une bonne délégation et si l'on n'a pas, objectivement, les moyens de mettre en œuvre la délégation, il faut éventuellement demander de mettre fin à l'activité et regrouper les établissements en cause dans d'autres structures qui ont les moyens. Ou on a les moyens, et c'est une faute de ne pas déléguer, ou on ne les a pas et l'association a le devoir de l'acter et fait prendre par l'assemblée générale une décision en conséquence, pouvant aller le cas échéant jusqu'à la dissolution pure et simple.

Mme LAFAYE, Secours Catholique : la question sur les bénévoles et l'autorité pose implicitement une question au niveau du droit du travail. Donner une délégation de pouvoir à un bénévole, c'est affirmer qu'il a l'autorité, un pouvoir disciplinaire, donc je m'interroge sur la compatibilité avec le statut de bénévole.

M. RAIMON : Dans les projets de décrets, la CNIL a prévu qu'un mandataire social – donc a priori bénévole s'agissant d'associations – pourrait être le correspondant de la CNIL au traitement des données personnelles nominatives, ce que l'AFTA souhaitait. Un mandataire social a l'avantage d'être indépendant et peut être investi par le Conseil d'Administration d'une mission spécifique. Rien n'interdit à cet administrateur bénévole de disposer de moyens lui permettant d'exercer

sa mission. Dans la situation évoquée, l'employeur est l'association, son représentant statutaire le Président et le correspondant un mandataire social. Rien n'interdit dans le cadre de la délégation d'avoir aussi ce genre de fonction. Il y a des structures qui fonctionnent, pour des raisons historiques diverses, avec des bénévoles hautement compétents issus des milieux de l'entreprise ou de l'industrie. Y a-t-il incompatibilité avec la détention d'un pouvoir d'autorité à l'égard de salariés ? On peut raisonnablement en douter.



IV - Comment contrôler l'application et la mise en œuvre des délégations ?

Quelques points assez simples : Tout d'abord, l'information préalable et l'agrément préalable.

L'information préalable relève de la responsabilité des acteurs délégataires, qu'il s'agisse du Président du Conseil d'Administration, d'un membre du bureau ou encore d'un dirigeant salarié. A ce titre, le délégataire a un devoir d'informer préalablement l'autorité délégante sur ce qu'il va faire. Pour autant, il n'est pas soumis à une quelconque autorisation ; bénéficiant d'une délégation, il l'assume de manière pleine et entière mais informe préalablement. Cela relève de la courtoisie et permet d'une certaine manière d'être en phase avec le Conseil d'Administration ou l'assemblée. C'est une bonne formule qu'il faut privilégier.

A contrario, se situe **l'agrément préalable** sollicité auprès de l'autorité délégante. C'est une non-délégation pour dirigeant pusillanime, en réalité une négation de la délégation et donc une déresponsabilisation absolue.

L'obligation de rendre compte ne peut être contournée. Elle vient compléter l'obligation d'information préalable et est essentielle dans les rapports internes avec les organes collégiaux. Cela doit faire partie de la culture de tout délégataire dans les associations. Dans les rapports Conseil d'Administration, Président, Trésorier cela doit être automatique. Le Président doit rendre compte de son action, à tous les niveaux : conclusion d'un acte en exécution d'une décision de Conseil, mais aussi contacts établis, entretiens, etc.

M. RIQUOIS : L'obligation de rendre compte est quand même ce qui fait le contrôle de la bonne exécution du mandat. Notre directeur général rend compte de l'activité chaque mois, lors du Conseil d'Administration, et de ce qu'il a fait des délégations qui lui ont été confiées. Elles lui ont été confiées par le Conseil d'Administration et il est normal que nous en prenions connaissance. Ce qui permet également de contrôler son activité : ce contrôle évite la gestion de fait qui est toujours préjudiciable. En tant que Trésorier, je tiens personnellement à rendre compte aux administrateurs parce que cela fait partie de ma culture et que cela limite les responsabilités que je pourrais être tenté de prendre si on me laissait la bride sur le cou. Par contre, il y a un organisme auquel vous n'avez pas fait référence, c'est l'assemblée générale. Or c'est l'organe délibérant, même si ce n'est pas l'organe dirigeant, qui a élu un Conseil d'Administration et qui m'a fait confier ce mandat. Je pense que les adhérents dans cette assemblée générale ont le droit de savoir ce que le trésorier a fait de leur argent, pourquoi nous avons investi dans telle direction, plutôt que dans telle autre.

M. RAIMON : Si nous n'avons pas assez insisté sur l'assemblée générale, c'est simplement parce qu'il s'agit d'une périodicité plus lâche. C'est pour des périodicités plus courtes que nous sommes plus défaillants, peut-être parce que l'on a institutionnalisé d'une façon plus précise les redditions de comptes et d'activité (rapport d'activité, rapport financier, comptes annuels, approbation desdits comptes, nomination ou renouvellement de Commissaires aux Comptes ou d'administrateurs et conventions réglementées). Le Bureau, qui a une responsabilité collégiale, le Président et le Trésorier qui ont une responsabilité individuelle, exécutent les décisions prises par le Conseil d'Administration dans leurs domaines respectifs : ils doivent en conséquence rendre compte à ce même organe de la bonne exécution des décisions pour lesquelles ils sont mandataires permanents.

Les moyens les plus sûrs de contrôler la mise en œuvre des délégations de pouvoirs consistent à :

- évaluer chaque année, en fin d'exercice, la manière dont chacun des délégataires a ou non exercé ses pouvoirs. Evaluer, cela ne veut

pas dire faire un roman fleuve, mais s'interroger sur la pertinence du nombre de délégataires, du contenu des délégations (montant, périmètre...) Ce sont des questions de bon sens toutes simples.

- On pourrait ainsi se souvenir que l'association est avant tout un contrat et mettre fin (très provisoirement) à toutes les délégations chaque année. Cela permettrait d'adapter les niveaux, les montants et le cas échéant de sanctionner, c'est-à-dire modifier l'identité des délégataires ou les laisser en l'état, modifier leur périmètre de délégation. Il suffirait qu'il y ait une résolution en assemblée générale ou une délibération du Conseil prévoyant que la délégation donnée est renouvelée dans les mêmes conditions que celle signée en date du... ou alors qu'elle est modifiée compte tenu des nécessités. C'est ce que nous préconisons après en avoir discuté longuement en réunion préparatoire : faire tomber systématiquement les délégations en fin d'exercice et les faire renouveler et actualiser.
- On pourrait aller plus loin en parlant de responsabilité. Quelqu'un qui n'exerce pas sa délégation, qui ne contrôle pas ses subdélégués, serait considéré comme démissionnaire d'office. Nous aurions alors des sanctions contractuelles, aménagées dans un cadre statutaire, mais qui auraient au moins une force probante car cela permettrait, pour les mandataires sociaux qui n'effectuent pas leur travail, d'être démissionnés. Cela ne serait pas faire offense à des gens qui ne disposent ni des moyens, ni de la compétence, ni le cas échéant de la motivation nécessaire.

Question : Concernant la délégation de signature bancaire c'est le Trésorier, mais peut-il déléguer à d'autres personnes ?

M. RAIMON : Cela dépend de ce qui a été statutairement prévu, si lui-même bénéficie d'une délégation, avec ou sans subdélégation. Cela dépend aussi des structures.

M. BERGER : Dans les moyens de contrôle, vous n'avez pas introduit l'idée d'un **contrôle de gestion**. Dans les associations qui ont à gérer de nombreux établissements, dans le domaine sani-

taire, social ou médico-social, il est souhaitable, bien que les budgets que nous ayons ne prévoient pas la possibilité de le faire – ce qui nous oblige à recourir à des bénévoles – à essayer d'organiser une forme de contrôle de gestion. En évitant le terme qui peut avoir une connotation pas toujours agréable, mais il faut avoir sinon le mot, du moins la substance, parce que l'obligation de rendre de compte, dans ces cas là, est insuffisante. Elle est très largement suffisante dans des associations d'un seul établissement qui sont gérées par une équipe, un conseil d'administration de bénévoles, plus une petite équipe de salariés. C'est par exemple le cas dans des associations d'anciens élèves qui peuvent avoir des activités importantes et des budgets également importants, mais néanmoins concentrés. Mais dans le domaine sanitaire et social, dès lors que l'association a plusieurs établissements, il faut trouver l'équivalent de ce que dans les entreprises nous appelons un contrôle de gestion.

M. de GUIBERT : Dans notre association, en dessous des statuts et du règlement intérieur, nous avons un guide de bonne pratique, ou un manuel de procédures, dont nous faisons état au niveau de la prise de connaissance des contrats de travail, des directeurs d'établissements, puisque nous sommes une association décentralisée. Dans ce document, nous avons les règles de fonctionnement de l'association, qui s'appliquent à ses dirigeants d'établissements.

L'obligation de rendre compte doit faire partie de la démarche de délégation. Cette obligation peut être prise en compte dans le contrôle de gestion et le tableau de bord. Nous avons mis en place une lettre d'affirmation du directeur d'établissement qui en fin d'année récapitule en 25 points une information sur des éléments clés de la conduite de l'établissement. Par exemple, par rapport à la question des comptes de trésorerie et de leur suivi, le directeur d'établissement restitue la liste des comptes en banque en fonctionnement et des personnes habilitées et cela permet de voir s'il y a eu des mises à jour correctes effectuées quand il y a eu des actualisations de délégations de signature.

M. RAIMON : Il y a de remarquables manuels de procédure qui n'ont d'intérêt que s'ils sont appliqués mais ce n'est pas évident. Il faut les réserver

pour les grandes structures. Dans une Fédération ou une structure qui gère plusieurs établissements, c'est utile surtout si on est capable de les faire appliquer. Mais cela n'empêche pas que, dans l'absolu, il faut faire tomber périodiquement les délégations, moyen beaucoup plus sûr de bloquer les dérives possibles.

Mme GLOMET, Institut Pasteur : J'ai une demande concernant les délégations de pouvoirs qui traitent de la responsabilité pénale et je souhaiterais savoir quelle était la position de la jurisprudence récente sur les chaînes de délégations de pouvoirs. A une certaine période, la jurisprudence a considéré plus efficace les délégations de pouvoirs données directement du Président au délégataire sur le terrain. Est-ce toujours vrai ou faut-il plutôt passer par une chaîne de délégations en respectant l'organisation hiérarchique ?

M. RAIMON : Il faudrait vérifier de près et regarder votre cas particulier, mais a priori la délégation directe au dernier maillon soulève plus de questions qu'elle n'en résout dans une très grande structure. Cela suppose que l'on mette entre parenthèses les responsables intermédiaires, pourvus eux-mêmes de délégations ce qui pose problème. D'autant plus que la délégation faite au n° 1 salarié ne lui interdit jamais de subdéléguer.

M. BERGER : Vous savez que, dans l'Administration, les délégations de pouvoirs sont remises en cause à chaque changement ministériel. Elles prévoient d'ailleurs les délégations aux directeurs, aux sous-directeurs, aux chefs de bureau, aux adjoints au chef de bureau. Pour un ministère comme Bercy, qui au cours des dernières années a changé de titulaire pratiquement tous les ans, je n'en dirai pas plus.

Michel GRAVE, Juriste, Consultant d'associations : Je souhaiterais répondre à la question de Mme GLOMET sur la faculté pour un président d'association ou de fondation, de transférer une partie de ses pouvoirs à un responsable de terrain.

Ne pouvant assurer personnellement le contrôle de toutes les opérations et le respect de la réglementation applicable aux activités, il est possible au dirigeant de s'exonérer de sa responsabilité

pénale au moyen d'une délégation de pouvoirs. La jurisprudence considère, en effet, qu'à condition d'être clairement définie une délégation de pouvoirs peut valablement être consentie à une personne dotée de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour mettre effectivement en œuvre la délégation au sein de l'association.

Cependant, la réalité et la portée de la délégation de pouvoirs relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond. La mise en place de délégations et, le cas échéant, de subdélégations de pouvoirs, à des opérationnels proches du terrain n'est pas nécessairement calquée sur l'organisation hiérarchique de l'association (par exemple : à une personne disposant d'une compétence technique avérée).

Au-delà des dispositions de la loi, dite FAUCHON, du 10 juillet 2000 (article 121-3 du Code pénal*) qui :

- en cas de faute pénale d'imprudence, a limité l'étendue de la responsabilité pénale des dirigeants, en opérant une distinction entre les auteurs directs et indirects d'infractions involontaires ;
 - et confirmé que la faute doit être appréciée en fonction des circonstances, (comme l'ont montré les décisions des tribunaux à la suite des accidents du DRAC et de l'UCPA) ;
- le mécanisme de la délégation de pouvoirs per-

met une meilleure prévention des risques. Il est un moyen de responsabilisation au plus près du terrain.

** Extraits de l'Article 121-3 du Code Pénal (loi n°2000-647 du 10 juillet 2000)*

(...) Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

M. RAIMON : Nous vous remercions de votre venue et de votre attention.

PROCHAINE CONFERENCE DÉBAT DE L'AFTA

L'AFTA organisera le lundi 17 octobre 2005 à 15 heures

sa quatrième conférence débat de l'année 2005

au **PALAIS DU LUXEMBOURG**

15 rue de Vaugirard - 75006 PARIS

Le thème de cette conférence n'est pas encore déterminé

La manifestation sera suivie d'un cocktail à partir de 17 heures 45

au Palais du Luxembourg.

Comme à l'accoutumée, le programme de cette réunion sera adressé à tous les membres de l'AFTA environ un mois avant la conférence

RESPONSABILITÉ CIVILE ET ASSURANCE DES BÉNÉVOLES

PETIT-DÉJEUNER DU 21 AVRIL 2005

INTRODUCTION

Une **précision** par rapport à l'intitulé de l'exposé : Responsabilités et assurances des actes **commis par** les bénévoles.

Nous aborderons les bénévoles dans leur **ensemble**, car il nous paraît difficile de dissocier les **dommages occasionnés et les dommages subis** par les bénévoles.

C'est-à-dire la responsabilité du fait des bénévoles et la responsabilité **vis-à-vis** des bénévoles.

Trois points.

- I. Les dommages **occasionnés** par les bénévoles.
- II. Les dommages **subis** par les bénévoles.
- III. Un troisième point particulier : les **administrateurs** bénévoles qui engagent leur **propre** responsabilité du fait de leurs fonctions de **direction** de l'association.

I. LES DOMMAGES OCCASIONNÉS PAR LES BENEVOLES

A) Cadre

Nous sommes dans le domaine de la Responsabilité Civile Générale des associations.

1. Définition

Cette responsabilité découle de l'article **1384 alinéa 5** du Code civil, qui dispose que sont **responsables** « les maîtres et commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquels ils sont employés ».

A ce titre toute association est donc **responsable** des dommages occasionnés aux tiers du fait de ses bénévoles (comme les salariés d'ailleurs).

Comment cette responsabilité peut être retenue ? Quelles sont donc les conditions de mise en œuvre pour retenir cette responsabilité ?

2. Conditions de mise en œuvre : trois éléments

Une faute du bénévole – Un lien de préposition entre commettant et bénévole – Une faute commise dans l'exercice des fonctions du bénévole

a) Une faute du bénévole

Cette faute devra être établie par le tiers lésé sur le terrain de l'article 1382 du Code civil en démontrant une faute, un dommage, et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

b) Un lien de préposition entre commettant et bénévole

La démonstration est facile à apporter en cas de contrat de travail, plus difficile pour les bénévoles.

Cependant la **jurisprudence** accepte de façon relativement extensive de considérer qu'il existe un lien de **préposition** dès lors qu'une **personne**, même sans l'accord du commettant, agit **pour le compte et dans l'intérêt de celui-ci**.

c) Une faute commise dans l'exercice des fonctions du bénévole

La responsabilité de l'association est engagée **seulement** en cas de faute commise dans l'exercice des **fonctions** du bénévole.

En cas de faute commise **en dehors de ses fonctions**, le bénévole répondra donc seul des dommages qu'il a pu occasionner (responsabilité vie privée).

Ceci souligne l'**importance** de l'assurance de responsabilité civile pour l'association.

On a souvent tendance à penser que la respon-

sabilité du bénévole est **amoindrie** du fait du caractère **gratuit** de sa prestation. Ceci **ne fait pas obstacle** à la recherche en responsabilité de l'association utilisant les services du bénévole.

En effet, une fois réunies les **trois** conditions de mises en œuvre de la responsabilité, le tiers lésé pourra obtenir **réparation** auprès de l'association, et celle-ci ne pourra s'exonérer en démontrant son absence de faute.

D'où la nécessité **d'examiner** son contrat d'assurance responsabilité civile sur ce point.

B) Assurance Responsabilité Civile : quelques conseils

1°) Prévoir dans la définition du personnel assuré, les bénévoles, en précisant qu'ils ont la qualité de tiers pour les dommages corporels qu'ils pourraient occasionner aux autres membres du personnel.

2°) Définir dans les activités garanties, **toutes** celles susceptibles d'être exercées.

3°) S'assurer que les bénévoles ont bien la **compétence** et/ou les **diplômes** requis pour effectuer les tâches qui leurs sont confiées.

Le But : éviter un **refus** d'indemnisation de l'assureur si le contrat d'assurance pas conforme à la réalité, et incidemment de limiter les risques de mise en cause.

II. LES DOMMAGES SUBIS PAR LES BENEVOLES

A) Cadre

Deux éléments : la responsabilité de l'association et le régime de Sécurité Sociale.

1°) Au titre de la responsabilité civile "**chef d'entreprise**" ou "**employeur**", celui-ci est responsable des dommages (corporels et matériels) survenus à son personnel (salarié ou **bénévole**) sous ses ordres et pendant les heures de travail.

Les bénévoles **victimes** de dommages du fait de la responsabilité de l'association doivent donc être **indemnisés** à ce titre.

2°) En outre, les bénévoles n'étant pas salariés,

ne bénéficient pas de la législation sur les accidents du travail, mais de leur **propre** régime de Sécurité Sociale.

Et sauf cas particulier, il n'existe pas de régime de prévoyance pour les bénévoles.

Leur protection sociale est donc plus **faible** que celle des salariés.

Il peut aussi exister outre un régime de prévoyance collective, un contrat Frais Médicaux et/ou un contrat Individuelle Accidents, qui viendront compléter ce dispositif.

B) Assurance Responsabilité Civile : quelques précautions

Là aussi, il convient d'ajuster le contrat d'assurance Responsabilité Civile de l'association.

1°) Prévoir une garantie responsabilité "chef d'entreprise" ou "employeur".

2°) Préciser que les bénévoles ont **la qualité de tiers** pour cette garantie.

Ceci pour permettre **l'indemnisation** des bénévoles.

III. LES ADMINISTRATEURS BÉNÉVOLES

C'est-à-dire les mandataires sociaux bénévoles, qui peuvent commettre les mêmes fautes que les salariés, sans être rémunérés et tout en exerçant des fonctions de direction (ce qui constitue une "double charge").

A) Cadre

En effet, les bénévoles sont susceptibles d'être poursuivis personnellement en cas d'inobservation grave et répétée des obligations fiscales ou sociales de l'association qu'ils dirigent.

Un des moyens de parer à ces mises en cause est le contrat d'assurance Responsabilité Civile des Mandataires Sociaux.

B) Assurance Responsabilité Civile des Mandataires Sociaux

1°) Des limites

L'assurance de responsabilité des dirigeants ne

peut être qu'une assurance de responsabilité civile, ce qui exclut les **fautes intentionnelles** et la **responsabilité pénale** (sauf en matière de frais de défense).

Elle a pour objet de garantir les conséquences pécuniaires de la responsabilité encourue par les assurés en raison de **fautes, erreurs, omissions, négligences**, inobservations des dispositions légales, réglementaires ou statutaires commises **dans l'exercice** de leur fonction de dirigeant (de droit ou de fait) de l'association.

2°) Une précaution

Il est donc **nécessaire** de prévoir dans la **définition des assurés**, les bénévoles.

CONCLUSION

Après ce rapide tableau, nous espérons que vous aurez mesuré les **risques** pesant sur les bénévoles.

Et qu'ainsi mieux **armés**, vous saurez leur apporter une couverture d'assurance **efficace** pour éviter que les bénévoles restent les parents **pauvres** des associations.

Eric P. **COLLEVILLE**
Chargé d'affaires
chez **VERSPIEREN**,
Courtier en assurances

Prochaine réunion de la Commission juridique, fiscale et financière réservée aux Membres de l'AFTA

Rappelons que cette Commission, réservée aux Membres de l'AFTA, se réunit trois fois par an, fait le point de l'actualité juridique, fiscale et financière du secteur associatif et tente d'apporter un éclairage original sur des questions peu débattues dans d'autres cénacles.

Elle est aussi un lieu de réflexion et d'échange où sont mutualisés contributions et témoignages.

La prochaine réunion de la Commission se tiendra, de 9 h 30 à 11 h 30, le :

- **Jeudi 20 octobre 2005** •

CONDITIONS ACTUELLES D'ADHÉSION À L'A.F.T.A.

Association Française des Trésoriers et Responsables d'Associations
et autres Organismes Sans But Lucratif (OSBL)

	Organisme Sans But Lucratif	Autre personne morale
Droit d'inscription (1 ^{re} année seulement, en plus de la cotisation annuelle).....	150 €	500 €
Cotisation annuelle	275 €	410 €



DEMANDE D'ADHÉSION À L'A.F.T.A.

Association Française des Trésoriers et Responsables d'Associations
et autres Organismes Sans But Lucratif (OSBL)

Nous soussignés (1)
représentés par (indiquer les noms, prénoms et fonction).....
.....
sollicitons notre adhésion à l'A.F.T.A.

en tant que **Organisme Sans But Lucratif** }
Autre personne morale } ⁽²⁾

Adresse.....

Tél. : Fax :

Adresse personnelle :

Tél. : Fax :

Fait à le

Signature

N.B. : TOUTE ADHÉSION À L'AFTA EST SUBORDONNÉE À L'ACCORD DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AFTA (ARTICLE 9 DES STATUTS), À LA RÉPONSE À UN DOSSIER D'IDENTIFICATION ET AU RÈGLEMENT DES DROIT D'INSCRIPTION ET COTISATION.

(1) *Dénomination de l'organisme ou de la personne morale.*

(2) *Cocher la case correspondante.*

Les renseignements recueillis peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification, dans les conditions fixées par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

AFTA

**AFTA - Association Française des Trésoriers et Responsables d'Associations
et autres Organismes Sans But Lucratif (OSBL)**

41, AVENUE DE L'OPÉRA - 75078 PARIS CEDEX 02 - TÉL. 01.42.98.02.26 - FAX 01.42.98.03.14

Contact : Daniel GENTIL, Délégué Général

www.afta.asso.fr