

→ ÉCLAIRAGE

Gouvernance associative, une démocratie encadrée ?

Colloque organisé par le Barreau de Lyon, le 5 octobre 2012

C'est autour de ce thème que se sont réunis le 5 octobre dernier, à l'initiative du Barreau de Lyon, quelques 150 dirigeants associatifs. Cet événement biennuel organisé par la Commission Droit des associations du Barreau de Lyon, en partenariat avec les éditions Wolters-Kluwer et le Lamy Associations, est en passe de devenir un événement incontournable pour le secteur associatif en Rhône-Alpes.

► Colas AMBLARD

*Docteur en droit
Avocat - Cabinet NPS Consulting
Maître de conférences associé
à l'Université Jean Moulin Lyon III
Co-auteur du Lamy Associations*

Du fait de la liberté offerte par la loi de 1901, les associations bénéficient d'une grande souplesse d'organisation interne, d'où une extrême diversité et des pratiques de gouvernance largement méconnues. La gouvernance doit-elle être démocratique, indépendante, professionnalisée, militante ? Ce sont ces questions auxquelles ont tenté de répondre les avocats intervenants et leurs invités lors de ce colloque organisé autour d'une conférence plénière, le matin, et d'ateliers thématiques l'après-midi, durant lesquels les participants pouvaient poser leurs questions.

Cette formule particulièrement appréciée des dirigeants associatifs a débuté par une allocution du Vice-bâtonnier du Barreau de Lyon, Maître Frédérique PENOT-PAOLI. Insistant sur le rôle des associations dans l'élaboration du dialogue civil et l'importance

des corps intermédiaires au sein de notre société. Cette dernière a toutefois émis une réserve en indiquant que « trop de démocratie » pouvait quelque fois nuire à son expression. Le débat était lancé.

Viviane TCHERNONOG :

La gouvernance associative est marquée par des résistances culturelles au changement

Viviane TCHERNONOG, chercheur au CNRS (Centre d'économie de la Sorbonne, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne), présente le résultat d'une enquête réalisée auprès de 9 000 associations por-

SOMMAIRE

ÉCLAIRAGE

Gouvernance associative, une démocratie encadrée ? 1

ACTUALISATION DE L'OUVRAGE

- Dons d'entreprises 6
- Emplois d'avenir 6
- Obligation de vaccination 7

N° 209

novembre

2012

ISSN 1275-7349

Ce bulletin actualise
votre ouvrage entre
deux mises à jour

Pour vous abonner
à l'ouvrage
et à son actualisation,
contactez-nous au

► N° Indigo 0 825 08 08 00

0,15 € TTC / MN

www.wkf.fr



Lamy

une marque Wolters Kluwer

tant sur les dirigeants (Centre d'économie de la Sorbonne, « *Le paysage associatif français* », 2012). Qui sont les dirigeants des associations ? Quels sont leurs profils et quelles évolutions peut-on constater dans la gouvernance associative ? Après avoir déploré une rareté des informations sur le sujet, Madame TCHERNONOG fait néanmoins état d'un certain nombre de monographies sur le sujet et dispose de données globales issues d'enquêtes réalisées à partir de 2002 (enquêtes dites « *paysage* » du Centre d'économie de la Sorbonne, 2002, 2007 et 2012). Il en résulte que le profil type du dirigeant associatif est, plutôt une personne de sexe masculin, un sénior, retraité, le plus souvent issu du secteur public, appartenant aux catégories socioprofessionnelles des classes supérieures, moyennes ou libérales. Les jeunes (11 %), les femmes (8 %) ainsi que les ouvriers (6 %) sont les catégories les moins bien représentées dans les fonctions de gouvernance des associations déjà existantes. Seules les associations récemment créées laissent une place plus importante aux deux premières catégories, particulièrement dans le secteur de la culture pour les jeunes, et du service à la personne pour les femmes. Les hommes sont donc prépondérants dans la fonction de président (67 % en 2011 contre 68 % en 2006), de trésorier (53 % en 2011 contre 57 % en 2006), de secrétaire (39 % en 2011 contre 42 % en 2006). L'analyse de la pyramide des âges montre un certain « *vieillesse* » des classes dirigeantes associatives, quel que soit le poste occupé. En 2011, 30 % des dirigeants associatifs avaient 65 ans et plus (contre 24 % en 2006). 43 % des dirigeants sont retraités (contre 41 % en 2006) du secteur privé (26 %) ou public (17 %). Toujours en 2011, 56 % des dirigeants sont en poste depuis plus de 5 ans (contre 49 % en 2006), tandis que la part des dirigeants en action depuis plus de 25 ans est stable. Les difficultés détectées en matière de gestion des associations sont principalement les suivantes : une faible mixité et une absence de renouvellement des structures dirigeantes, ainsi qu'une difficulté croissante à trouver des dirigeants bénévoles. Il en résulte que la première inquiétude des associations porte sur la problématique de renouvellement des instances dirigeantes, loin devant celle portant sur le maintien du niveau des subventions. À la vue de ces évolutions, Madame TCHERNONOG déplore que les changements constatés dans la gouvernance associative soient aussi lents. Augmentation légère de la part des femmes, stabilisation de la part des actifs, légère augmentation des retraités et du poids des séniors, présence légèrement accrue des employés, tandis

que le poids des ouvriers demeure relativement stable. Telles sont les principales évolutions constatées entre 2006 et 2011. Quelles sont les dynamiques à l'œuvre dans ces évolutions ? Pour Madame TCHERNONOG, la lenteur de ces évolutions s'explique principalement par « *une certaine résistance culturelle au changement* ». Pour le reste, un certain nombre d'évolutions sociétales peuvent expliquer les changements enregistrés dans la gouvernance associative (exemple : adoption du principe de parité homme-femme dans les statuts-type des associations sportives). En tout état de cause, et d'une manière générale, ceux-ci sont plus souvent le fait des nouvelles structures créées que de celles d'ores et déjà existantes. Enfin, le besoin de professionnalisation du secteur associatif laisse apparaître une recherche de dirigeants de plus en plus compétents.

François MAYAUX : **La logique disciplinaire existe dans les associations**

Pour François MAYAUX, professeur de marketing à l'École de management Lyon-Business-School, l'origine du concept de gouvernance (« *corporate governance* ») est née dans les entreprises et notamment dans les sociétés cotées en bourse. Sa logique dominante consiste principalement à asseoir une discipline au sein de l'entreprise. Face à des scandales qui ont brisé la confiance, il s'agit d'encadrer les pouvoirs des dirigeants, de réduire leurs pouvoirs disciplinaires, afin d'éviter une spoliation possible des actionnaires (approche actionnariale) et/ou d'amener les dirigeants à mieux prendre en compte les intérêts des différentes parties prenantes : actionnaires, mais aussi salariés, banques, fournisseurs, sociétés en général (approche partenariale). La gouvernance est donc « *le management du management* » ! Selon François MAYAUX, « *la logique disciplinaire existe dans les associations* », moins dans une approche actionnariale (l'association n'ayant pas de capital) que dans une approche partenariale élargie (donateurs, bénévoles, bénéficiaires, financeurs, etc.). Pour ce dernier, certains principes de la « *corporate governance* » peuvent trouver à s'appliquer dans le secteur associatif. Par exemple, par la création de comités qu'il est toujours possible d'intégrer au sein des associations (voir le rapport de l'Institut français des administrateurs sur le gouvernement d'entreprise des coopératives et des mutuelles) : comité de surveillance, d'audit, de nomination, de rémunérations, etc. Certes, il ressort que les notions d'engagement libre et de bénévolat influent toujours fortement sur l'approche de la gouvernance associative. Dans ce secteur, les relations et la confiance entre les acteurs concernés jouent un rôle essentiel dans le concept de gouvernance associative. La notion d'indépendance des administrateurs

en place n'ayant pas véritablement de sens au sein du fonctionnement associatif, cette question de la gouvernance portera essentiellement sur la mise en place de mécanismes de contrôle mais surtout sur les systèmes possibles de gouvernement et sur l'équilibre des rôles et des pouvoirs dans l'organisation entre les membres du « *noyau stratégique* ». La relation bénévoles-salariés devra également être abordée avec précision. Dans certains cas, cette relation peut révéler des tensions : outre les questions de salaire, il est souvent reproché aux dirigeants bénévoles un manque d'assiduité et, par contre coup, de connaissances des problématiques rencontrées par la structure associative. La répartition des tâches mais aussi des pouvoirs s'avère ainsi être un sujet délicat au sein des associations dont la démarche militante doit être parfaitement coordonnée avec l'approche gestionnaire. Pour tendre vers une efficacité certaine, il n'existe pas sur ce point un seul bon modèle. Cette question doit être abordée sans idée reçue et en fonction des différentes typologies de style de gouvernance associative rencontrées. Pour cela, François MAYAUX distingue principalement quatre grands types de conseil d'administration : le conseil d'administration « *façade* » (celui dont la fonction essentielle consiste à entériner les décisions prises par les salariés), le conseil d'administration « *contrôle* » (laissant peu d'initiatives aux salariés), le conseil d'administration « *militant* » (qui considère que la fonction de gestionnaire doit être déléguée à des professionnels) et le conseil d'administration « *outil* » (qui intervient principalement en appui des salariés). En fonction du profil présenté par cette instance, François MAYAUX rappelle que les interactions possibles avec le directeur salarié, par exemple, pourront être très différentes d'une structure à une autre. En guise d'illustration, un directeur plénipotentiaire (appelé pour la circonstance « *dominateur mercenaire* ») aura ainsi très peu de chance de bien fonctionner avec un conseil d'administration « *contrôle* » ou même « *outil* ». En sens inverse, un directeur dont le profil s'accordera mal avec la prise d'initiative apparaît difficilement compatible avec un conseil d'administration « *façade* » voire « *outil* ». Tel ne sera pas le cas, par contre, lorsque seront en présence un directeur qualifié de « *responsable engagé* » avec un conseil d'administration « *militant* » ou « *contrôle* », les deux profils étant parfaitement complémentaires. En synthèse, il apparaît donc que la « *corporate governance* » pour les sociétés cotées, conséquence des scandales financiers connus ces dernières années, concerne désormais toutes les organisations, lucratives ou non. Pour autant, la solution ne consiste pas simplement à calquer, dans les associations, les principes d'organisation qui ont fait leur preuve au sein des grandes entreprises. Le véritable défi qu'elles auront à relever, dans les années futu-

res, consistera à trouver le juste équilibre entre démocratie et efficacité, ce qui passera nécessairement par la recherche d'un mode de gouvernance qui lui est spécifique. En définitive, il apparaît qu'un mode de gouvernance adapté – à défaut d'être idéal – repose souvent sur un fonctionnement se révélant être le plus adapté aux acteurs en place, à l'histoire et à la culture de leur propre organisation.

Antoine FAURE :
Le secteur associatif a besoin d'hommes et de femmes qui soient bien préparés

Les débats se sont poursuivis avec l'intervention d'Antoine FAURE, administrateur de l'Institut français des administrateurs (IFA) et président de l'AFSEA 69 (Association française pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence), lequel a tenu à insister sur le fait que les dirigeants associatifs sont avant tout des mandataires sociaux qui eux-mêmes peuvent consentir des délégations de pouvoir à des salariés. Pour ce dernier, cette approche se révèle être fondamentale sur le plan de la gouvernance, dans la mesure où il existe une différence importante entre association et société : le dirigeant associatif n'est pas tenu de faire fructifier un capital, mais porte la volonté des membres associatifs. Dès lors, la place des différentes parties prenantes (« *stakeholders* ») dans la gouvernance des associations est prépondérante dans la mesure où ces dernières (donateurs, financeurs publics, etc.) sont, chacune à leur façon, directement « *intéressées au succès de l'association, même si cela ne se mesure pas facilement* ». Pour Antoine FAURE, il faut encourager les associations « *à se professionnaliser davantage* », sans pour autant se priver des richesses susceptibles d'exister au sein des conseils d'administration dont la composition peut révéler des profils très différents d'un administrateur à un autre. Pour cela, il lui apparaît important que les associations sachent jouer de leur richesse tout en évitant de tomber dans les difficultés liées à la prise de décision. Le temps consacré à l'écoute au sein de ces structures apparaît donc tout à fait essentiel. De la même façon, la pratique de l'alternance joue un rôle prépondérant en matière d'organisation des pouvoirs. Au besoin, il ne faut pas hésiter à « *recourir à la révocation pour que la machine puisse fonctionner* ». Pour cet observateur averti, rompu aux différentes pratiques de gouvernance, le jeu des délégations accordées est également essentiel dans le bon fonctionnement d'une association. Tout comme il apparaît primordial de « *rappeler souvent les choses essentielles* ». Quels sont ces éléments à rappeler régulièrement ? Primo : « *les salariés ne sont pas la finalité de l'association* » ; secundo : « *le militantisme peut éloigner l'association de l'efficacité de terrain* » ; tertio : « *la* ►

routine, les freins aux changement constituent des dangers pour la pérennité de l'association, situation que l'on retrouve fréquemment lorsque ce type de structure exerce des délégations de service public entraînant un risque accru d'immobilisme » ; quarto : « les associations doivent constamment se prémunir des risques liés au bricolage et au manque de rigueur ». Pour pallier à cela, Antoine FAURE insiste sur le fait que « le secteur associatif a besoin d'hommes et de femmes qui soient bien préparés », quitte à se faire aider par des professionnels et en premier lieu par des avocats (recommandations IFA). Notamment parce que « les statuts et les règlements intérieurs doivent être régulièrement revisités, adaptés ». De la même façon, « les délégations accordées aux salariés doivent être données de façon rigoureuse et professionnelle pour éviter une remise en cause de leur validité juridique ».

Xavier DELSOL :
Chaque association est l'architecte de sa propre gouvernance

En préambule de son intervention, Maître Xavier DELSOL a tenu à rappeler que la loi de 1901 se caractérise avant tout par un libre choix de la gouvernance associative (plus que par la démocratie interne). Le fondement juridique de ce type de personne morale repose sur la liberté contractuelle. Les statuts sont avant tout un contrat dont le contenu repose sur la libre détermination des différentes parties prenantes, et en premier lieu sur celle des membres. Certes, il est toujours possible de recourir aux différents modes de gouvernance classique d'une association, reposant sur l'assemblée générale (des membres), un conseil d'administration et la personne du président. Toutefois, chaque structure associative se doit de trouver sa propre gouvernance, ce qui implique la prise en compte d'un certain nombre d'éléments objectifs de décision, tels que par exemple la taille de la structure, son chiffre d'affaires, le volume d'activité(s), le nombre d'adhérents, la présence de salariés, le degré d'engagement des intervenants, etc. Pour Maître DELSOL, les valeurs d'une bonne gouvernance doivent également être claire-

ment identifiées, ce qui passe par une connaissance et une conscience clairement affirmée du projet associatif, l'existence de pouvoirs et contre-pouvoirs, une culture de la collégialité et de l'évaluation. Il conviendra également de tenir compte des besoins de la structure en matière de transparence financière et d'évaluation des risques. Ces différentes contraintes militent en faveur du bannissement des statuts-types, dont les associations ont malheureusement trop souvent recours. Certes, il apparaît que deux modèles d'organisation sont régulièrement utilisés par les associations : le modèle « *noniste* » reposant sur un conseil d'administration jouant un rôle d'orientation (parfois d'administration en l'absence du bureau) et une assemblée générale, comme garante du projet associatif ; le modèle « *dualiste* » reposant sur un conseil de surveillance, garant du bon déroulement du projet associatif, un directoire exerçant les fonctions de direction de l'association et enfin, l'assemblée générale garante *in fine*. Le binôme « *président-dirigeant* » est un rouage essentiel de la bonne marche de la structure. Il repose avant tout sur une séparation claire des fonctions et un équilibre dans la relation : le président fixe la politique et la stratégie sous le contrôle du conseil d'administration, tandis que le dirigeant met en œuvre cette politique. Cette répartition des tâches, clairement définie, constitue un enjeu essentiel, générateur d'efficacité. La gouvernance associative peut être complétée par d'autres postes « *satellites* » : lorsque l'association disposera de ressources importantes, celle-ci pourra par exemple envisager la création d'un comité d'investissement dont la mission consistera à proposer une politique d'investissement et dont la composition et le fonctionnement seront fixés par la délibération qui l'institue, les statuts ou éventuellement le règlement intérieur ; dans tous les cas de figure, un comité d'évaluation pourra être prévu dans des conditions identiques à celles précédemment indiquées et dans le but d'évaluer l'action associative. De telles solutions peuvent se décliner à l'infini. Si bien qu'en définitive, il apparaît que « *chaque association est l'architecte de sa propre gouvernance* ».

OBSERVATIONS

La lettre *Lamy Associations Actualités* du mois de décembre 2012 poursuivra la synthèse de ce colloque. ✚

Collection

Lamy **Axe**
Droit

” **Nouveaux droits**
Nouveaux livres de droit

Commandez
et bénéficiez
d'offres
privilégiées !

www.lamyaxedroit.fr

Versions
eBook
disponibles



Lamy

une marque Wolters Kluwer

Actualisation de l'ouvrage

↓ LA FISCALITÉ DE L'ASSOCIATION

Dons d'entreprises

Avantage fiscal

L'avantage fiscal consenti aux sociétés commerciales venant en aide aux associations, au taux de 60 % du don déductible de l'impôt sur les sociétés, n'est pas remis en cause.

La France dispose, depuis 2003, d'une législation incitative en matière de mécénat, qui s'applique à l'ensemble des œuvres ou d'organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Cette législation a favorisé un développement rapide du mécénat des entreprises et de la générosité des particuliers dans notre pays, et permet, à travers tout le territoire national, d'associer financements privés et budgets publics dans la réalisation de très nombreux projets utiles à la collectivité.

L'émoi suscité dans l'opinion, fin 2011, par le dépôt d'amendements visant à assimiler les dispositions favorisant la philanthropie individuelle à des « niches fiscales », puis, plus récemment, par l'annonce d'une éventuelle réduction de 50 % des avantages fiscaux proposés aux entreprises mécènes, témoigne de cette évolution des mentalités.

L'abandon des mesures fiscales en vigueur aurait des conséquences particulièrement graves sur le financement de notre vie culturelle.

Elle affecterait non seulement les établissements de l'État, mais aussi ceux des collectivités territoriales, ainsi que le secteur associatif porteur, entre autres, dans le domaine culturel, de la majorité des festivals, et acteur essentiel de la démocratisation culturelle.

Raisons pour lesquelles le Gouvernement n'envisage pas une remise en cause du dispositif. ✦

Rép. min. n° 4669, JOAN Q. 9 oct. 2012

→ Lamy Associations, n° 438-10 et s.

↓ L'ASSOCIATION EMPLOYEUR

Emplois d'avenir

Présentation

La loi créant les emplois d'avenir destinés à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à une qualification pour des jeunes en difficulté a été publiée au Journal officiel du samedi 27 octobre 2012. Certaines mesures contenues dans cette loi s'appliquent dès le 1^{er} novembre 2012.

L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes sans emploi, soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant

un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et remplissant ces mêmes conditions peuvent accéder à un emploi d'avenir lorsqu'elles sont âgées de moins de trente ans.

Trois décrets et un arrêté datés du 31 octobre 2012 et parus au Journal officiel le 1^{er} novembre précisent les modalités d'application de la loi.

Les emplois d'avenir s'adressent pour l'essentiel au secteur non marchand : secteur public et associations.

Les particuliers employeurs en sont exclus.

Les emplois devront se concentrer sur les secteurs offrant les meilleures perspectives de recrutement : filières vertes, aide à la personne, tourisme, activités numériques, etc.

L'article L. 5134-112 du Code du travail précise que l'emploi d'avenir n'est pas un nouveau contrat d'insertion mais une aide associée à un contrat conclu sous la forme, selon le cas, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (secteur non marchand) ou d'un contrat initiative-emploi (secteur marchand).

Il ouvre droit à une aide financière de l'État fixée, dans le secteur non marchand, à 75 % du taux horaire brut du SMIC.

Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée (C. trav., art. L. 5134-115).

Le contrat, lorsqu'il est à durée déterminée, est conclu pour trente-six mois.

En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une durée moindre, qui ne peut être inférieure à douze mois.

Et s'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à trente-six mois, il peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale (C. trav., art. L. 5134-115).

Néanmoins, l'autorité administrative qui a accordé l'aide peut autoriser une prolongation au-delà de trente-six mois si cette prolongation est rendue nécessaire pour l'accomplissement d'une action de formation entreprise dans le cadre du contrat. Cet allongement est cependant limité à une durée totale de 36 mois.

Le contrat à durée déterminée saisonnier peut également être associé à un emploi d'avenir lorsqu'il comprend une clause de reconduction pour les deux saisons suivantes, et à condition que la durée totale des périodes travaillées ne soit pas inférieure à douze mois.

L'aide est attribuée au vu d'un certain nombre d'engagements et de capacités de l'employeur :

- l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement ;
- la demande d'aide associée à l'emploi d'avenir décrit les possibilités de la pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois ;
- la demande décrit également le contenu du poste proposé, son positionnement dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, les conditions d'encadrement et de tutorat, ainsi que la qualification ou les compétences

dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir ;

- enfin, la demande indique obligatoirement les actions de formation, réalisées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences, et les moyens à mobiliser pour y parvenir, et précise les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation.

En cas de non-respect des engagements de l'employeur, examinés à chaque échéance annuelle par l'autorité ayant délivré l'autorisation d'attribution, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'État. ❖

L. n° 2012-1189, 26 oct. 2012, JORF 27 oct.

D. n°s 2012-1207, 2012-1210, 2012-1211, 31 oct. 2012, JORF 1^{er} nov.

Arr. 31 oct. 2012, NOR : ETSD1238270A, JORF 1^{er} nov.

→ Lamy Associations, n° 608-1 et s.

Prévention des risques professionnels

Obligation de vaccination

Sauf contre-indication médicale, un salarié ne peut s'opposer à une campagne de vaccination lancée par son employeur dans le cadre de sa politique de lutte contre les risques professionnels.

La vaccination est un élément de la politique de prévention notamment des risques professionnels.

Le salarié ne peut s'y opposer en l'absence de contre-indication médicale, même au nom du droit de tout individu de refuser des soins (C. santé publ., art. L. 1110-5 ; C. santé publ., art. L. 1111-4).

Ainsi, en milieu professionnel, la vaccination est tantôt obligatoire en vertu d'une réglementation, tantôt recommandée par la médecine du travail et mise en application par l'employeur dans le cadre de sa mission de prévention des risques (C. trav., art. R. 4426-6).

Cependant, ces vaccinations restent mal accueillies par certains salariés.

C'est par exemple le cas du vaccin contre l'hépatite B, qui présente des effets secondaires graves, dont celui de contracter la sclérose en plaques.

Ce risque est d'ailleurs si bien avéré que la jurisprudence a admis à plusieurs reprises la prise en charge au titre des accidents du travail d'une sclérose en plaques développée après un vaccin contre l'hépatite (Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 00-21.768 ; Cass. 1^{re} civ., 22 janv. 2009, n° 07-16.449).

À propos d'une aide-soignante en milieu hospitalier, le Conseil d'État a même reconnu la responsabilité sans faute de l'État (CE, 10 avr. 2009, n° 296630).

Malgré ces risques et les réticences de certains employés, l'obligation de sécurité l'emporte, comme le démontre une récente affaire jugée par la Cour de cassation.

En l'espèce, un employé des pompes funèbres refuse de se faire vacciner comme le préconise la médecine du travail.

Il en informe son employeur qui le licencie.

L'affaire portée devant le juge fait apparaître qu'il y a bien une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors que le salarié ne justifiait d'aucune contre-indication médicale. ❖

Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-27.888

→ Lamy Associations, n° 614-1 et s.

 **actualités** du droit | L'info par Lamy,
pour les professionnels du droit




Quand l'information juridique
vient à vous



Le fil d'information quotidien
et gratuit des rédactions Lamy.

À consulter sur Internet,
iPhone, Twitter.

www.actualitésdudroit.fr

 Lamy
une marque Wolters Kluwer

 **Wolters Kluwer**
France

LAMY ASSOCIATIONS ACTUALITÉS

**Directeur de la publication, Président Directeur Général
de Wolters Kluwer France :** Michael KOCH
Rédacteur en chef : Raymond BOCTI

Éditeur : WOLTERS KLUWER FRANCE

SAS au capital de 300 000 000 €
Siège social : 1, rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison cedex
RCS Nanterre 480 081 306
N° Indigo : 0 825 08 08 00 – Fax : 01 76 73 48 09
Associé unique : HOLDING WOLTERS KLUWER FRANCE

N° Commission paritaire : 1215 F 87382 – Dépôt légal : à
parution – N° ISSN : 1275-7349

Prix de l'abonnement : 983,00 € HT (TTC selon TVA en
vigueur) – Périodicité : mensuelle
Imprimerie Delcambre, BP 389, 91959 Courtabœuf cedex
Le Lamy Associations et sa lettre d'information Lamy Associations
Actualités sont indissociables.

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illécite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS – Direction Commerciale.