

LA DELEGATION DE POUVOIRS

Le chef d'entreprise est tenu de veiller personnellement au respect de la réglementation applicable dans l'entreprise. Or, la taille de celle-ci ne lui permet pas toujours de s'acquitter de cette obligation de façon optimale. C'est pourquoi, les tribunaux ont admis que le chef d'entreprise (le délégant) puisse confier, par le mécanisme de la délégation de pouvoirs, une partie de ses droits et obligations à un salarié (le délégataire). Seule la responsabilité pénale du chef d'entreprise – à l'exclusion de sa responsabilité civile – peut être écartée par ce biais.

Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Quels sont les domaines de la délégation de pouvoirs ?

La délégation de pouvoirs ne saurait déposséder le chef d'entreprise de toute responsabilité. Dès lors, pour être valable la délégation de pouvoirs doit être précise et limitée à certains domaines.

Elle peut concerner l'embauche, la durée du travail, les obligations liées à la Sécurité sociale (déclarations sociales, paiement des cotisations et contributions sociales), la représentation du personnel, l'hygiène et la sécurité du travail ou l'environnement.

En tout état de cause la délégation de pouvoirs n'est admise que dans les domaines où la loi ne l'interdit pas expressément.

Remarque :

la délégation de signature se distingue de la délégation de pouvoirs en ce sens qu'elle a pour effet de permettre à son bénéficiaire de signer au lieu et place du chef d'entreprise et au nom de la société certains actes déterminés (contrats, chèque bancaire, par exemple). La délégation de signature ne dégage pas le délégant de sa responsabilité pénale et ne le dessaisit pas de ses attributions.

Qui peut déléguer ?

La délégation de pouvoirs ne peut être consentie que par le chef d'une entreprise de taille importante. En effet, cette délégation se justifie par l'impossibilité pour l'employeur d'assurer personnellement la surveillance effective de l'ensemble des activités de l'entreprise et la gestion de son personnel, surtout si l'entreprise comporte plusieurs établissements (entreprise ayant une multitude de chantiers¹ ou qui compte deux établissements et quarante-trois salariés², par exemple). Elle ne saurait, dès lors, se justifier dans les petites structures où le chef d'entreprise conserve la possibilité de veiller lui-même au respect de la réglementation.

Qui peut recevoir délégation ?

Le délégataire doit être un salarié pourvu de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour veiller efficacement au respect de la réglementation. Ainsi, peut valablement refuser une délégation de pouvoirs en matière de sécurité un salarié dépourvu de compétence en matière de sécurité électrique, à qui la délégation n'attribuait aucun pouvoir précis de sanction et dont elle ne précisait pas les moyens financiers et matériels³.

En outre, il ne s'agit pas nécessairement d'une personne située au sommet de la hiérarchie de l'entreprise. Une délégation peut être accordée à un agent de maîtrise ou à un chef de chantier, par exemple mais pas à un simple salarié dépourvu d'autorité et qui ne dispose d'aucun pouvoir hiérarchique.

Remarque :

Les critères d'autorité, de compétence et de moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission sont appréciés en tenant compte, notamment, de la formation du délégataire, de sa qualification, de son niveau de salaire, de son ancienneté dans l'activité, du nombre de salariés sous ses ordres ou encore de son pouvoir d'embauche du personnel.

¹ Cour de cassation, chambre criminelle n° 05-80.035 du 13 septembre 2005.

² Cour de cassation, chambre criminelle n° 05-83.367 du 14 novembre 2006.

³ Cour de cassation, chambre criminelle n° 05-80.035 du 13 septembre 2005.

Une délégation de pouvoirs ne peut être accordée à une personne extérieure à l'entreprise. Ainsi, a été jugée non recevable une délégation de pouvoirs donnée à une société extérieure de maintenance ou à un bureau d'études⁴.

En revanche, le juge admet qu'une délégation de pouvoirs puisse être accordée par le dirigeant d'un groupe à un dirigeant ou à un salarié d'une autre société du groupe, sur lequel il exerce un pouvoir hiérarchique⁵.

Peut-il y avoir subdélégation ?

Il s'agit de la faculté pour le titulaire de la délégation de transférer à son tour à un autre salarié les pouvoirs qui lui ont été délégués. Cette subdélégation n'est valable que si elle est consentie à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à l'accomplissement de sa mission. Dès lors, une subdélégation en chaîne est possible tant que le dernier délégataire répond aux conditions ci-dessus énumérées. Il n'est, d'ailleurs, pas nécessaire que la subdélégation ait été autorisée par le chef d'entreprise ou par le premier délégant.

Attention : si la subdélégation peut être admise, les co-délégations, c'est-à-dire le cumul de délégations pour un même travail, sont en revanche interdites⁶. Les co-délégations ainsi accordées sont nulles⁷. Au mieux, les juges pourront admettre la validité de celle des deux délégations consentie au salarié ayant le rang hiérarchique le plus élevé⁸.

Quelle forme la délégation de pouvoirs prend-elle ?

Si la validité de la délégation de pouvoirs n'est pas subordonnée à la rédaction d'un écrit, celui-ci est, néanmoins, fortement recommandé pour des questions de preuve, notamment sur l'étendue des pouvoirs transférés au délégataire.

La délégation peut être établie par un document prévoyant une délégation de pouvoirs expresse ou figurer dans le contrat de travail du salarié délégataire⁹.

En tout état de cause, l'existence d'une délégation de pouvoirs peut se faire par tous moyens à condition qu'elle soit certaine et sans ambiguïté. Elle ne saurait découler de la seule définition d'un poste par une convention collective ou d'une délibération du conseil d'administration d'une société qui confère au directeur général des pouvoirs identiques à ceux du président de la société¹⁰.

De même, la délégation ne peut se déduire des termes généraux figurant sur un document tel qu'une note de service ou des fiches descriptives de fonctions des salariés¹¹.

Les effets de la délégation de pouvoirs

Les effets à l'égard du délégant

La délégation de pouvoirs opère un transfert de la responsabilité pénale du chef d'entreprise vers le délégataire. Il en résulte que le chef d'entreprise se voit, en principe, exonéré de la responsabilité ainsi transférée sauf s'il a personnellement participé à la réalisation de l'infraction¹². Il en est de même si l'infraction résulte d'un dysfonctionnement général de l'entreprise.

En revanche, la délégation de pouvoirs n'a pas pour effet d'exonérer le délégant de sa responsabilité sur le plan civil. Il devra verser des dommages intérêts pour réparer le préjudice subi.

De même, la société répondra, en sa qualité de commettant, des faits commis par ses salariés, conformément à l'article 1384, alinéa 5 du Code civil.

⁴ Cour de cassation, chambre criminelle n° 89-81.074 du 12 décembre 1989.

⁵ Cour de cassation, chambre criminelle n° 93-83.179 du 26 mai 1994.

⁶ Cour de cassation, chambre criminelle n° 05-87.125 du 12 décembre 2006.

⁷ Cour de cassation, chambre criminelle n° 04-81.601 du 23 novembre 2004.

⁸ Cour de cassation, chambre criminelle n° 01-83.160 du 3 avril 2002.

⁹ Cour de cassation, chambre criminelle n° 05-85.889 du 14 mars 2006.

¹⁰ Cour de cassation, chambre criminelle n° 00-80.308 du 17 octobre 2000.

¹¹ Cour de cassation, chambre criminelle n° 01-84.405 du 30 avril 2002.

¹² Cour de cassation, chambre criminelle n° 02-84.307 du 20 mai 2003.

Les effets à l'égard du délégataire

Le délégataire devient responsable du respect de la réglementation dans les domaines délégués. Ainsi, en cas d'infraction commise par lui ou par les personnes placées sous son autorité, il engage sa responsabilité pénale.

En revanche, sa responsabilité est écartée si aucune faute personnelle ne peut lui être imputée, si le chef d'entreprise est lui-même l'auteur de l'infraction ou encore si l'infraction résulte d'un dysfonctionnement général de l'entreprise.

En cas de subdélégation, le délégataire qui a subdélégué s'exonère à son tour de la responsabilité qui lui a été transmise par le chef d'entreprise s'il prouve, d'une part, la validité de la subdélégation et, d'autre part, que l'infraction commise relève bien du domaine subdélégué.

Les effets à l'égard de la société, personne morale

La société, personne morale, est responsable pénalement des infractions commises, pour son compte, par son représentant et n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices de mêmes faits (article 121-2 du Code pénal).

La délégation de pouvoirs consentie par le représentant légal de la société à un salarié n'écarte pas, pour autant, la responsabilité de celle-ci. Ainsi, la responsabilité de la personne morale peut être engagée conjointement avec celle du délégataire si celui-ci a agi au nom et pour le compte de la société.

En revanche, si le représentant de la personne morale a agi dans l'exercice de ses fonctions mais pour son propre compte et dans son seul intérêt personnel, la responsabilité pénale de la société est écartée.