



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LA DELEGATION DE POUVOIRS

Le mécanisme de la délégation de pouvoirs permet à une autorité (le délégant) de transférer une partie des pouvoirs qu'il tient de son mandat social ou de son contrat de travail, à un subordonné (le délégataire).

Le délégataire pourra ainsi, par exemple, conclure des contrats au nom de la société, prérogative qui relève en principe de la seule compétence du représentant légal de l'entreprise.

Ce transfert de pouvoirs s'accompagne d'un transfert des obligations et des responsabilités attachée auxdits droits le délégataire devient responsable aux lieu et place du délégant.

La délégation de pouvoirs est une construction purement jurisprudentielle. Elle n'est régie par aucun texte.

La délégation de pouvoirs et les notions voisines

Le contrat de mandat

Prévu par l'article 1984 C.civ., c'est un contrat par lequel un mandant (donneur d'ordre) confie à un mandataire représentant le mandant, le soin d'accomplir, en son nom et pour son compte, des actes juridiques.

Les actes juridiques conclus par le mandataire lient directement le mandant, seul engagé juridiquement. Contrairement à la délégation de pouvoirs, le contrat de mandat ne requiert pas une relation hiérarchique.

Le contrat d'entreprise

Il est prévu par les articles 1787 s. C.civ.

C'est un contrat par lequel une personne (entrepreneur ou locateur d'ouvrage) s'engage envers une autre (client ou maître de l'ouvrage) à faire un ouvrage en fournissant son travail ou industrie ainsi que la matière. Il diffère du contrat de travail en ce qu'il ne subordonne pas l'entrepreneur à celui qui commande l'ouvrage

dans l'exécution de la tâche convenue.

A la différence de la délégation de pouvoirs, le contrat d'entreprise est un contrat autonome, et il porte sur une prestation fournie par une personne extérieure à l'entreprise (alors que la délégation de pouvoirs est strictement interne à l'entreprise)

La délégation de signature

La délégation de signature investit une ou plusieurs personnes nominativement désignées. Elle prend fin quand la personne du délégant ou du délégataire cesse d'exercer les fonctions au titre desquelles la délégation a été donnée ou reçue.

Contrairement à la délégation de pouvoirs elle ne dégage pas le délégant de sa responsabilité pénale et elle ne dessaisit pas le délégant de ses attributions qui peut, à tous moments, décider aux lieux et place du délégataire.

Les fondements

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).

L'absence de délégation de pouvoirs au sein d'une structure complexe dans laquelle le chef d'entreprise n'est plus en mesure de veiller lui-même au respect des obligations, peut même être considérée comme une faute susceptible d'engager la responsabilité du chef d'entreprise.

Seule la responsabilité pénale du chef d'entreprise (à l'exclusion de sa responsabilité civile) peut être écartée par ce biais.

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.

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.

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.

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.

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.

Une délégation de pouvoirs ne peut être accordée à une personne extérieure à l'entreprise.

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 hiérarchique.

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 interdites.

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.

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 société.

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 salariés.

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'infraction. 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.

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