

Fiche juridique : La délégation de pouvoirs

Qu'est-ce que la délégation de pouvoirs ?

Il s'agit d'un acte juridique par lequel une autorité (délégant) transfère une partie de ses pouvoirs qu'elle tient de son mandat social ou de son contrat de travail à un subordonné (déléataire).

Ce transfert de pouvoirs s'accompagne d'une transmission de la responsabilité pénale qui y est attachées. Cela signifie qu'en cas de manquement à une obligation pénalement sanctionnée le déléataire sera responsable en lieu et place du délégant.

La délégation de pouvoirs a donc un effet exonératoire de *responsabilité pénale* pour le délégant.

En revanche, l'employeur reste *responsable civilement* des condamnations prononcées au titre des fautes commises par ses déléataires. De même, la délégation de pouvoirs n'a pas d'effet sur la *responsabilité pénale de la personne morale* qui peut être recherchée cumulativement avec celle du déléataire. En effet, si la délégation de pouvoirs a un effet exonératoire de responsabilité pénale pour le dirigeant, la personne morale reste toutefois, responsable des actes commis par le déléataire, comme l'indique le Code pénal, pour qui « *les personnes morales, à l'exclusion de l'État, étant responsable pénalement (...) des infractions commises pour leur compte par leurs organes ou représentants* ».

Sur quels domaines du droit du travail la délégation de pouvoirs peut-elle porter ?

Le recours à la délégation de pouvoirs s'est principalement développé en matière de santé et de sécurité. Mais, la jurisprudence a admis son application à d'autres domaines du droit du travail : recrutement, pouvoir disciplinaire, déclarations obligatoires, rémunération, rupture du contrat de travail et procédures contentieuses.

Ainsi, ont été déclarées valables des délégations de pouvoirs en matière d'infraction à la législation relative :

- à la durée du travail ;
- à la médecine du travail ;
- au repos dominical ;

- à la tenue des registres du personnel ;
 - aux formalités d'embauche des travailleurs étrangers ;
 - à la représentation du personnel ;
 - à la régularité des mentions des bulletins de paie ;
 - à l'entretien et à l'équipement des véhicules.
- **Est-ce qu'il existe des dispositions légales qui interdiraient la délégation de pouvoirs ?**

Aucune disposition du code du travail et du code pénal ne régit la délégation de pouvoirs.

Cependant, le code du travail confie directement à l'employeur un certain nombre d'obligations dont il doit s'assurer du respect.

Pour éviter qu'un dirigeant soit tenté de se « *défausser* » sur l'un de ses salariés, les tribunaux ont jugé que, d'une part, la délégation de pouvoirs du chef d'entreprise est exclue s'agissant des prérogatives directement liées à son pouvoir de direction (comme celle de veiller au respect de l'organisation des élections professionnelles ([Cass. crim., 6 nov. 2007, n° 06-86.027.](#))) et que l'intéressé ne peut pas, d'autre part, déléguer l'ensemble de ses pouvoirs à un subordonné (la délégation ne peut pas être générale, et doit être explicite ([Cass. crim., 21 oct. 1975, n° 75-90.427.](#))).

Quelles sont les conditions de validité de la délégation de pouvoirs ?

- le délégataire doit être salarié de l'entreprise (ou du groupe).
- la délégation de pouvoirs n'est valide que si le délégataire dispose de **l'autorité, des moyens et de la compétence nécessaire** pour assurer le respect de la réglementation au sein de l'entreprise dans le périmètre d'intervention délégué ([Cass. crim., 17 févr. 2015, n° 14-80.422.](#)) **Attention : Il s'agit de trois conditions cumulatives. À défaut de réunir ces trois conditions cumulatives, la délégation de pouvoirs n'est pas valable** ([Cass. crim., 14 déc. 1999, n° 99-80.509](#) ; [Cass. crim., 6 janv. 2004, n° 02-87.518](#)).

Par exemple, est inopérante la délégation de pouvoirs à un chef d'équipe devenu chef de chantier. L'intéressé, âgé de 21 ans lors de la signature de la première délégation, moins

d'une année après son arrivée dans l'entreprise, ne disposait pas d'une compétence et d'une autorité suffisantes ([Cass. crim., 8 déc. 2009, n° 09-82.183 P](#)).

- Compétence

Le délégataire doit disposer du niveau hiérarchique et de la qualification requis (compétences techniques et juridiques) pour accomplir la mission qui lui est confiée aux termes de la délégation. Il convient ici de prendre en compte le niveau d'étude et de rémunération, ainsi que les formations suivies par l'intéressé. De ce point de vue, il est impératif de le sensibiliser et de l'informer quant aux conséquences, en particulier sur le plan pénal, qu'implique une telle délégation. À défaut, sa responsabilité ne saurait être engagée.

Attention : La chambre criminelle de la Cour de cassation fait rarement directement référence à la place qu'occupe le délégataire dans la hiérarchie de l'entreprise.

Toutefois, compte tenu des conditions subordonnant la validité des délégations de pouvoirs, il est exclu que le salarié délégataire ne s'inscrive pas dans cette hiérarchie, sans être pour autant au sommet. Ainsi, des juges ont admis que puissent être des préposés délégataires valables des contremaîtres ou des chefs d'équipe.

- Moyens

Le délégataire doit disposer des moyens techniques, financiers et humains nécessaires pour assurer le respect de la réglementation dans le périmètre d'activité qui lui est confié. Ainsi, serait inopposable une délégation de pouvoirs consentie en matière d'hygiène et de sécurité à un délégataire ne disposant pas d'un budget dédié à la sécurité.

- Autonomie

Le délégataire doit être pourvu d'une véritable autonomie dans la prise de décision (sans en référer à son supérieur hiérarchique) et ne peut pas être un simple exécutant des directives du délégant ou agir sous le contrôle permanent de ce dernier. En effet, le lien de subordination existant par ailleurs ne doit pas faire obstacle à l'indépendance nécessaire du délégataire. Il convient ici de veiller à ce qu'il soit investi de l'autorité nécessaire pour faire appliquer ses décisions, notamment en usant le cas échéant du pouvoir disciplinaire à l'égard de ses collaborateurs.

- Par ailleurs, l'autorité du délégataire requise pour la validité de la délégation de pouvoirs exige que cette délégation soit exclusive ([Cass. crim., 6 juin 1989, n° 88-82.266.](#)) . Autrement dit, l'employeur ne peut pas, pour un même travail, déléguer ses pouvoirs à plusieurs personnes : le cumul de délégations de pouvoirs dans une même matière est prohibé puisque, dans ce cas, aucun délégataire ne dispose de l'autonomie et de l'autorité nécessaires. En revanche, plusieurs délégations de pouvoirs peuvent être consenties à chaque fois à un seul délégataire, mais pour différents volets d'une

même thématique.

La délégation de pouvoirs doit-elle être obligatoirement acceptée par le salarié pour être valide ?

Non

Selon une jurisprudence déjà ancienne, l'employeur est tenu d'informer le délégataire des obligations qui lui sont transférées, comme il doit lui indiquer le contenu de la réglementation qu'il va devoir faire appliquer (*Cass. crim., 4 juin 1957, n° 3101/52 P ; Cass. crim., 27 févr. 1957, n° 1824/56 P*).

Est-il pour autant tenu d'obtenir du délégataire l'acceptation ? La jurisprudence qui admet la possibilité d'une délégation de pouvoirs sans écrit (*Cass. crim., 27 oct. 1976, n° 75-93.068 P*) ne semble pas exiger l'acceptation du délégataire. En pratique, il est évident que l'acceptation ou, à l'inverse, le refus de la délégation sont relevés par les juges comme éléments de fait, soit pour retenir l'existence de la délégation en cas d'acceptation (par exemple : *Cass. crim., 6 déc. 2005, n° 04-86.929*), soit pour l'écarter en cas de refus (par exemple : *Cass. crim., 12 mai 2009, n° 08-82.187*).

Un salarié qui refuse de signer une délégation de pouvoirs, peut-il être licencié ?

Un arrêt a été rendu par la Cour d'Appel de LYON à la date du 31 mai 2011 (CA LYON Chambre Sociale A 31 mai 2011 n°10/048369).

Les faits : un salarié embauché en qualité de Conducteur d'Engins devenu ensuite Chef de Chantier avec la qualification Agent de Maîtrise, Niveau G, refuse de signer une Délégation de Pouvoir. Il est ensuite convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement. Lors de cet entretien, la Société explique au salarié la nécessité de se conformer aux règles de l'entreprise en matière de délégation de pouvoir.

Le Salarié sollicite alors un délai supplémentaire de réflexion avant une éventuelle acceptation et finit par signer cette délégation avec l'adjonction manuscrite suivante : « *Sous réserves des moyens, de l'autorité et des compétences qui me sont allouées en matière d'hygiène et de sécurité ; de délivrance des autorisations de conduite ainsi que lors des absences physiques* ».

Estimant que ces réserves vidaient la délégation de pouvoir de son contenu et que l'attitude du salarié ne permettait pas de lui confier des responsabilités, la société le licencie pour cause réelle et sérieuse.

Selon la Cour d'appel, le licenciement est dénué de toute cause réelle et sérieuse.

Pour ce faire, la Cour retient qu'il ressort de la délégation de pouvoir soumise au salarié que, contrairement à l'article 2.4 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics, le salarié ne disposait de pouvoir précis en matière financière et disciplinaire, ce qui en fait lui conférait peu d'autonomie et d'autorité.

La Cour en déduit que le refus opposé par le Salarié revêtait conséquemment un caractère justifié, ce qui prive le licenciement d'une cause réelle et sérieuse.

En conclusion, cet arrêt tend à admettre que le licenciement d'un salarié au motif qu'il a refusé une délégation de pouvoir :

- ▶ Est dénué de toute cause réelle et sérieuse si le refus du salarié est justifié, c'est-à-dire si la délégation de pouvoir qui lui a été soumise ne lui conférait pas l'autorité, la compétence et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.
- ▶ A l'inverse, le licenciement d'un salarié au motif de son refus d'une délégation de pouvoir reposerait sur une cause réelle et sérieuse dès lors de la délégation de pouvoir soumise lui conférerait l'autorité, la compétence et les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.