



# La délégation de pouvoir au tamis de la jurisprudence



**Isabelle AYACHE-REVAH**

Avocat associé  
**Raphaël Avocats**  
[www.raphael-avocats.com](http://www.raphael-avocats.com)

## Une exonération de responsabilité à manier avec prudence...

**E**n qualité de titulaire du pouvoir de direction au sein de sa société, le chef d'entreprise est responsable de la bonne application du droit du travail par ses subordonnés.

En cas d'accident ou d'infraction (délit d'entrave, homicide involontaire, travail dissimulé, etc.), il sera désigné responsable civilement et pénalement.

Mais, en pratique, et particulièrement au sein des grandes entreprises ou des groupes, il lui est physiquement impossible de vérifier que toutes les règles sont respectées.

C'est là qu'intervient la délégation de pouvoirs.

### MÉCANISME DE TRANSFERT DE RESPONSABILITÉ

Petit rappel rapide : la délégation de pouvoirs est un mécanisme permettant au chef d'entreprise, le

délégant, de transférer sa responsabilité à une autre personne, le délégataire.

Ce dernier sera ainsi déclaré pénalement responsable des infractions commises dans la sphère de l'autorité qui lui a été transférée. Les juges auront toutefois la possibilité de retenir également la responsabilité des préposés du délégataire qui ont contribué à la réalisation du dommage, ainsi que celle de la société, personne morale.

Cette délégation doit néanmoins rester exceptionnelle.

Le principe reste en effet l'engagement de la responsabilité du chef d'entreprise, lequel ne peut pas utiliser ce procédé pour se dédouaner de toutes ses responsabilités. C'est la raison pour laquelle la jurisprudence vient régulièrement rappeler les limites strictes d'utilisation de la délégation de pouvoirs.



## CONDITIONS TENANT À LA DÉLÉGATION ELLE-MÊME

### Large champ d'application

La délégation de pouvoirs peut avoir pour objet tous les domaines relatifs au droit du travail, même si, en pratique, l'hygiène et la sécurité restent les plus concernés.

Font très régulièrement l'objet d'une délégation de pouvoirs les domaines suivants :

- l'établissement des bulletins de paie <sup>(1)</sup> ;
- la durée du travail ;
- les ruptures des contrats de travail ;
- les embauches ;
- la réglementation relative au travail dissimulé <sup>(2)</sup> ;
- le travail le dimanche <sup>(3)</sup>.

### Objet précis et délimité

Mais attention, elle doit rester l'exception : le chef d'entreprise ne peut pas bénéficier d'une immunité totale. Il continuera par conséquent à être responsable d'un certain nombre de domaines qui lui resteront attachés.

C'est notamment le cas de l'organisation et la politique générale de l'entreprise, qui relève nécessairement de sa responsabilité propre <sup>(4)</sup>, ou bien encore des infractions commises dans les services qu'il administre directement <sup>(5)</sup>.

L'objet de la délégation de pouvoirs doit également être précis, l'intérêt étant de savoir avec certitude, en cas d'infraction, qui est responsable.

Le chef d'entreprise doit par conséquent déterminer de manière exacte les pouvoirs qu'il entend transférer à son préposé. La délégation de pouvoirs ne saurait être étendue au-delà de ces limites <sup>(6)</sup>.

Autre écueil : la délégation ne doit pas être rédigée en termes généraux <sup>(7)</sup>. Un manque de précision a pu être relevé dans les situations suivantes :

- le contrat de travail d'un directeur de la société mentionnait, parmi ses attributions, la réalisation de chantiers et la gestion du personnel et du matériel de la société <sup>(8)</sup> ;
- une formule selon laquelle un salarié disposait de la faculté d'agir par voie d'autorité, sans que soit précisée l'étendue de ses prérogatives <sup>(9)</sup> ;
- les simples consignes verbales du chef d'entreprise reçues par un délégué destinées à veiller au respect des règles de sécurité et d'hygiène sur le chantier sans que ces directives soient explicitées ou détaillées <sup>(10)</sup>.

Les entreprises doivent par conséquent rédiger avec minutie les délégations de pouvoirs.

Si, en théorie, l'écrit n'est pas exigé par la Cour de cassation, il est néanmoins fortement conseillé, afin de pouvoir démontrer avec précision quels domaines et quelles responsabilités ont été transférés.

### Acte revêtant un certain degré de permanence

Pour être pleinement exonératoire pour le chef d'entreprise, la durée de la délégation doit être suffisamment longue. Il est en effet nécessaire que le délégué ait eu le temps d'exercer la mission qui lui a été confiée et que ce soient véritablement ses carences qui aient engendré le dommage.

A ainsi été relaxée une prévenue qui, nommée chef d'établissement pour quelques semaines seulement, n'avait pas eu le pouvoir d'améliorer la sécurité par une modification des installations préexistantes <sup>(11)</sup>.

## CONDITIONS TENANT AU DÉLÉGUÉ

Disposant du pouvoir de direction, seul le dirigeant est en principe habilité à le déléguer. Le délégué

(1) Cass. crim., 8 juin 1971, Bull. crim. 1971, n° 183.

(2) Cass. crim., 5 mars 2002, n° 01-85.242.

(3) Cass. crim., 11 mars 2003, n° 02-82.578.

(4) Cass. crim., 25 mars 1997, n° 96-82.163.

(5) Cass. crim., 22 avr. 1966, n° 65-91.789.

(6) Cass. crim., 12 avr. 2005, n° 04-83.101.

(7) Cass. crim., 30 mai 2000, n° 99-86.695.

(8) Cass. crim., 10 sept. 2002, n° 01-88.379.

(9) Cass. crim., 8 oct. 2002, n° 02-82.752.

(10) Cass. crim., 28 mars 1979, n° 77-93.719.

(11) Cass. crim., 11 déc. 1996, n° 95-85.341.



est donc généralement investi par le chef d'entreprise en personne.

La délégation prend alors la forme d'une clause spécifique, ou non, insérée dans le contrat de travail, comme c'est notamment le cas pour un Directeur des ressources humaines investi des pouvoirs d'embaucher et de licencier.

Ce schéma se complexifie ensuite avec le jeu des subdélégations (*voir encadré ci-après*).

En cas de changement dans la direction de la société, le nouveau dirigeant doit confirmer par écrit les délégations de pouvoirs consenties par son prédécesseur s'il souhaite pouvoir les invoquer par la suite. En cas de litige, les juges apprécieront souverainement si ce changement a eu ou non des conséquences sur la portée de la ou des délégations <sup>(12)</sup>.

## CONDITIONS TENANT AU DÉLÉGATAIRE

### Appartenance à l'entreprise : délégation de pouvoirs au sein des groupes de sociétés

Le délégataire doit en principe être soumis à l'autorité hiérarchique du délégant.

Il n'est cependant pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination juridique au sens du droit du contrat de travail entre les intéressés.

#### Remarque

La validité d'une délégation de pouvoirs a été admise à l'intérieur d'un groupe lorsque le rapport direct d'autorité entre le délégant et le délégataire peut être démontré.

À titre d'exemples, a été jugée licite la délégation de pouvoirs :

- faite par le dirigeant de la société-mère à celui de l'une de ses filiales. L'exercice d'un pouvoir hiérarchique du dirigeant de la société-mère sur le responsable de la filiale était en effet établi <sup>(13)</sup> ;

- consentie à un ingénieur ayant des fonctions de chef de la sécurité pour l'ensemble d'un groupe, et ayant pour mission de contrôler l'application de la réglementation, d'assurer la charge de la prévention et d'organiser des stages <sup>(14)</sup>.

#### Remarque

Si la jurisprudence sanctionne la délégation de pouvoirs entre deux collaborateurs de deux sociétés-sœurs en raison de l'autonomie juridique existant entre les différentes entreprises constituant un groupe <sup>(15)</sup>, celle-ci reste possible entre deux personnes appartenant à deux sociétés différentes d'un même groupe, s'il existe un rapport de contrôle entre l'entreprise du délégataire et celle du délégant.

Il semble donc nécessaire, pour que la délégation de pouvoirs soit valide dans un tel schéma, que la société du délégant détienne au moins 51 % du capital de la société du délégataire.

En revanche, un tiers à l'entreprise n'ayant aucun lien avec le délégant, tel qu'un sous-traitant, ne saurait être titulaire d'une délégation de pouvoirs entraînant un transfert de responsabilité <sup>(16)</sup>.

### Détention d'une autorité et d'une compétence suffisantes

Le délégataire doit détenir l'autorité nécessaire pour mener à bien sa mission en totale autonomie.

S'il est dans l'obligation, afin de mener à bien sa mission, de demander des autorisations à des supérieurs hiérarchiques pour prendre les décisions, il n'est alors pas doté d'une autorité suffisante et la délégation de pouvoirs dans le domaine concerné ne produit aucun effet exonérateur.

N'est ainsi pas valable :

- la délégation d'un chef de dépôt qui pouvait passer commande de matériels, mais ne réglait pas les factures, n'avait dans l'embauche de ses collègues qu'un mandat de présélection et n'avait finalement de délégation expresse que pour signer les courriers recommandés <sup>(17)</sup> ;

(12) Cass. crim., 25 juin 1991, n° 90-83.846 ; Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-85.889 ; Cass. crim., 20 juill. 2011, n° 10-87.348

(13) Cass. crim., 26 mai 1994, n° 93-83.130.

(14) Cass. crim., 7 févr. 1995, n° 94-81.832.

(15) Cass. crim., 13 janv. 1999, n° 97-60.782.

(16) Cass. crim., 12 déc. 1989, n° 89-81.074.

(17) Cass. crim., 25 janv. 2000, n° 97-86.355.



- la délégation d'un directeur salarié d'un restaurant ne disposant d'aucune autonomie, qui devait faire valider par sa hiérarchie toutes les décisions concernant le personnel et n'avait pas le droit d'engager seul des dépenses supérieures à 100 euros <sup>(18)</sup> ;
- la délégation d'un salarié qui lui donnait « *les pouvoirs de contrôle relevant de l'activité transport public de marchandises, de direction et de discipline en vue d'assurer l'entier accomplissement des obligations incombant à la société et plus généralement le strict respect de la réglementation de l'entreprise* », alors que le gérant avait personnellement, à plusieurs reprises, prononcé des avertissements à l'encontre des chauffeurs salariés de l'entreprise pour ne pas avoir respecté les règles de conduite. Les juges ont considéré qu'en se substituant au délégataire, le gérant avait volontairement privé ce dernier de ses pouvoirs, notamment disciplinaires, et dès lors vidé la délégation de son contenu. C'est donc la responsabilité du gérant qui a été engagée <sup>(19)</sup>.

La jurisprudence impose également au délégataire qu'il détienne les compétences nécessaires pour faire respecter la réglementation dont il est responsable en vertu d'une délégation de pouvoirs.

Plusieurs critères seront alors pris en compte par les juges pour déterminer si oui ou non le délégataire remplit cette condition : la formation professionnelle, la qualification dans l'entreprise, l'ancienneté dans l'activité, l'âge... <sup>(20)</sup>.

En revanche, il n'est pas nécessaire que la délégation de pouvoirs soit confiée à un salarié ayant le statut de cadre. Tout salarié, quelle que soit sa position hiérarchique, peut ainsi en principe être investi d'une délégation de pouvoirs.

En pratique bien sûr, la délégation est généralement confiée à un salarié occupant des fonctions importantes au sein de l'entreprise.

Ainsi et en matière de santé et de sécurité dans les entreprises du bâtiment, les délégations sont le plus souvent confiées aux conducteurs de travail, ainsi qu'aux chefs de chantier. De même, en matière de

(18) Cass. crim., 3 déc. 2013, n° 12-87.266.

(19) Cass. crim., 7 juin 2011, n° 10-84.283.

(20) Cass. crim., 8 déc. 2009, n° 09-82.183 ; Cass. crim., 14 févr. 1991, n° 90-80.122.

représentation du personnel, c'est le Directeur des ressources humaines qui est le plus souvent désigné <sup>(21)</sup>.

### **Bénéfice de moyens matériels, humains, financiers et techniques**

Au-delà de la compétence et de l'autorité, le délégataire doit également disposer, matériellement, des moyens d'exercer la tâche qui lui a été déléguée.

Il a ainsi pu être jugé que ces moyens étaient insuffisants dans le cas :

- d'un directeur de production qui ne disposait pas du pouvoir d'engager des dépenses d'investissement en matière de plan de formation du personnel et de mise en conformité du matériel de production. Ces pouvoirs, en ce domaine, se limitaient en effet à ceux de proposition et de mise en application <sup>(22)</sup> ;
- du directeur d'un site qui ne disposait pas de la possibilité d'engagement financier et n'avait donc pas de budget pour la formation à la sécurité <sup>(23)</sup>.

#### **SUBDÉLÉGATION**

La subdélégation est la faculté pour le titulaire d'une première délégation de transférer à une autre personne les pouvoirs qui lui ont été transmis.

Longtemps interdite par la Cour de cassation, cette dernière a finalement validé son utilisation par un arrêt du 8 février 1983 <sup>(24)</sup>.

Les conditions de validité de la subdélégation sont désormais identiques à celles de la délégation principale <sup>(25)</sup>.

Les co-délégations (cumul de délégations pour un même travail) sont en revanche interdites et en principe jugées toutes deux irrégulières <sup>(26)</sup>.

Selon les cas, les juges pourront toutefois considérer comme valable celle des deux délégations, consentie au salarié ayant le rang hiérarchique le plus élevé <sup>(27)</sup>.

(21) Cass. crim., 2 oct. 2001, n° 00-87.075.

(22) Cass. crim., 25 mai 2004, n° 03-84.734.

(23) Cass. crim., 12 mai 2009, n° 08-82.187.

(24) Cass. crim., 8 févr. 1983, n° 82-92.364.

(25) Cass. crim., 30 oct. 1996, n° 94-83.650.

(26) Cass. crim., 12 déc. 2006, n° 05-87.125.

(27) Cass. crim., 3 avr. 2002, n° 01-83.160.



## LIMITES

La Cour de cassation considère tout d'abord que la délégation de pouvoirs est inopérante lorsque le délégué s'est immiscé dans la mission du délégataire.

Il a notamment été jugé que l'employeur ne pouvait pas invoquer la délégation de pouvoirs donnée au Directeur des relations sociales, dès lors qu'il présidait lui-même les réunions du comité d'entreprise de la société <sup>(28)</sup>.

Par ailleurs, la responsabilité pénale du chef d'entreprise est engagée, même en présence d'une délégation de pouvoirs, lorsqu'une infraction se poursuit ou se renouvelle sans que l'intéressé, qui en a connaissance, intervienne pour la faire cesser.

De même, lorsqu'il est constaté que le chef d'entreprise a eu un rôle actif dans la commission de l'infraction, la délégation de pouvoirs ne produit aucun effet <sup>(29)</sup>.

C'est ainsi qu'une cour d'appel a pu caractériser la participation d'un PDG de société anonyme à la

commission d'un délit d'entrave en constatant que l'intéressé présidait le conseil d'administration au cours duquel la décision de licencier sans autorisation administrative deux représentants du personnel avait été prise et que le directeur salarié, signataire des lettres de licenciement, s'était borné à exécuter une décision prise par le conseil d'administration <sup>(30)</sup>.

□

La délégation de pouvoirs est donc une technique à manipuler avec précautions, en gardant constamment à l'esprit qu'il s'agit d'une exception du principe selon lequel le chef d'entreprise est le premier responsable des dommages causés par des dysfonctionnements au sein de sa société.

Les juges du fond rechercheront si la responsabilité du chef d'entreprise ne peut pas être engagée, malgré l'existence d'une ou de multiples délégations de pouvoirs.

La vigilance s'impose. ♦

(28) Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-84.078.

(29) Cass. crim., 20 mai 2003, n° 02-84.307.

(30) Cass. crim., 19 mai 1992, n° 91-84.167.