



LEFEBVRE AVOCAT
47, Avenue Henri Grenet
Bât. C. Appt 154
64100 BAYONNE
Tél : 0559461589 - Fax : 09 82 50 15 89
Avocat-lefebvre@orange.fr
<https://www.avocat-lefebvre-bayonne.fr/>

LES SANCTIONS

NOTIONS JURIDIQUES SUR LA RESPONSABILITE DE L'INGENIEUR

INTRODUCTION :

Sous l'effet de plusieurs facteurs, la responsabilité juridique de l'ingénieur s'est accrue durant les dernières décennies :

- sous l'influence Anglo-Saxonne la "judiciarisation" des relations sociales et professionnelles ;
- évolution des mentalités : nécessité de trouver un "responsable" au dommage causé et un débiteur pour réparer financièrement ce dommage ;
- évolution juridique : essor de la victimisation, développement du "risque zéro" ;
- facilitation de l'accès à la justice en France ;
- enfin, l'évolution, la complexification et la sophistication du métier de l'ingénieur participent à l'augmentation du risque juridique.

Objet du cours :

Devant le constat de l'augmentation du risque juridique, l'ingénieur doit, au même titre que tout professionnel responsable, s'attacher à la qualité de son intervention en tenant compte des obligations que la loi ou le juge fait peser sur lui.

Cette présentation doit aider l'ingénieur à développer son activité et ses initiatives avec la conscience des risques à éviter, la prudence et le discernement attendu d'un homme de l'art.

La présente étude a pour objet de décrire les mécanismes généraux de la responsabilité juridique qui peut concerner les ingénieurs dans le cadre de leurs activités : la responsabilité pénale et la responsabilité civile.

A/ LA RESPONSABILITE CIVILE

Objet / Définition : l'indemnisation pécuniaire d'un préjudice.

- une responsabilité prévue par la loi d'une manière très générale : obligation d'avoir à réparer l'ensemble de ses actes dommageables qu'il soit personnels ou du fait des personnes dont on a la charge.

- les conséquences du principe de réparation intégrale au niveau indemnitaire.

1/ La responsabilité de l'ingénieur peut être engagé :

- En matière contractuelle :

Types de manquements :

- inexécution totale des obligations contractuelles (d'une étude...);

- retard dans l'exécution (retard dans les délais de fourniture de la prestation...);

- exécution défectueuse des obligations (préconisations de l'ingénieur qui se seraient avérées dangereuses pour l'entreprise conseillée, erreur de calculs, de mesure, manque de prévision dans les conséquences de la mise en œuvre de telle ou telle préconisation, défaut de conseil sur les risques liés à l'emploi de tel ou tel matériau...).

Notion d'obligation de moyen et de résultat quant à l'obligation principale

Notion d'obligations secondaires imposées par le Juge aux ingénieurs : obligations dites accessoires

- obligation de conseil,
- devoir d'information
- obligation de s'assurer de la sécurité des biens et des personnes dans l'utilisation de tel ou tel outil ou dans la mise en œuvre de tel ou tel "process"...

*vis-à-vis des clients

*vis-à-vis de l'employeur

Sanction disciplinaire

*du fait de ses préposés

Cas de recours de l'employeur contre l'ingénieur salarié

- En matière délictuelle :

*vis-à-vis des clients

*vis-à-vis des tiers

*vis-à-vis des administrations

Cas de recours de l'administration contre son agent : faute personnelle en opposition à faute de service.

Sanction disciplinaire

*du fait de ses préposés

Cas de recours de l'employeur contre l'ingénieur salarié

*du fait des choses : responsabilité des produits défectueux

NB : développés ultérieurement.

- Description des juridictions en matière civile : Tribunal de grande instance, d'instance, de commerce, Conseil de Prud'hommes, TASS.
- Informations quant au déroulement d'une "affaire civile" de la mise en demeure au procès.
- Charge de l'indemnisation variable en fonction de la qualité de l'ingénieur : salarié de l'entreprise, agent public, en mode d'exercice libéral, ou mandataire d'une société commerciale.

Conclusion sur la responsabilité de l'ingénieur en matière contractuel et délictuel :

Les ingénieurs sont concernés dès lors qu'ils sont par leur statut et leur niveau de formation en situation de plus ou moins grande responsabilité assortie d'un pouvoir de décision plus ou moins large.

Les condamnations civiles peuvent être prises en charge par un assureur : notion d'assurance en responsabilité civile.

2/ La responsabilité de l'ingénieur engagé sur le fondement de l'article 1242 du Code civil : la responsabilité du fait d'autrui – commettant et préposé

Définitions :

Le commettant. Personne exerçant une autorité sur une ou plusieurs personnes appelées préposés. Le **commettant** donne des instructions, consignes ou ordres à ses préposés afin qu'ils effectuent la mission qui leur a été demandée de remplir.

Le **préposé** est la personne qui exécute un acte ou exerce une fonction sous la subordination d'une autre (appelé le commettant). Dans le cadre d'un contrat de travail, c'est un prestataire qui est totalement subordonné aux ordres de l'employeur, au règlement de l'entreprise... Il y a alors un lien de subordination

Responsabilité du commettant et du préposé – Fiche notion

Abus de fonctions, limites de la mission excédées, agissements hors des fonctions, sans autorisation, et à des fins étrangères aux attributions, etc., il est facile de s'emmêler les pinceaux lorsqu'il est question de la responsabilité du commettant ou de celle de son préposé.

Il n'y a pourtant rien de compliqué dès lors que l'on a compris une chose élémentaire : la question de la responsabilité du commettant et celle de la responsabilité du préposé doivent être examinées indépendamment l'une de l'autre. Ces deux questions doivent être rigoureusement distinguées car elles font l'objet de deux régimes distincts.

La seule condition commune aux deux régimes est l'existence d'un **lien de préposition**.

Il faut en effet commencer par caractériser ce lien de préposition car sans lui il n'y a ni commettant ni préposé.

« Le rapport de subordination d'où découle la responsabilité mise à la charge des commettants par l'article 1242 (ancienne 1384 alinéa 5), du Code civil suppose de la part de ceux-ci le

pouvoir de faire acte d'autorité en donnant à leurs préposés des ordres ou instructions sur la manière de remplir, fût-ce à titre temporaire et sans contrepartie financière, l'emploi confié »(1).

Dans l'écrasante majorité des cas, le lien de préposition sera caractérisé par la présence d'un **contrat de travail** car celui-ci implique l'existence d'un lien de subordination, qui est une forme de lien de préposition. On notera à cet égard que « l'indépendance professionnelle dont jouit le médecin dans l'exercice même de son art n'est pas incompatible avec l'état de subordination qui résulte d'un contrat de louage de services le liant à un tiers », un médecin salarié est donc bien un préposé(2).

Il reste possible de caractériser un lien de préposition en dehors de tout contrat de travail, pour ces cas particuliers on renverra à la jurisprudence agrégée par les éditeurs Dalloz et Litec sous l'article 1242 anciennement 1384 du Code civil.

Une fois le lien de préposition caractérisé, on peut étudier la responsabilité du fait d'autrui du commettant (I), puis la responsabilité personnelle du préposé (II). Ces deux questions sont totalement indépendantes, il est donc possible que les deux responsabilités se cumulent, il faudra alors envisager la contribution à la dette (III).

I) LA RESPONSABILITE DU FAIT D'AUTRUI DU COMMETTANT

La responsabilité du fait d'autrui du commettant est fondée sur l'article 1242 anciennement 1384, alinéa 5, du Code civil : « Les maîtres et les commettants » sont responsables « du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés ». Comme toute responsabilité du fait d'autrui, il s'agit d'une **responsabilité objective**, c'est-à-dire d'une responsabilité sans faute. Responsabilité sans faute signifie simplement qu'il n'est pas nécessaire de prouver une faute du responsable.

Il est en revanche nécessaire de prouver **une faute de l'auteur direct du dommage, c'est-à-dire du préposé (A)**, commise **dans l'exercice de ses fonctions (B)**.

A) UNE FAUTE DU PREPOSE

Contrairement à la responsabilité des père et mère du fait de leur enfant, le simple fait causal non fautif du préposé ne suffit pas à engager la responsabilité du commettant. Il faut donc prouver l'existence d'une faute personnelle du préposé.

Le commettant ne sera jamais responsable sur le fondement de l'article 1242 anciennement 1384, alinéa 5, du fait d'une chose sous la garde de son préposé car **le préposé ne pourra jamais être gardien d'une chose**(3).

Le lien de préposition qui place le préposé sous la dépendance du commettant l'empêche d'exercer les pouvoirs d'usage, de contrôle et de direction de la chose caractéristiques de la garde, c'est le commettant qui exerce ces pouvoirs par le biais des ordres donnés à son préposé. C'est en quelque sorte un pouvoir de garde médiat de la chose, le commettant exerce ses pouvoirs sur la chose par le truchement de son préposé.

C'est donc systématiquement le commettant qui sera reconnu gardien de la chose manipulée par le préposé, sauf bien sûr abus de fonctions de la part du préposé (V. *infra*), et le commettant sera donc responsable du fait de la chose sur le fondement de l'article 1384, alinéa 1er, du Code civil.

Le commettant sera pareillement reconnu gardien du véhicule terrestre à moteur conduit par son préposé, et sera donc responsable des dommages causés par un accident de la circulation sur le fondement de la loi de 1985, malgré le caractère en principe exclusif et autonome du régime d'indemnisation des accidents de la circulation. La jurisprudence adopte donc un raisonnement en deux temps : il faut d'abord appliquer l'article 1242 anciennement 1384, alinéa 5, du Code civil qui conduit à qualifier le commettant de gardien de la chose si on a bien un lien de préposition et l'absence d'abus de fonctions, puis, dans un second temps, il faut appliquer la disposition qui conduit à engager la responsabilité du gardien de la chose, c'est-à-dire l'article 1242 anciennement 1384, alinéa 1er, du Code civil ou la loi de 1985 relative aux accidents de la circulation selon les hypothèses.

B) UNE FAUTE COMMISE DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS

Il est évident que le commettant ne sera responsable que si le préposé a commis la faute dans l'exercice de ses fonctions.

Pour être certain que la faute du préposé ne puisse pas être rattachée à l'exercice de ses fonctions, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a créé en 1988, après quelques errements jurisprudentiels, la notion d'**abus de fonctions** : « le commettant ne s'exonère de sa responsabilité que si son préposé a agi hors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation, et à des fins étrangères à ses attributions »(4).

L'abus de fonctions est donc caractérisé si trois critères sont réunis :

- **Le préposé a agi hors des fonctions auxquelles il était employé** : le préposé ne doit pas avoir trouvé dans ses fonctions les moyens de commettre sa faute (outils de travail, lieu de travail, clientèle du commettant, etc.) ;
- **Le préposé a agi sans autorisation** : le commettant n'a pas autorisé le préposé à commettre l'acte considéré comme fautif ;
- **Le préposé a agi à des fins étrangères à ses attributions** : le préposé doit avoir agi dans un intérêt personnel et non dans l'optique de mener à bien sa mission.

Ces trois conditions sont **cumulatives** : si l'une d'elle n'est pas remplie, alors il n'y a pas abus de fonctions et le commettant sera responsable.

De surcroît la jurisprudence tend à apprécier restrictivement ces trois conditions.

On pourrait ainsi penser qu'une agression sexuelle commise par un professeur de musique ne peut avoir aucun lien avec ses fonctions.

Il en a pourtant été jugé autrement dès lors que les agressions sexuelles avaient été commises pendant les cours, à l'encontre d'élèves de l'école musique.

Le préposé « avait ainsi trouvé dans l'exercice de sa profession sur son lieu de travail et pendant son temps de travail les moyens de sa faute et l'occasion de la commettre »(5). Il sera

donc très difficile, pour le commettant, de prouver un abus de fonctions et d'échapper ainsi à l'engagement de sa responsabilité.

En résumé, les conditions de la responsabilité du commettant sont les suivantes :

- Un lien de préposition
- Une faute du préposé (avec bien sûr un préjudice et un lien de causalité)
- Faute commise dans l'exercice de ses fonctions (= absence d'abus de fonctions)

II) LA RESPONSABILITE PERSONNELLE DU PREPOSE

La responsabilité du commettant (1242) venait initialement se superposer à celle de son préposé (art. 1240, art. 1382 ancien). Solution dans la pure tradition du droit français de la responsabilité civile qui a tendance à favoriser l'indemnisation des victimes : on leur offre ici un second débiteur sans leur retirer le premier, une garantie supplémentaire de trouver un débiteur solvable à même d'indemniser leurs préjudices.

L'assemblée plénière de la Cour de cassation a pourtant, dans un revirement surprenant, accordé une **immunité civile** au préposé fautif. C'est le célèbre arrêt *Costedoat* de 2000(6). La victime peut donc assigner le commettant, mais ne peut plus assigner le préposé.

Cette immunité n'est toutefois pas inconditionnelle. Le préposé en bénéficie **s'il n'a pas excédé les limites de sa mission** (formule de l'arrêt *Costedoat*).

Le domaine de l'immunité a ensuite été progressivement restreint. **Le préposé, même s'il agit dans les limites de sa mission, ne bénéficie pas d'une immunité :**

- S'il a été condamné au pénal pour avoir commis une infraction pénale intentionnelle(7) ;
- **S'il a commis une infraction pénale intentionnelle** même s'il n'a pas été condamné au pénal(8) ;
- **S'il a commis une faute pénale qualifiée aux sens de l'article 121-3 du Code pénal(9) ;**
- **S'il a commis une faute civile intentionnelle(10) ;**

- En revanche la commission d'une infraction pénale non intentionnelle ne suffit plus, depuis un arrêt de 2014, à faire tomber l'immunité du préposé(11), contrairement à ce qu'avait pu affirmer la 2e chambre civile dans un arrêt de 2007.

Ainsi un préposé qui commettrait une infraction pénale intentionnelle sur l'ordre de son commettant ne bénéficierait-il d'aucune immunité alors même qu'il n'aurait pas excédé les limites de sa mission.

Il faut enfin préciser que l'immunité ne rend pas le préposé irresponsable, elle va simplement paralyser l'action de la victime dirigée contre lui sans supprimer pour autant sa responsabilité(12). Cette précision terminologique n'est pas purement théorique, car l'action de la victime dirigée contre l'assureur du préposé sera recevable, de même que l'action récursoire de l'assureur du commettant contre l'assureur du préposé (V. *infra*).

III) L'ARTICULATION DES DEUX RESPONSABILITES

Il faut distinguer la question de l'obligation à la dette (qui la victime pourra-t-elle assigner ?) (A), de la question de la contribution à la dette (une fois la victime désintéressée, qui va supporter la charge finale de la dette ?) (B).

A) L'OBLIGATION A LA DETTE

Il est très important de ne pas confondre l'abus de fonctions avec l'excès des limites de la mission. L'abus de fonctions (agissements du préposé hors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions) va permettre au commettant de se dégager de sa responsabilité sur le fondement de l'article 1242 anciennement 1384, alinéa 5, du Code civil.

L'excès des limites de la mission va faire tomber l'immunité civile du préposé et va ainsi permettre à la victime de l'assigner en responsabilité civile sur le fondement de l'article 1240, article 1382 ancien du Code civil.

L'abus de fonctions et l'excès des limites de la mission sont donc deux notions différentes.

La responsabilité du préposé et celle du commettant ne sont donc pas alternatives et peuvent, dans certaines hypothèses qui ne sont pas des cas d'école, se cumuler. Voici les trois situations possibles :

- Le commettant sera seul responsable si le préposé n'a pas commis d'abus de fonctions et n'a pas excédé les limites de sa mission ;
- Le préposé sera seul responsable s'il a commis un abus de fonctions et s'il a excédé les limites de sa mission ;
- Le commettant et le préposé seront responsables *in solidum* si le préposé a excédé les limites de sa mission sans commettre d'abus de fonctions.

Il est en réalité aisé d'excéder les limites de la mission sans commettre un abus de fonctions : la première notion est effectivement appréciée très largement par la Cour de cassation (toute faute intentionnelle, pénale comme civile, suffit à faire tomber l'immunité du préposé dès lors qu'elle est intentionnelle) alors que la seconde est appréciée très restrictivement (puisque les trois conditions qui permettent de caractériser l'abus de fonctions sont cumulatives).

Ainsi, comme on l'a déjà vu, un professeur de musique qui viole ses élèves sur son lieu de travail et pendant son temps de travail excédera les limites de sa mission (infraction pénale intentionnelle) sans commettre d'abus de fonctions (il n'a pas agi en dehors de ses fonctions puisqu'il a trouvé dans l'exercice de ses fonctions « les moyens de sa faute et l'occasion de la commettre »), le commettant et le préposé sont donc tous deux responsables.

On peut tirer de tout ce que l'on vient de dire les conclusions suivantes :

- Dès lors qu'il y a abus de fonctions, il y aura nécessairement excès des limites de la mission, et le préposé sera donc seul responsable ;
- Dès lors que les limites de la mission n'ont pas été excédées, il ne pourra y avoir d'abus de fonctions, et le commettant sera donc seul responsable ;
- En revanche ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'abus de fonctions qu'il ne peut pas y avoir de dépassement des limites de la mission, et ce n'est pas parce que les limites de la mission ont été excédées qu'il y aura nécessairement un abus de fonctions.

B) LA CONTRIBUTION A LA DETTE

Dans l'hypothèse où le commettant est responsable, le préposé le sera également nécessairement.

Rappelons en effet que le préposé ne bénéficie pas d'une irresponsabilité civile, même si j'ai pu moi-même abuser de ce raccourci dans cette fiche, mais bénéficie en réalité simplement d'une immunité qui paralyse l'action de la victime sans supprimer sa responsabilité pour autant. Dès lors, la question du recours en contribution va se poser : le commettant qui a indemnisé la victime pourra-t-il se retourner contre son préposé ?, le préposé qui a indemnisé la victime pourra-t-il se retourner contre son commettant ?

Rappelons à cet égard les principes classiques en matière de contribution à la dette :

- Répartition de la charge finale de la dette par parts viriles si aucun responsable n'est fautif ;
- Répartition en fonction de la gravité des fautes respectives (et non des liens de causalité) en présence d'une pluralité de responsables fautifs ;
- Lorsqu'il y a des responsables fautifs et des responsables non fautifs, les responsables fautifs supportent seuls la charge finale de la dette.

Ce n'est pas parce que la responsabilité du commettant sur le fondement de l'article 1242 anciennement 1384, alinéa 5, du Code civil est une responsabilité objective que ce dernier ne sera jamais fautif.

La question de la faute du commettant doit être abordée au stade de la contribution à la dette. Ainsi un commettant qui ordonnerait à son préposé de commettre une infraction pénale serait-il considéré comme fautif.

Si la victime n'a pas à établir cette faute au stade de l'obligation à la dette, elle devra être prise en compte au stade de la contribution à la dette pour aboutir à un partage de la charge finale de la dette entre le préposé et le commettant à proportion de la gravité de leurs fautes respectives.

Il existe toutefois des particularités propres à l'article 1242 anciennement 1384, alinéa 5, du Code civil qui viennent s'ajouter aux principes de droit commun que l'on vient d'énoncer :

- Lorsque le préposé bénéficie d'une immunité civile, le commettant ne peut exercer un recours subrogatoire contre lui puisque la victime (le subrogeant) ne peut transférer au commettant (le subrogé) plus de droits qu'elle n'en avait elle-même(13), c'est une application classique du principe *nemo plus juris ad alium transfere potest quam ipse habet...*
- A défaut d'action récursoire, le commettant peut toujours exercer une action personnelle contre son préposé s'il en a une, il faudra alors trouver un fondement à cette action. Dans la majorité des cas le lien de préposition découle de l'existence d'un contrat de travail entre le commettant et le préposé, l'action personnelle sera alors une action en responsabilité contractuelle fondée sur le contrat de travail. Il faut rappeler à cet égard que l'employeur ne peut assigner son préposé en responsabilité civile que si ce dernier a commis une faute lourde.
- Enfin, si c'est l'assureur du commettant qui a indemnisé la victime, le Code des assurances interdit à l'assureur de se retourner contre le préposé sauf cas de malveillance (art. L121-12, al. 3, du Code des assurances), ce qui n'empêche pas l'assureur du commettant de se retourner contre l'assureur éventuel du préposé(14).

Voilà qui achève cette deuxième fiche notion. Je rappelle que ces fiches n'ont pas pour objectif d'être exhaustives mais d'être synthétiques et se concentrent donc sur les éléments fondamentaux de la notion en l'état actuel du droit positif.

LE CAS PARTICULIER DE LA DELEGATION DE POUVOIR

Une délégation de pouvoirs, est un acte juridique par lequel une autorité (le délégant) se dessaisit d'une fraction des pouvoirs qui lui sont conférés et les transfère à une autorité subordonnée (le délégataire).

1) Qu'est-ce que la délégation de pouvoir ?

Vous avez obtenu une promotion ou décroché un poste qui vous confère une place importante au sein de l'entreprise. Félicitation, mais n'oubliez pas les paroles de l'oncle Ben dans Spiderman « *un grand pouvoir implique de grandes responsabilités* ».

En effet, le transfert de pouvoirs entraîne aussi celui de la responsabilité qui en découle. C'est le principe même de la délégation de pouvoir. Cette dernière est apparue nécessaire dans les entreprises de taille significative dont l'employeur ne peut, matériellement, veiller à lui seul au respect de la réglementation du travail par ses salariés.

Le dirigeant, appelé délégant, va ainsi pouvoir transmettre à l'un de ses salariés, appelé délégataire, un certain nombre de prérogatives dont le détenteur pourra voir sa responsabilité pénale engagée s'il les exerce sans respecter la loi.

Être délégataire, c'est ainsi obtenir un pouvoir de décision, mais cela implique aussi de devoir assumer les responsabilités qui vont avec.

C'est courir le risque d'engager votre responsabilité pénale si vous ne respectez pas certaines obligations légales. Une délégation peut se faire dans de nombreux domaines dont notamment celui de la santé et de la sécurité.

2) Quelles règles encadrent la délégation de pouvoir ?

Si aucun article du code du travail n'en définit les règles, il existe cependant un cadre juridique défini par le juge au fil du temps. Ce sont notamment plusieurs décisions rendues en 1993 qui sont venues préciser que *« hors le cas où la loi en dispose autrement, le chef d'entreprise, qui n'a pas personnellement pris part à la réalisation de l'infraction, peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il rapporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires »*.

Plus concrètement, cette décision permet à un dirigeant d'échapper à toute poursuite pénale consécutive à une faute commise dans le domaine de responsabilité délégué.

Ainsi, imaginons que votre employeur vous charge d'organiser la prévention des risques professionnels dans l'un des établissements de l'entreprise.

Vous décidez alors d'ignorer les règles prévues par le code du travail et un accident se produit.

L'employeur ayant l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des salariés sur le lieu de travail, sa responsabilité pénale pourra dans un premier temps être recherchée pour avoir manqué à son obligation.

Mais s'il parvient à démontrer que c'était en réalité vous qui étiez chargé de prévenir l'accident survenu et que c'est votre erreur qui en est la cause, il pourra échapper aux poursuites qui seront alors dirigées sur vous.

3) Quelles sont les conditions de la délégation

Au-delà de l'admission du principe de délégation, diverses conditions sont énumérées pour que cette dernière soit valide.

a) Le chef d'entreprise ne doit pas avoir personnellement pris part à la réalisation de l'infraction

Une décision du 21 novembre 2000 est venue préciser qu'un salarié titulaire d'une délégation de pouvoir ne peut se voir reprocher une faute dans l'accomplissement de la mission d'organisation et de surveillance qui lui a été confiée **lorsque le chef d'entreprise ou l'un de ses supérieurs hiérarchiques s'immisce dans le déroulement des tâches en rapport avec cette mission, supprimant ainsi l'autonomie d'initiative inhérente à toute délégation effective** (n°98-45.420).

Il est en effet nécessaire de préciser que si votre employeur a commis une faute et que cette dernière est, au moins en partie, la cause de l'accident, sa responsabilité pourra être engagée, peu importe la délégation de pouvoir.

De fait, si la responsabilité d'organiser la sécurité d'un établissement est déléguée à un salarié, son employeur n'a plus à prendre de décision dans ce domaine. La loi ne lui interdit pas de d'empiéter sur ce domaine, mais s'il le fait et commet une erreur, il ne pourra pas se cacher derrière la délégation de pouvoir et remettre la faute sur le délégataire.

Prenons un nouvel exemple : vous êtes chef de chantier et en tant que tel, vous devez faire respecter les règles en matière de sécurité et d'hygiène sur le chantier dont vous êtes responsable.

Il s'agit d'une délégation de pouvoir.

Parfaitement conscient de vos responsabilités, vous veillez de près au respect des règles et notamment au port du casque par les ouvriers.

Or, un jour où l'un de ces derniers n'a pas d'équipements de protection, votre employeur lui indique qu'il peut commencer à se mettre au travail le temps qu'il s'occupe de lui en trouver. Hélas, un morceau de béton tombe sur cet ouvrier et le blesse gravement à la tête.

Bien que vous étiez en charge de veiller à la sécurité, votre employeur a empiété sur les pouvoirs qu'il vous avait confiés. Dès lors, la délégation saute et votre responsabilité ne pourra être engagée.

b) Les autres conditions de la délégation

Imaginez un dirigeant qui charge l'un de ses salariés, au hasard, de veiller à la santé et à la sécurité de ses collègues.

On ne peut s'attendre à ce qu'il remplisse parfaitement cette mission sans connaissances, ni moyens.

Il serait ainsi irresponsable pour un dirigeant de confier des responsabilités à quelqu'un qui ne peut les assumer.

Il est donc logique qu'un employeur ne puisse déléguer à n'importe qui ses pouvoirs pour que cette délégation soit reconnue valide.

Le dirigeant devra avant tout informer le salarié de la délégation ainsi que des responsabilités qui découlent de cette dernière.

Il n'est pas nécessaire que le délégataire accepte d'assumer les responsabilités qui lui sont confiées, il suffit qu'il effectue les missions relevant de la délégation.

Un employeur préférera néanmoins formaliser la délégation par un écrit qui en précisera l'étendue, rappellera les risques encourus par le délégataire et mentionnera les raisons de cette délégation.

Le délégataire devra par ailleurs posséder les connaissances techniques et juridiques nécessaires à la réalisation de sa mission.

C'est ce que l'on appelle la compétence.

S'il est chargé de veiller à la sécurité, par exemple, il devra connaître les lois qui s'y rapportent ainsi que les équipements de sécurité ou encore les consignes d'utilisation des machines.

Quant à l'autorité, cela signifie que l'employeur lui donnera nécessairement l'autorité hiérarchique nécessaire pour se faire obéir des salariés dont il doit assurer la protection. Enfin, il devra avoir les moyens de veiller à leur sécurité.

A commencer par les moyens financiers afin d'acheter les équipements de protection ou faire intervenir différents experts par exemple.

Mais aussi le pouvoir de faire ces achats ou de recourir à ces experts.

Il devra enfin avoir les moyens de maintenir son niveau de compétence pour assurer au mieux ses missions.

La compétence, l'autorité et les moyens sont trois conditions cumulatives. Dès lors qu'une seule n'est pas remplie, la délégation de pouvoir ne pourra être valide.

4) Concernant la responsabilité pénale en matière de santé et de sécurité

Le code du travail prévoit qu'est puni d'une amende de 10.000 euros le fait pour un employeur, ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle, les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés.

Il est possible qu'en tant que délégataire vous puissiez, avec l'accord de votre employeur, subdéléguer les missions qu'il vous a confiées à l'un de vos subalternes. Les mêmes conditions et conséquences évoquées ci-dessus s'appliqueront alors.

Enfin, il est admis que lorsqu'un délégataire commet une infraction à l'origine de la mort ou de blessures, coups ou encore maladies n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, le juge peut, compte tenu des circonstances de l'accident et des conditions de travail de la victime, décider que le paiement des amendes devra être réglé en tout ou partie par l'employeur.

Conclusion sur la délégation de pouvoir:

La délégation de pouvoir permet à un dirigeant de transférer une partie de ses pouvoirs à l'un de ses employés qui devra ainsi assumer des responsabilités et pourra être poursuivi pénalement s'il commet une faute.

C'est pour cette raison que le délégataire doit être parfaitement en mesure d'exécuter les missions qui lui ont été confiées. Si le dirigeant interfère dans l'exécution d'une de ces missions et qu'un accident se produit, la délégation ne sera pas valide et le transfert de responsabilité n'opèrera pas.

Il est possible qu'une délégation soit parfaitement valide mais que la responsabilité repose sur le dirigeant dans certaines circonstances où il va être considéré que la réalisation de l'infraction relevait de ses pouvoirs propres.

B/ SANCTIONS SUR LE PLAN PENAL

Objet / Définition : la sanction d'un comportement.

- la notion du principe de légalité des délits et des peines ;
- les conséquences du principe : limite des cas de responsabilité pénale ;
- analyses des infractions applicables à l'ingénieur : (liste indicative non exhaustive) :

Homicide involontaire

Harcèlement moral

Délit de blessures

Délit de risque causé à autrui

Délit d'atteinte aux règles d'hygiène et de sécurité des travailleurs

Délits environnementaux

Ces infractions seront explicitées au travers d'exemples tirés de la pratique.

- le type de comportement pénalement reprochable ;
- informations quant au déroulement d'une "affaire pénale" de la plainte au procès ;
- conseils à suivre en cas de poursuites pénales ;
- les préconisations pour éviter une mise en cause pénale ;
- application à l'ingénieur.

Compte tenu de la nature de ses fonctions et des missions qui lui sont confiées, l'ingénieur devrait le plus souvent être considéré comme un auteur indirect en cas de dommage.

Notion d'auteur indirect : celui qui n'est pas directement à l'origine de l'accident, mais qui a créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'a pas pris les mesures qui permettait de l'éviter.

Conclusion sur la responsabilité pénale de l'ingénieur

Les condamnations pénales sont strictement personnelles : peine d'emprisonnement ou l'amende est personnelle et la loi interdit à toute assurance ou organisme de garantie de pouvoir la prendre en charge, directement ou indirectement, au nom de la personne condamnée.

ATTENTION : L'absence de responsabilité sur le plan pénal n'empêche pas nécessairement l'ingénieur d'engager sa responsabilité civile.

C/ SANCTIONS SUR LE PLAN DU DROIT DU TRAVAIL

POINT SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail, c'est-à-dire sa fin avant la date prévue, peut prendre différentes formes : démission, rupture conventionnelle, licenciement....

La procédure de rupture varie selon les situations.

Plusieurs documents doivent être remis au salarié qui peut par ailleurs prétendre, dans certains cas, à une indemnité.

- La démission permet au salarié de rompre son contrat en CDI de sa propre initiative, à condition de respecter le délai de préavis éventuellement prévu.
- La rupture conventionnelle obéit à une procédure spécifique et est entourée de garanties pour le salarié et lui peut ouvrir droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.
- Le licenciement pour motif personnel doit pouvoir être justifié et l'employeur qui envisage de rompre le CDI d'un salarié doit suivre une procédure précise.
- Le licenciement d'ordre personnel est motivé et justifié par des faits réels - objectifs, vérifiables - et sérieux - suffisamment graves. A défaut, il peut être qualifié d'injustifié ou d'abusif.
- Le licenciement pour motif économique résulte d'une suppression ou transformation d'emploi notamment, refusée par le salarié, liée à des difficultés économiques, des mutations technologiques...
- Le licenciement pour motif économique d'un salarié en CDI doit respecter les règles de reclassement du salarié, d'ordre des licenciements, de notification, d'information de la DIRECCTE et du préavis.
- La procédure de licenciement pour motif économique de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours impose à l'employeur le respect de règles de procédure particulière.

- L'ordre des licenciements détermine le ou les salariés susceptibles d'être licenciés pour tout projet de licenciement - individuel ou collectif - pour motif économique.
- Le conseiller du salarié assiste le salarié lors de l'entretien préalable de licenciement dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel (DP, CSE...).
- La rupture conventionnelle collective fait l'objet d'un accord collectif, qui doit être validé par la Direccte, et détermine le nombre maximal et les conditions de départs, les indemnités de rupture...
- Des documents obligatoires à la rupture du contrat de travail sont remis par l'employeur au salarié : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation pour Pôle Emploi.
- L'indemnité légale de licenciement du salarié en CDI licencié pour un autre motif qu'une faute grave ou lourde est calculée à partir d'un salaire de référence et de l'ancienneté (de 8 mois minimum).
- L'allocation temporaire dégressive (ATD) permet de verser aux salariés reclassés dans un emploi moins rémunéré une allocation destinée à compenser la différence.
- Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire : seules les personnes involontairement privées d'emploi peuvent bénéficier des allocations chômage. La démission, départ volontaire à l'initiative du salarié, n'ouvre donc pas de droit au chômage, sauf à titre dérogatoire.