



LA DELEGATION DE POUVOIRS



SOMMAIRE

- Définition
- Qu'est-ce que la délégation de pouvoir ?
- Quelles règles encadrent la délégation de pouvoir ?
- Quelles sont les conditions de la délégation ?
- La responsabilité pénale en matière de santé et de sécurité
- Conclusion

DEFINITION

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).

QU'EST-CE QUE LA DÉLÉGATION DE POUVOIR ?

- **Le principe** de la délégation de pouvoir: **le transfert de pouvoir entraîne aussi celui de la responsabilité.**
- La délégation de pouvoir est nécessaire dans les entreprises de taille significative car l'employeur ne peut à lui seul veiller au respect de la réglementation du travail par ses salariés
- Le **dirigeant, appelé délégrant**, 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 légale**

QUELLES REGLES ENCADRENT LA DELEGATION DE POUVOIR?

- Aucun article du code de travail n'en définit les règles.
- Le juge a défini un cadre juridique au fil du temps. Notamment plusieurs décisions rendues en 1993 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.**

Exemple: 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 survient. 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.**

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE LA DELEGATION

→ PLUSIEURS CONDITIONS SONT ENUMEREES POUR QUE LA DELEGATION SOIT VALIDE.

- Le chef d'entreprise ne doit pas avoir personnellement pris part à la réalisation de l'infraction.
- Le chef d'entreprise doit confier les responsabilités à quelqu'un qui peut les assumer. Pour cela il devra informer le salarié de la délégation et des responsabilités qui en découlent.

D'autres conditions:

- Le délégataire doit posséder les connaissances techniques et juridiques nécessaires à la réalisation de sa mission (= avoir la **compétence**).
- Le chef d'entreprise lui donnera **l'autorité** hiérarchique nécessaire pour se faire obéir des salariés dont il doit assurer la protection.
- Le délégataire doit avoir les **moyens** de veiller à leur sécurité.

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

LA RESPONSABILITE PENALE EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE

- Le code du travail prévoit qu'est puni d'une amende de 10.000 euros le fait pour un employeur, ou son délégué 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 délégué 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 délégué 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

- 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.