

LA DELEGATION DE POUVOIRS : UN INSTRUMENT INDISPENSABLE AU BON FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

➤ **Qu'est-ce que la délégation de pouvoirs ?**

La délégation de pouvoirs est un mécanisme permettant à l'employeur de déléguer sa responsabilité pénale à un salarié appelé le préposé délégataire.

Il s'agit d'un outil au service de la prévention qui a pour but de favoriser une organisation sociale du travail plus rationnelle, en ce sens où une personne se voit confier un domaine spécifique pour lequel elle est supposé avoir des compétences.

La délégation de pouvoirs à une champ d'application large. Or le cas où la loi en dispose autrement l'employeur 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.

➤ **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 illustrer, dans un arrêt de principe de 2003 un employeur a délégué son obligation de consultation du CHSCT. La Cour de cassation va juger « qu'une telle délégation de pouvoir est inopérante puisqu'il appartient au chef d'entreprise de s'assurer que la consultation des RP a bien eu lieu. »

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

- Conditions de validité tenant à la personne même du préposé délégataire :
 - **la compétence nécessaire** : ce critère implique que le préposé délégataire soit en possession de connaissances techniques et juridiques.
 - **l'autorité nécessaire** : un pouvoir de commandement suffisant pour obtenir l'obéissance des salariés sous ses ordres. Ce pouvoir suppose d'être en possession d'un certain degré d'autonomie. Cette

autorité nécessaire implique un caractère d'exclusivité. On ne peut pas avoir deux proposés délégataires pour effectuer une tâche similaire. Le cumul de délégation de pouvoirs est donc strictement interdit par la jurisprudence. La délégation de pouvoirs n'entraîne pas le transfert de la totalité du pouvoir du chef d'entreprise mais juste une part suffisante permettant au préposé délégataire d'exercer son pouvoir.

- **les moyens nécessaires** : s'assurer que le salarié peut, de sa propre initiative, se procurer le matériel nécessaire à la bonne réalisation de sa mission. Cela passe par la mise à disposition d'un budget.

Si la troisième condition n'est pas respectée mais que les deux premières conditions le sont, la délégation de pouvoirs sera valide.

• Les conditions touchant à l'objet de la délégation de pouvoirs :

La délégation de pouvoirs doit :

- être limitée à un domaine,
- être précise,
- certaine,
- revêtir un certain degré de permanence ou de stabilité.

➤ **La délégation de pouvoirs doit-elle être acceptée par le salarié ?**

L'employeur doit informer le salarié sur les conséquences d'une délégation de pouvoirs et a tendance à priver d'effets les délégations refusées par les préposés délégataires.

Si la délégation de pouvoirs n'est pas considérée comme valable, l'employeur retrouve sa pleine responsabilité pénale.

Au-delà du code pénal une DP tend à renforcer la responsabilité disciplinaire du titulaire. Le préposé qui ne tient pas son rôle s'expose à un licenciement pour faute grave. <<23 juin 2010 Chambre sociale

➤ **Qu'est-ce que la subdélégation ?**

La jurisprudence admet la validité de la subdélégation et n'exige plus d'autorisation expresse de l'employeur dès lors que le subdélégataire est pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission. L'employeur va donc effectuer une première délégation de pouvoirs à un préposé délégataire qui va à son tour déléguer à un subdélégataire.

➤ **Qui peut être préposé délégataire ?**

En principe une délégation de pouvoirs s'inscrit dans un rapport, le préposé délégataire doit être un salarié de l'entreprise.

Exceptions :

- les groupes de société : le préposé délégataire peut prendre en charge la réglementation SST pour toutes les entreprises du groupe y compris celles auxquelles il n'appartient pas.

- Le travail en commun : cela suppose que la DP en matière de SST ait été consentie par le représentant légale de chacune des entreprises au chantier et que le préposé appartienne à l'une des entreprises et qu'il ait les connaissances, l'autorité et le budget nécessaire.