

La délégation de pouvoirs, est un acte juridique par lequel une personne/autorité (le délégant) se dessaisit d'une fraction des pouvoirs qui lui sont conférés et les transfère à une personne/autorité subordonnée (le délégataire). Cet acte juridique a pour objet de transférer la responsabilité pénale correspondante aux missions ainsi confiées au délégataire.

Si à l'origine cette pratique était mal considérée par les juges, y voyant une stratégie permettant au chef d'entreprise de se dégager de sa responsabilité, désormais, celle-ci est considérée comme étant un signe extérieur de bonne gestion.

En effet, de même que la réglementation applicable en droit du travail se densifie, on assiste à l'essor de structures économiques complexes aux organigrammes diffus rendant la détermination de l'employeur responsable difficile. Aussi la délégation est un moyen de faire peser la responsabilité pénale sur les personnes qui, proches du terrain, sont effectivement en mesure de veiller au respect des règles en vigueur.

Compte tenu de l'absence de dispositions légales expresses encadrant la délégation de pouvoir, une abondante jurisprudence est venue au fur et à mesure en préciser les conditions de validité. Cette note a donc pour objet de préciser les différents éléments nécessaires à la reconnaissance d'une délégation de pouvoirs opposable. En outre, elle sera également l'occasion d'en préciser l'utilisation dans le secteur associatif.

1. La définition

1.1. La délégation de pouvoirs

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

La définition de la délégation de pouvoir a été construite de façon empirique par la Cour de cassation.

1.2. Les notions voisines

⇒ Le contrat d'entreprise

Précisé à l'article 1787 et suivants du code civil, *Le contrat d'entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.*

Par le contrat d'entreprise, une personne (*entrepreneur*) s'engage envers une autre (*client*) à faire un ouvrage en fournissant son travail, son industrie ou également la matière. Ici, à la différence du contrat de travail, l'entrepreneur n'est pas placé dans une situation de subordination juridique à l'égard de celui pour lequel il s'est engagé.

⇒ Le mandat

Définit à l'article 1984 du Code civil, « le mandat est un acte par lequel une personne (mandataire) donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom. Le contrat ne prend forme que par l'acceptation du mandataire. »

⇒ La délégation de signature

Habilitation donnée par une autorité administrative, dans les limites légales, à un agent nominativement désigné d'exercer, concurremment avec elle, une ou plusieurs de ses compétences en signant au nom du délégant les décisions correspondantes. Le délégant n'est pas dessaisi de ses compétences, et en conserve la responsabilité éventuelle.

⇒ La co-délégation

Pour un domaine particulier, les mêmes pouvoirs ne peuvent être délégués qu'à une seule personne. En effet, le fait de confier à plusieurs personnes des missions identiques sur un même champ d'application a pour effet de priver chacune de ses personnes de leur autorité et indépendance dans l'exercice de leur compétence, rendant alors la délégation de pouvoirs inopérante.

Exemple ;

N'est pas opérante la délégation de pouvoirs faite en matière de licenciement lorsqu'elle est confiée à la fois au directeur et au responsable des ressources humaines.

De même, les juges ont considéré comme inopérante les délégations faites à différentes personnes de missions indissociables (C. Crim. 23 janvier 1997, n° 95- 85 788).

Exemple ;

Confier le pouvoir de négocier à une personne et le pouvoir de signer un accord collectif de travail à une autre.

À l'inverse des pouvoirs peuvent être divisés et répartis entre plusieurs salariés dès lors que chaque délégation est clairement délimitée dans l'espace et dans les fonctions délégués, et qu'elles ne peuvent avoir pour effet de restreindre l'autorité des délégataires ni d'entraver leur capacité d'initiative.

⇒ La subdélégation

La subdélégation consiste en la possibilité pour une personne délégataire d'une délégation de pouvoirs de transférer à une autre personne une partie de ses pouvoirs.

La subdélégation n'est possible que dans la mesure où le délégant initial a prévu cette possibilité. En outre, pour être valable, la subdélégation doit remplir les conditions applicables en matière de délégation.

2. Les conditions de validité

De même que la loi ne fixe pas de définition de validité de la délégation de pouvoirs, il n'est prévu aucune condition légale présidant à sa validité. Encore une fois, ce sont les juges qui nous permettent de déterminer les principes de bases de toutes délégations de pouvoirs. Ces principes s'attachent d'une part aux qualités du délégataire et d'autre part à la délégation elle-même.

2.1. Les conditions relatives à la délégation

2.1.1. Les conditions de formes

⇒ L'instrumentum

Il n'est pas imposé de forme particulière à la délégation de pouvoirs pour que celle-ci produise ses effets. En outre, il ressort de certaines décisions de la cour de cassation, que peut être reconnue comme valable une délégation implicite, sous réserve qu'elle vise un cadre dirigeant de l'entreprise (C. Crim. 2 octobre 2001 n°00-87 075).

Toutefois, compte tenu des enseignements tirés des décisions rendues par la cour de cassation, et exposés ci-dessous, différents éléments concourent à conseiller vivement l'établissement d'un écrit.

2.1.2. Les conditions de fond

⇒ Non ambiguë, précise et limitée

Pour être valable et emporter transfert de responsabilité, la délégation de pouvoir doit être **exempte de toute ambiguïté**. Ainsi, la cour de cassation a pu admettre la validité d'une délégation de pouvoirs, quand bien même celle-ci ne mentionnait par le nom du délégataire, au motif que celle-ci était dépourvue de toute ambiguïté (*C. Crim. 2 mars 1988, n° 87-81 528*).

En conséquence, le seul fait de préciser que le délégataire est le directeur général, sans mentionner son identité est suffisant à emporter ses conséquences.

Afin d'exonérer le délégant de sa responsabilité, il est nécessaire que l'infraction en cause relève de l'objet de la délégation de pouvoirs. À cette fin, il est donc nécessaire de **définir précisément l'objet** de la délégation de pouvoirs pour que celle-ci emporte ses conséquences.

Ainsi par exemple, la délégation de pouvoirs confiant au délégataire la mission de veiller au respect des règles de sécurité au travail n'exonère pas le délégant de son obligation d'organiser les visites médicales obligatoires. En effet, la cour considère qu'il s'agit de deux obligations distinctes. Les missions confiées par délégation doivent s'apprécier de façon stricte (*C. Crim. 4 janvier 1983, n° 82-90 824*).

Il est donc nécessaire de mentionner de façon précise et exhaustive toutes les missions que le délégant entend confier au délégataire.

En outre, toute délégation de pouvoir trop générale ou totale n'est pas reconnue valide par la cour de cassation. En effet, une délégation de pouvoirs ne peut avoir pour effet d'entraîner un abandon complet de responsabilité du dirigeant (*C. Crim. 21 octobre 1975, n° 75-90 427*). En outre dans le secteur associatif, une délégation de pouvoirs trop générale ou totale du président vers un salarié en charge de la direction d'un établissement pourrait également être susceptible d'entraîner une requalification de ce dirigeant en « dirigeant de fait » de l'association.

Dirigeant de fait

Peut faire l'objet d'une qualification en dirigeant de fait, la personne qui assure les pouvoirs de direction d'une entité en lieu et place du dirigeant de droit, désigné par les statuts.

Outre les incidences qu'une telle situation entraîne en matière de responsabilité civile et pénale du dirigeant, cette requalification aura également un impact sur la qualification juridique de l'association. En effet, une association se définit par sa gestion désintéressée. Critère qui ne serait plus reconnu en cas de reconnaissance d'une direction de fait. Ne répondant plus au critère d'une gestion désintéressée, c'est le régime fiscal de l'association qui pourra être réinterrogé.

⇒ Permanente

Les juges ont plusieurs fois souligné que pour être opposable, la délégation de pouvoirs devait avoir une durée suffisamment longue.

En effet, compte tenu des missions confiées au délégataire, celui-ci doit nécessairement disposer de temps pour mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de celles-ci.

Ainsi la cour considère comme nulle la délégation de pouvoirs confiée de façon non permanente ou par intermittence (*C. Crim 21 novembre 1973 n° 93- 898.72*)

⇒ Information du délégataire

Pour qu'une délégation de pouvoir emporte ses effets, le délégataire devra avoir été préalablement informé des obligations découlant de cette délégation. À ce titre, une mention informative sur les conséquences découlant de la délégation de pouvoir pourra utilement être prévue dans l'acte de délégation de pouvoirs.

Au regard des décisions rendues par la cour de cassation, l'absence de consentement du délégataire ne constitue pas un vice entraînant la nullité de la délégation. À l'inverse, le seul fait que le délégataire ait signé la délégation de pouvoirs n'emporte pas nécessairement conséquences. Les juges apprécieront si les autres conditions de validité sont également remplies (C. Crim. 12 décembre 1989 n° 89- 82 708)

⇒ Antérieure à l'infraction

Pour être valable, la délégation de pouvoirs doit avoir été consentie avant la commission de l'infraction. Toute délégation convenue postérieurement à une infraction sera considérée comme nulle.

Les juges considèrent que la délégation de pouvoirs doit être utilisée dans les entreprises comme un outil de gestion opérationnelle et de prévention. En aucun cas, elle ne constitue un moyen permettant à un dirigeant d'échapper à sa responsabilité (C. Crim. 21 juin 1983 n° 82-93 874).

En outre, le fait d'établir par écrit une délégation de pouvoirs postérieurement à la réalisation d'une infraction, et ce dans le but de régulariser une situation de délégation implicite est sans effet (C. Crim. 2 février 1993 n° 92-80 672).

2.2. Les conditions relatives au délégataire

⇒ Autorité compétence et moyens

Trinôme désormais connu, la délégation de pouvoirs n'est susceptible d'emporter ses conséquences que si celle-ci a été faite en destination d'une personne disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à la réalisation des missions ainsi confiées ; ces 3 conditions étant cumulatives.

L'arrêt de la Cour de Cassation fondateur¹ dispose ainsi que « *Les chefs d'entreprise ne peuvent être exonérés de la responsabilité qu'ils encourent de ce chef **que** lorsqu'ils démontrent que l'infraction a été commise, non dans le service qu'ils administrent directement mais dans ceux dont ils ont **délégué la direction ou la surveillance à des préposés investis par eux et pourvus de la compétence et de l'autorité nécessaire pour veiller efficacement aux mesures édictées par la loi et les règlements*** ».

Compétences

Sont prises en compte dans l'appréciation des compétences du délégataire, son niveau de connaissance technique correspondant au domaine ou aux missions qui lui ont été déléguées, ainsi que son expérience professionnelle.

On notera que les éléments pertinents pris en compte par les juges pour l'appréciation de la compétence du délégataire sont variables en fonction des domaines de la délégation. Ainsi parfois sera prépondérant son niveau de qualification, tandis que parfois l'expérience professionnelle passera en premier plan (C. Crim. 5 février 2002 n°01-81 470).

Autorité

Pour être admise, le délégataire doit disposer du pouvoir de donner des ordres et de les faire exécuter, supposant donc que la personne investie soit suffisamment autonome.

En outre, afin de permettre le plein exercice de cette autorité, les juges considèrent que le délégataire doit également disposer d'un minimum d'indépendance dans l'accomplissement de sa mission (C. Crim. 21 novembre 200 n° 98-45 420).

Moyens

Le délégataire doit enfin disposer des moyens matériels et financiers nécessaires pour assurer l'application effective de la réglementation qu'il est chargé de faire respecter. Ainsi il doit, par

¹ Cass. Crim 15 octobre 1958

La délégation de pouvoirs

exemple, pouvoir se procurer le matériel nécessaire à la protection des salariés et prévu par les textes.

À ce titre, la limitation du niveau des investissements pouvant être engagés par le délégataire peut avoir un impact sur la validité de la délégation (*C. Crim. 14 octobre 1998 n° 97-85 260*), une limite trop basse pouvant être considérée comme une restriction faisant obstacle pour le délégataire à l'accomplissement de sa mission.

Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, l'administration a apporté quelques informations complémentaires². Ainsi, indépendamment du niveau hiérarchique du délégataire, le transfert de responsabilité n'est valable que dans la mesure où celui-ci est pourvu « de la compétence et de l'autorité nécessaires ». À ce titre il doit avoir les connaissances techniques nécessaires à la mise en œuvre des prescriptions qu'il sera en charge d'appliquer ou de faire appliquer. En outre, il doit être titulaire d'un pouvoir de commandement suffisamment important pour que les personnes placées sous son autorité soient contraintes d'observer ses directives.

À cet égard, en pratique, il pourra être tenu compte *notamment* :

- de la formation professionnelle de l'intéressé et de sa formation en matière de sécurité ;
- de sa qualification dans l'entreprise ;
- de son ancienneté dans l'activité considérée ;
- du nombre de travailleurs sous ses ordres ;

⇒ Appartenance à l'entreprise et situation hiérarchique

La cour de cassation considère que toute délégation de pouvoirs consentie à un tiers à l'entreprise est nulle et ne peut produire d'effet (*C. Crim. 12 décembre 1989*).

Toutefois compte tenu des situations pouvant se rencontrer au sein des structures économiques complexes, la cour de cassation tend à admettre, pour certains cas, qu'une délégation soit faite à l'égard d'un salarié d'une autre entité juridique. Cette « dérogation » à la doctrine traditionnelle, a pour finalité de faire peser la responsabilité au plus près du terrain, sur la personne qui aura effectivement la charge de veiller, notamment, à la sécurité des personnes intervenant sur un chantier (*C. Crim. 14 décembre 1999 n° 99-80 104*).

⇒ Niveau hiérarchique

En théorie, tout salarié peut être désigné délégataire sous réserve que celui-ci dispose de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à l'exercice des missions lui étant confiées.

Cependant, en pratique, considérant les conditions d'autorité de compétence et de moyens, nécessaires à la validité de la délégation, le délégataire est souvent dans une position hiérarchique supérieure à celle de ceux placés sous ses ordres.

3. Les domaines de la délégation de pouvoirs

Si la délégation de pouvoirs est d'utilisation fréquente concernant les obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité au travail, elle est admise par les juges sur d'autres domaines où la violation d'une règle engage la responsabilité pénale de son auteur. Ainsi, la délégation de pouvoirs a été admise en matière de durée du travail, accomplissement des formalités liées à l'embauche de travailleurs étrangers, de représentation du personnel....

Initialement considérée par les juges comme un moyen pour l'obligé de se soustraire à ses obligations, la délégation de pouvoir est désormais mieux considérée par les juges. En effet, compte tenu de la complexification des législations, des implantations géographiquement dispersées d'une

² Circulaire ministérielle du 2 mai 1977, *non publiée*

entreprise, la délégation de pouvoirs s'intègre à une meilleure organisation dans la gestion des entreprises.

Ainsi, a été jugé que l'absence de délégation de pouvoirs au sein d'une structure complexe dans laquelle le chef d'entreprise n'est plus en mesure de veiller lui-même au respect des obligations, peut être considérée comme une faute susceptible d'engager la responsabilité du chef d'entreprise (Cass. Crim. 4 janvier 1986, n°84-94274).

Aussi, dans tous les domaines où la loi ne l'interdit pas, une délégation de pouvoirs reste possible.

4. Les effets de la délégation de pouvoirs

4.1. Le principe : transfert de responsabilité

Lorsqu'elle remplit les conditions de validité exposées ci-dessus, la délégation de pouvoirs emporte transfert des obligations de l'employeur, et de la responsabilité pénale correspondante, sur la personne du délégataire dans les domaines fixés.

En outre, une seule faute ne peut permettre d'engager la responsabilité du délégant et du délégataire (C. Crim. 12 janvier 1988 n° 85-95 950).

Le délégataire sera donc responsable en lieu et place du délégant.

Il est à noter que les juges reconnaissent la responsabilité du délégataire qu'il ait effectivement commis l'infraction ou non. Ainsi, par exemple, la responsabilité du délégataire a été reconnue à raison d'une infraction commise durant ses congés. En effet, selon les juges, il lui appartenait de préciser les règles à suivre et de prévoir les moyens nécessaires à la prévention de toute infraction dans les domaines délégués (C. Crim 17 juin 2006, n° 95-83 010).

4.2. Les limites au transfert de responsabilité

En principe, la délégation de pouvoirs régulièrement consentie transfère la responsabilité pénale du chef d'entreprise vers le délégataire.

Toutefois, il peut être envisagé des circonstances où la responsabilité d'autres acteurs pourra être recherchée.

4.2.1. Lorsque la responsabilité du délégant peut être engagée

⇒ Participation du délégant à l'infraction

La responsabilité du délégant peut aussi être engagée malgré la délégation lorsqu'il a personnellement participé à l'infraction (C. Crim. 20 mai 2003, n° 02-84307), ou lorsqu'il a commis une faute distincte de celle du délégataire.

Ainsi le fait pour le délégant d'avoir eu connaissance de faits lui permettant d'intervenir afin de prévenir, ou d'éviter la survenance d'un accident entraîne l'engagement de sa responsabilité.

⇒ Caducité de la délégation

Bien que remplissant les conditions de validité, un délégataire peut se voir exonéré de responsabilité lorsque la personne du délégant a changé et qu'aucune modification n'a été apportée à la délégation de pouvoirs antérieurement consentie (C. Crim. 30 mars 1999 n° 98-81 433).

Aussi, et tout particulièrement en cas de changement de président de l'association, il sera nécessaire d'établir à nouveau une délégation de pouvoirs. Outre l'intérêt juridique de cette formalité, on notera également que dans le cadre de la délégation des pouvoirs, il est préférable d'éviter toute standardisation ou automatisme. En effet, pour être valable, il sera apprécié notamment, les niveaux de compétence, d'expérience du délégataire, celles-ci étant de fait différentes en fonction des personnes recrutées. Aussi, même si un noyau dur de compétences peut être attribué à un directeur,

il sera utile d'une part de vérifier que les conditions de validité de la délégation sont toujours remplies et d'autre part, que les domaines de compétences confiés sont toujours cohérents. Ceci doit également amener les dirigeants associatifs à interroger régulièrement le Document Unique des Délégations. En effet, ce document récapitulant les missions, compétences et responsabilités mises à la charge du professionnel en charge de la direction, celles-ci sont susceptibles d'évoluer en fonction de la personne en charge de la direction, mais également par le fait du temps...

4.2.2. La responsabilité de la personne morale

En dépit de toute délégation de pouvoirs conforme, s'il apparaît que le délit résulte d'une organisation défectueuse de l'entreprise, la délégation de pouvoirs n'aurait aucun effet exonératoire pour l'employeur, l'organisation générale de l'entreprise restant inhérente aux fonctions du chef d'entreprise (C. Crim. 6 novembre 2007, n° 06-86027).

En outre, dans le cas particulier des infractions d'homicides et de blessures involontaires en matière d'hygiène et de sécurité, les personnes morales peuvent être responsables pénalement de toute faute non intentionnelle (y compris une faute simple) de leurs organes ou représentants ayant entraîné une atteinte à l'intégrité physique constitutive du délit de blessures involontaires, alors même qu'en l'absence de faute délibérée ou caractérisée (art. 121-3, al. 4 C. pénal) la responsabilité pénale des personnes physiques ne pourrait pas être recherchée (C. Crim. 24 octobre 2000, n° 00-80378).

5. La mise en œuvre de la délégation de pouvoirs dans le secteur associatif

Compte tenu de la dimension associative des précautions supplémentaires doivent être prises préalablement à la rédaction d'une délégation de pouvoirs.

5.1. Les points de vigilance

Faire usage de la délégation de pouvoir au sein d'une association suppose de veiller préalablement à quelques particularismes. Il conviendra ainsi de vérifier ;

- Que les statuts de l'association n'interdisent pas le recours à la délégation de pouvoirs ;
- Si les statuts de l'association prévoient une procédure particulière préalable à toute délégation. En effet, les statuts peuvent prévoir, par exemple, que tout projet de délégation de pouvoirs soit préalablement adopté par un organe de l'association avant d'être transmise au délégataire ;
- Que le délégant est bien titulaire des pouvoirs qu'il délègue. En effet, les statuts peuvent confier par exemple le pouvoir de recruter au bureau de l'association, empêchant ainsi au président de déléguer ce même pouvoir.

5.2. Délégation de pouvoirs et Document Unique de Délégations : faux amis

Le décret 2007-221 du 19 février 2007 impose aux associations gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux, mentionnés au I de l'article L. 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, de préciser par écrit, dans un document unique, les compétences et les missions confiées par délégation au professionnel chargé de la direction. Cette obligation figure désormais à l'article D. 312-176-5 du Code de l'Action sociale et des Familles.

Ce document précise la nature et l'étendue de la délégation, notamment en matière de :

- conduite de la définition et de la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service ;
- gestion et animation des ressources humaines ;
- gestion budgétaire, financière et comptable ;
- coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

La délégation de pouvoirs

Une copie de ce document sera adressée à la ou aux autorités publiques qui ont délivré l'autorisation du ou des établissements ou services concernés, ainsi qu'au conseil de la vie sociale.

Le document unique des délégations est donc un document recensant les compétences, missions et délégations de pouvoirs confiées au directeur. Rédiger ce document unique va donc bien au-delà des seuls pouvoirs délégués au professionnel de direction par la délégation de pouvoirs.

Le document unique des délégations ne se substitue pas à l'obligation d'établir un contrat de travail, ni une délégation de pouvoirs.

Établir le document unique impose donc aux acteurs de terrain de prendre en compte différentes sources. En effet, si la délégation de pouvoirs est un élément important à prendre en compte, il conviendra également de considérer ;

- Le contrat de travail
- La fiche de poste du salarié concerné
- Les statuts de l'association
- La pratique

En effet, l'examen de ces différentes sources sera opportune afin d'apprécier si les dispositions statutaires sont conformes à la pratique, au contrat de travail, à la fiche de poste et aux délégations de pouvoirs afin d'une part d'établir une certaine cohérence entre ces différentes sources et d'autres part pour éventuellement faire apparaître les domaines sur lesquels la pratique a pu s'éloigner des écrits.