



**La Fédération des
Industries Mécaniques**

LA **MÉCANIQUE**
EN FRANCE,
BIEN PLUS
QU'UNE **INDUSTRIE**

La délégation de pouvoirs

20 septembre 2016

Direction des affaires juridiques

www.fim.net

Qu'est-ce que la délégation de pouvoirs ?

- ✓ **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). Ce sont tous deux des personnes physiques**
- ✓ **Le délégant délègue une partie de ses pouvoirs au délégataire qui, en l'acceptant, possède alors plus de pouvoirs qu'auparavant**
- ✓ **Au plan pénal, la délégation opère un transfert de la responsabilité pénale si les conditions sont remplies**

Sauf si le délégant a participé personnellement à la commission de l'infraction

- ✓ La responsabilité pénale du dirigeant ou de son délégataire n'exclut pas la responsabilité de l'entreprise en tant que personne morale

A noter : la RC de l'entreprise n'est pas transférable et reste à la charge de l'entreprise

Abréviations – Crim : chambre criminelle de la Cour de cassation, Soc : chambre sociale de la Cour de cassation, Com : chambre commerciale de la Cour de cassation

Faut-il déléguer, pourquoi déléguer ?

- ✓ Transférer une responsabilité au délégataire
- ✓ S'assurer de la validité des actes
- ✓ Bonne organisation de la société ou du groupe : outil de management

Déterminer qui peut engager l'entreprise et dans quel domaine

Permet de décrire les missions – en plus de la fiche de poste - et leur répartition dans l'entreprise ou le groupe et clarifier le rôle de chacun de ses acteurs

Paramètre de la taille et surtout de la complexité de la société ou du groupe

Dans une petite structure la délégation peut n'être pas admissible (Crim. 3 janv. 1964)

Dans une structure grande et complexe, l'absence de délégation a été jugée comme **une faute** aggravant la responsabilité du dirigeant car il n'est pas en mesure de veiller lui-même au respect des règles

Cour de cassation Chambre criminelle, 1er octobre 1991 N° 90-85.024

« L'absence de mise en place de délégations de pouvoirs en bonne et due forme faisant référence aux textes légaux, en sorte que le délégué ne puisse se méprendre sur l'étendue de ses engagements, constitue une faille importante dans l'organisation de l'entreprise, de nature à générer les plus graves conséquences au regard de la sécurité du travail, dès lors que manifestement le prévenu n'est pas en mesure de veiller personnellement à l'observation stricte des règlements relatifs à la sécurité »

Particularités de la délégation de pouvoirs en matière pénale

- existence d'une hiérarchie entre le délégant et le délégataire
- dessaisissement du délégant au profit du délégataire
- transfert de la responsabilité pénale sous certaines conditions

Délégation *de signature*

- **Le délégataire reçoit seulement le pouvoir de signer** un document, mais non de prendre une décision
Exemple : signature en banque
- **Le délégant n'est pas dessaisi** du pouvoir décisionnel et de la responsabilité attachée, civile ou pénale, lesquels ne sont pas transférés
- **Elle n'implique pas nécessairement de lien hiérarchique**
Le délégant peut intervenir à tout instant dans la délégation de signature, sans risque de reproche d'ingérence
- **La cessation des fonctions du délégant y met fin automatiquement**

La délégation de pouvoirs perdure en principe malgré la cessation des fonctions du délégant (Com. 15 mars 2005, n° 03-13.032 : «

« Attendu qu'une société reste engagée par la délégation de pouvoirs faite par un président du conseil d'administration agissant au nom et pour le compte de la société, et non en son nom personnel, à un préposé de celle-ci, malgré le changement de président du conseil d'administration, tant que cette délégation n'a pas été révoquée ; »

Toutefois il n'est pas exclu qu'on considère que la délégation soit donnée « intuitu personae » en considération de la personne du délégant et du délégataire

Conseil : vérifier et si besoin renouveler les délégations, spécialement en cas de réorganisation profonde de l'entreprise
On peut dans la délégation préciser si elle est intuitu personae

Qui peut être délégant ?

C'est un dirigeant légal : dans la SA le président et pour le pouvoir de représentation : le DG et les DG délégués; dans les SA à directoire, le Président du directoire ou le DG unique; le gérant de SARL ou d'EURL, de SNC; le président et DG de de SAS ou SASU

Règles spéciales / pouvoir de représentation dans SA et SAS à l'égard des tiers :

SA : C. de commerce Article L225-56 , II. – « En accord avec le directeur général, le conseil d'administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs conférés aux directeurs généraux délégués. Les directeurs généraux délégués disposent, à l'égard des tiers, des mêmes pouvoirs que le directeur général. »

*SAS : le pouvoir de représentation est **au seul président** (C. de commerce, art. L. 227-6, al. 1er. - Com. 2 juill. 2002, no 98-23.324 : il détient seul la faculté de délégation de pouvoirs. **Les autres (DG)** ne le peuvent que **si les statuts** le prévoient (C. com., art. L. 227-6, al. 3. - Com. 21 juin 2011*

Qui peut être délégataire ?

(conditions posées en matière pénale)

C'est un salarié

Une personne extérieure à la société ou au groupe ne saurait recevoir délégation de pouvoirs en matière pénale

- Crim 24/9/98. En cas de fraude fiscale ou comptable, on ne peut pas indiquer avoir délégué à **l'expert-comptable**
- Le délégataire ne peut pas être le **salarié d'un sous-traitant** (Cass. crim., 25 mars 1997, n° 96-82.163).

Il n'y a dans ce cas que mandat ou prestation de services

(Crim. 12 déc. 1989, no 89-82.708 - Crim. 14 déc. 1999)

- A noter : en matière sociale, un intérimaire ayant mission d'assistance et de conseil du DRH et son remplacement éventuel, a été considéré comme délégataire (Soc. 2 mars 2011, 2 esp., Nos 09-67.237 et 09-67.238)

Le salarié a son contrat de travail avec la société au sein de laquelle s'accomplit la délégation de pouvoirs

La délégation de pouvoirs consentie au directeur juridique du groupe n'a pas à être considérée comme valide, faute pour le directeur juridique de ne pas être salarié de la société visée (Soc. 5 mars 2008, n° 06-60.125)

Dans les groupes, délégant et délégataire n'appartiennent pas nécessairement à la même société

(Crim. 26 mai 1994, No 93-83.180 et 93-83.213 ; Crim. 7 févr. 1995 No 94-81.832)

Le dirigeant de la société dominante peut déléguer ses pouvoirs en matière de HS pour l'ensemble des filiales du groupe, à un salarié d'une des filiales placé sous son autorité

« Rien n'interdit au chef d'un **groupe de sociétés** qui est en outre le chef d'entreprise exécutant les travaux, de déléguer ses pouvoirs en matière **d'hygiène et de sécurité** au dirigeant d'une autre société du groupe, sur lequel il exerce son autorité hiérarchique »
(Crim. 26 mai 1994, No 93-83.180 et 93-83.213)

Cas du départ du délégataire. Il est possible de spécifier qu'on donne délégation de pouvoirs non la personne (M. Dupont) mais à la fonction (ex. DRH), ce qui signifie qu'elle n'est pas intuitu personae à l'égard du délégataire et qu'elle perdurera après son remplacement

Les conditions d'efficacité de délégation de pouvoirs en matière pénale (plan des pages suivantes) :

- Deux conditions préalables : objet précis et limité, acceptation du délégataire
- Trois conditions liées à l'exercice de la délégation: compétence, autorité et moyens

La délégation doit avoir un objet précis et limité

Elle peut concerner toute matière (H&S, DRH, finances, commercial, etc ...)

Elle ne peut être totale et générale, elle est limitée à certains pouvoirs

Elle doit avoir un objet précis et limité

(Cass.Crim 29 mai 1990)

afin que le délégataire ait une parfaite connaissance du domaine et de la portée de sa mission, notamment des pouvoirs et des responsabilités qui s'y rattachent

Un délégation intégrale signifierait un abandon des fonctions de représentant légal

**Certaines compétences sont intrinsèques aux fonctions de représentant légal et ne peuvent faire l'objet d'un transfert de responsabilité pénale au délégué :
présidence du CA, responsabilité du comité d'entreprise, ...**

Crim 15 mai 2007, N° 06-84.318 : le dirigeant ne peut échapper au délit d'entrave (défaut de présentation en temps du bilan social au CCE) en invoquant une délégation de pouvoirs

La délégation doit avoir un objet précis et limité

La délégation s'interprètera de manière étroite

Exemple - La mission donnée au chef de chantier de veiller au respect des règles de sécurité au travail n'exonère pas le délégant de son obligation d'organiser les visites médicales obligatoires. Ce sont deux obligations distinctes. Les missions confiées par délégation doivent s'apprécier de façon stricte

(C. Crim. 4 janvier 1983, n° 82-90 824)

Conseils :

- mentionner de façon précise et complète toutes les missions que le délégant confie au délégataire
- A noter : l'instauration de **seuils** d'engagements est une modalité possible permettant de limiter l'étendue de la délégation, démontrant que le dirigeant ne s'est pas défait de tous ses pouvoirs – à condition que les seuils ne soient pas trop bas, sans quoi la délégation pourrait être considérée comme artificielle et donc remise en cause au plan pénal

La délégation doit être acceptée par le délégataire

Condition. La délégation doit être acceptée par le délégataire

(Crim. 27 oct. 1976, n° 75-83.068; Crim. 23 mai 2007, No 06-87.590)

voire l'avoir accepté sans aucune ambiguïté

(Crim. 13 sept. 2005, No 05-80.035)

avant la commission de l'infraction (Crim. 2 février 1993, No 92-80672)

Obligation ? Non, il n'est pas tenu de l'accepter

Une note de service adressée à plusieurs salariés et, non expressément acceptée par eux, n'est pas une délégation de pouvoirs exonératoire pénalement (Crim. 13 sept. 2005)

La signature traduit l'acceptation du délégataire et sa parfaite connaissance de sa mission et de la responsabilité qu'elle induit

(Crim. 23 mai 2007, préc. supra, no 79)

En droit du travail, il a été jugé qu'une acceptation implicite peut résulter d'une représentation effective du chef d'entreprise par le salarié (Soc. 4 avr. 2007)

Le délégataire a compétence, autorité et moyens

Conditions exigées pour la responsabilité pénale

La DP n'est exonératoire de responsabilité pénale pour le dirigeant que si le délégataire a la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires pour assumer les pouvoirs qui lui ont été transmis

1 - La compétence

Degré suffisant de connaissances techniques et juridiques de l'activité déléguée, appréciée en fonction de sa qualification et de son expérience notamment selon son ancienneté (Crim. 30 mars 1989, no 89-87.460. - Crim. 2 févr. 1993, No 92-80.672 - Crim. 5 févr. 2002, No 01-81.470)

Pas d'exonération pénale du dirigeant pour un chef d'équipe âgé de 21 ans, moins d'une année après son arrivée (Crim. 8 déc. 2009, no 09-82.183) ou pour un chef de chantier récemment embauché et avec qui il n'avait jamais travaillé (Crim. 2 sept. 2008)

Condition plus facilement remplie pour un cadre, de surcroît très qualifié
Formation, documentation, ...

Le délégataire a compétence, autorité et moyens

Conditions exigées pour la responsabilité pénale

2 - L'autorité

Le délégataire doit avoir l'indépendance nécessaire pour prendre seul les décisions relatives à l'exploitation

(Crim. 29 mai 1990, no 89-84.177)

et l'autorité hiérarchique nécessaire pour ordonner, décider, contrôler l'exécution des travaux et sanctionner les fautes commises dans l'accomplissement de la délégation des pouvoirs

(Crim. 5 févr. 2002 - Crim. 8 déc. 2009, no 09-82.183 - Crim. 23 nov. 2010, no 09-85.152)

Le délégataire a compétence, autorité et moyens

Conditions exigées pour la responsabilité pénale

3 - Les moyens

De plusieurs ordres : juridique, notamment la faculté de conclure des actes juridiques, technique, financier et humain

Circulaire ministérielle du 2 mai 1977, prise en H&S : « il va en effet de soi que le chef d'entreprise doit avoir mis à la disposition de la personne à qui il entend transférer une partie de ses pouvoirs les moyens d'assumer réellement la plénitude de cette responsabilité »

(Circ. min. Justice n° 76 F 890, 2 mai 1977, non publiée)

Vigilance sans immixtion

Le délégant a une obligation de vigilance

Durant toute la délégation, il est tenu de s'enquérir du respect des conditions de la délégation : la compétence, l'autorité et les moyens dont dispose le délégataire pour accomplir sa mission, faute de quoi sa responsabilité pour faute de gestion peut se trouver engagée

(Com. 11 juin 1991, no 89-20.653)

et de contrôler l'utilisation faite par le délégataire des pouvoirs qui lui sont transférés (Paris, 15 nov. 2007, No 05-19850)

Vigilance sans immixtion

Le délégant ne doit pas s'immiscer

Pour que la délégation opère un transfert de la responsabilité pénale, il doit s'abstenir de s'immiscer dans la gestion du délégataire

Exemple – Le dirigeant d'un établissement financier est poursuivi pour délit d'initié : la délégation est sans effet car il a pris la décision de vendre les titres et s'est par la suite constamment informé sur l'exécution de l'ordre de vente (Crim. 19 oct. 1995.)

Le cumul de délégations et la co-délégation

Nullité du cumul de délégations

Le cumul de délégations de pouvoirs annule les délégations

Pour un même domaine, pour des missions identiques, les mêmes pouvoirs ne peuvent être délégués qu'à une seule personne

Cela prive chacune de son autorité et indépendance dans l'exercice de sa compétence

Exemple : délégation de pouvoirs conférant le droit de licencier à la fois au directeur et au responsable des ressources humaines.

Exemple : délégations faites à des personnes de missions indissociables : confier le pouvoir de négocier à une personne et le pouvoir de signer un accord collectif de travail à une autre (C. Crim. 23 janvier 1997, n° 95- 85 788)

Le cumul de délégations et la co-délégation

Validité des co-délégations distinctes

Des pouvoirs peuvent être divisés et répartis entre plusieurs salariés

Condition : chaque délégation est clairement délimitée dans l'espace et dans les fonctions délégués, et ne peut avoir pour effet de restreindre l'autorité des délégataires ni d'entraver leur capacité d'initiative

La subdélégation

chaînes de délégations ou délégations en cascade

Elle est possible, dans les limites éventuellement fixées par la délégation initiale

Selon certains avis, elle pourrait être totale, à la différence de la délégation initiale (le délégué n'étant pas dirigeant légal, il ne peut se voir reprocher de se défaire de tous ses pouvoirs que la loi lui accorde)

En matière pénale, pour une matière HS, il a été jugé que le silence de la délégation initiale n'interdit pas la subdélégation :

Crim. 30/10/1996, 94-83650. Accident d'un salarié d'Entrepose durant une manutention, le directeur régional et un salarié, titulaires d'une subdélégation, sont condamnés et plaident en vain le silence de la délégation sur le droit de subdéléguer

MAIS en matière commerciale, il a été jugé au contraire que :

Une déclaration de créance faite par un subdéléguataire a été jugée invalide parce que le délégant n'avait pas reçu le pouvoir de subdéléguer (Com. 14 févr. 1995)

Le subdéléguataire peut déléguer à son tour : chaîne de délégations possible, dans la même limite (les subdéléguataires ont compétence, autorité et moyens)

Conseils :

- prévoir par précaution le droit, ou pas, de subdéléguer (et si en partie, préciser en quoi)
- vérifier la continuité des chaînes de délégation

Le cas du certificat de conformité CE

1 – Les textes n'interdisent pas la signature de la déclaration CE par un délégataire

Directive machines

Code du travail - Article R4313-1 :

« Le fabricant, l'importateur ou tout autre responsable de la mise sur le marché d'un exemplaire neuf ou considéré comme neuf d'une machine ainsi que d'un équipement de protection individuelle, respectivement soumis aux règles techniques des annexes I ou II, établit et signe une déclaration CE de conformité par laquelle il atteste que cette machine ou cet équipement de protection individuelle est conforme aux règles techniques pertinentes de l'annexe qui le concerne et a satisfait aux procédures d'évaluation de la conformité applicables. »

Guide d'application de la Directive Machines, § 10 (ce n'est pas la loi mais une interprétation administrative)

« L'identification de cette personne se compose de son nom et de sa fonction. »

« La déclaration CE de conformité peut être signée par le directeur général de l'entreprise concernée ou par un autre représentant de l'entreprise auquel cette responsabilité a été déléguée »

Arrêté du 22 octobre 2009 – article 3 – *« La déclaration CE de conformité comprend les éléments suivants :10° L'identification et la signature de la personne ayant reçu pouvoir pour rédiger cette déclaration au nom du fabricant ou du responsable de la mise sur le marché. »*

Le cas du certificat de conformité CE

2 – Le seul fait qu'un collaborateur signe la déclaration CE signifie-t-il qu'il encourt la responsabilité pénale en cas de poursuite ?

Non, le transfert de responsabilité pénale requiert que les conditions de la délégation au sens pénal soient réunies (spécialement compétence / autorité / moyens)

A défaut, on peut considérer qu'il s'agit d'une simple délégation de signature

Le cas de l'action en justice

Un pouvoir spécial n'est pas indispensable (Cass., ch. mixte, 19 nov. 2010, n^{os} 10-10.095 et 10-30.215) (règle générale, mais plus spécialement dégagée ici en matière de déclaration de créances : article L. 622-24, alinéa 2, du code de commerce)

Le délégant peut être désigné par les instances de la société (CA)

Le délégataire

Attention, règle spéciale pour action au tribunal d'instance : nécessairement un salarié de l'entreprise (code de procédure civile, article 828)

Il a été jugé que la délégation de pouvoirs consentie au directeur juridique du groupe n'a pas été considérée comme valide, car il n'était pas salarié de la société visée (Soc. 5 mars 2008, no 06-60.125)

Règles Code civil et Code de commerce

Tous les actes pris au nom de l'entreprise engagent-ils l'entreprise ?

Code civil

Théorie de l'apparence dans le nouveau Code civil applicable à compter du 01/10/2016 :

- L'acte du représentant sans pouvoir (au-delà de son pouvoir) est inopposable
- Sauf croyance légitime / déclarations ou comportement

La société peut choisir de confirmer un acte pris au-delà de l'objet. Code civil, article 1338 ancien, 1182 nouveau

Donc l'entreprise peut être engagée même sans délégation de pouvoir, si la condition de croyance légitime est remplie

Code de commerce (droit des sociétés)

Les cautions, avals et garanties relatifs à des engagements de tiers doivent être autorisés par le CA (ou le conseil de surveillance) ; à défaut ils n'engagent pas la société (ils lui sont inopposables) – Code de commerce, article L225-35, alinéa 4

Dans les SA et SARL, la société est engagée même au-delà de l'objet social sauf s'il est prouvé que le tiers savait que l'acte excédait l'objet

La durée de la délégation de pouvoirs

Elle ne doit pas être définitive (Com. 22 déc. 1975, Bull. civ. IV, no 314) **mais peut être à durée indéterminée. Sans précision, elle sera à durée indéterminée**

Une certaine stabilité et durabilité est nécessaire pour que les personnes placées sous la hiérarchie du délégataire en soient informées (Soc. 10 juill. 2002) et pour que le délégataire dispose de l'autorité et des moyens

Elle peut être révoquée (retirée) unilatéralement sous réserve d'un préavis raisonnable (Com. 15 déc. 1969)

Motif : intuitu personae et droit de recouvrer à tout moment l'exercice personnel de ses attributions de direction

Si elle est un élément substantiel du contrat de travail, son retrait constitue une modification d'un élément substantiel

(Soc. 22 juill. 1986, no 83-41.895 , Bull. civ. V, no 462)

Assurances

Assurance de responsabilité étendue aux actes du délégataire

Assurances couvrant les risques d'une mise en cause de la responsabilité civile de leurs dirigeants au titre de leur gestion professionnelle.

La société assurée peut être une autre que celle au sein de laquelle les dirigeants concernés exercent leurs fonctions : Ex. société mère, au profit des dirigeants de ses filiales

Elles s'étendent aux représentants des personnes morales dirigeantes de la société souscriptrice mais pas aux personnes morales dirigeantes

LA DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES

CONFÉRENCES 2016 A VENIR

- **CGA / CGV : de la confrontation à la négociation** 13
Octobre 2016
- **La gestion des données personnelles** : 8 décembre 2016

Direction des Affaires Juridiques de la FIM

direction.juridique@fimeca.org