



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

GPA
"Droit de l'entreprise"

LA DELEGATION DE POUVOIRS

VADE-MECUM

DECEMBRE 2004

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I. L'environnement juridique de la délégation de pouvoirs ___ 5

1. La notion de délégation de pouvoirs _____ 5
 - 1.1. Définition de la délégation de pouvoirs _____ 5
 - 1.2. Les différentes déclinaisons de la délégation de pouvoirs :
codélégation et subdélégation _____ 7
 - 1.3. La délégation de pouvoirs et les notions voisines _____ 9
2. Intérêts de la délégation de pouvoirs _____ 11
3. La délégation de pouvoirs transfère la responsabilité pénale de
principe du dirigeant sur le délégataire _____ 13
4. Une délégation de pouvoirs ne peut être invoquée pour les actions
engagées sur le fondement de la responsabilité civile _____ 17

II. Les conditions de la délégation de pouvoirs _____ 19

1. Les conditions tenant à la personne du délégataire _____ 19
 - 1.1. La compétence _____ 22
 - 1.2. L'autorité _____ 22
 - 1.3. Les moyens nécessaires _____ 24
2. Les conditions tenant à la personne du délégant _____ 25
3. Les conditions tenant à la délégation de pouvoirs elle-même _____ 26
 - 3.1. Les conditions de fond _____ 26
 - 3.2. L'aménagement de la preuve de la délégation de pouvoirs _____ 30
4. Les conditions propres à la subdélégation _____ 33

III. Les effets de la délégation de pouvoirs _____ 35

- 1. A l'égard du délégant _____ 35
- 2. A l'égard du délégataire _____ 36
- 3. A l'égard de la personne morale _____ 38

ANNEXES _____ 39

- Annexe 1 - Questions pratiques à se poser en vue d'établir une
délégation de pouvoirs _____ 39
- Annexe 2 - Dispositions générales à prévoir dans une délégation
de pouvoirs _____ 43
- Annexe 3 - Modèles de délégations de pouvoirs _____ 45
- Annexe 4 - La délégation de pouvoirs en matière d'environnement _ 56
- Annexe 5 - Bibliographie _____ 63

INTRODUCTION

La délégation de pouvoirs permet à un responsable de transférer une partie de ses pouvoirs à un subordonné, le délégataire, plus à même de connaître et d'appliquer les obligations qui doivent être respectées. Par voie de conséquence, la responsabilité pénale attachée auxdits pouvoirs est également transférée au délégataire.

Apparue en matière d'hygiène et de sécurité des salariés, la délégation de pouvoirs se rencontre maintenant dans la plupart des domaines juridiques.

Ce développement s'explique notamment par la taille et la complexité grandissantes des entreprises ainsi que la réglementation foisonnante et de plus en plus souvent sanctionnée pénalement. Dans ce contexte, la délégation de pouvoirs apparaît comme un instrument utile, si ce n'est indispensable, pour une bonne gestion de l'activité de l'entreprise.

La délégation de pouvoirs est issue de la pratique. Son régime n'est pas prévu par les textes, mais les juges ont défini, en fonction des espèces et au fur et à mesure des décisions, les conditions qui lui sont applicables. Ce cadre purement jurisprudentiel donne tout son intérêt à la délégation en faisant d'elle un outil flexible et adapté au terrain. En revanche, cela rend la matière complexe, mouvante et incertaine.

Le MEDEF, afin d'aider les acteurs économiques confrontés à la question de la délégation de pouvoirs, a souhaité présenter une étude synthétique faisant ressortir les règles générales applicables à cette pratique. Aussi, ce présent vade-mecum s'est-il attaché à exposer après une présentation générale du contexte juridique dans lequel s'inscrit la délégation de pouvoirs (I), les diverses conditions applicables au délégataire, au délégant et à la délégation elle-même (II) et enfin, les effets d'une délégation de pouvoirs (III).

I. L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE LA DELEGATION DE POUVOIRS

1. La notion de délégation de pouvoirs

1.1. Définition de la délégation de pouvoirs

- **La 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). Le délégataire assume alors les obligations et les responsabilités liées aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Aussi, en cas de manquement à une obligation pénalement sanctionnée, le délégataire sera-t-il responsable au lieu et place du délégant.**



- La délégation de pouvoirs peut être consentie dans tous les départements d'une entreprise.

La délégation de pouvoirs, et par conséquent cette possibilité pour le chef d'entreprise de transférer sa responsabilité pénale, est d'abord apparue dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité des salariés¹. En droit du travail, la délégation de pouvoirs trouve désormais un fondement légal dans l'article L. 230-2 du code du travail².

¹ Arrêt de principe : Cass. Crim, 28 juin 1902, Bull Crim, n° 237, p. 425. En l'espèce, il s'agissait d'un accident du travail survenu sur un chantier naval qui avait entraîné la mort d'un ouvrier. La Cour a reconnu l'existence et la validité d'une délégation établie par le biais d'une note de service affichée dans les bureaux et qui donnait tous pouvoirs au directeur de service pour veiller au respect des textes.

² Article L. 230-2 du code du travail :

1. Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Cette faculté s'est par la suite étendue, progressivement, à pratiquement toutes les branches du droit, jusqu'à ce que la Cour de cassation³ indique clairement que la délégation de pouvoirs est, par principe, possible sauf si la loi en dispose autrement.

- Ainsi, par exemple en droit du travail, le chef d'entreprise a l'obligation de consulter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avant toute modification des conditions d'hygiène et de sécurité et il ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant une délégation de pouvoirs.⁴

De même, en cas de délit de non-publication au BALO⁵ de certains documents comptables, le dirigeant est seul responsable, il ne peut pas s'exonérer en invoquant une délégation de pouvoirs.⁶

Toutefois il faut veiller à ce que **les statuts de l'entreprise ne l'excluent pas expressément et, le cas échéant, respecter les conditions auxquelles ils soumettent toute délégation de pouvoirs.**

- Les terrains privilégiés de la délégation de pouvoirs sont notamment les domaines de **l'hygiène et de la sécurité au travail, de l'environnement⁷, des transports et de la circulation routière.**

Résumé

La délégation de pouvoirs est née des besoins de la pratique, pour permettre une meilleure organisation de l'entreprise ainsi qu'une plus grande adéquation entre les responsabilités du terrain et les responsabilités juridiques en matière pénale.

Apparue initialement dans le secteur de l'hygiène et de la sécurité, elle s'est par la suite généralisée.

Son régime est défini par la jurisprudence.

³ Cinq arrêts de principe de la Cour de cassation, Chambre criminelle du 11 mars 1993, Bull Crim, n° 112

⁴ Cass. Crim, 15 mars 1994, n° 98-82109 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁵ Bulletin d'Annonces Légales Officiel

⁶ Cass. Crim, 15 mai 1974, n° 92-40173 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Bull Crim, n°176

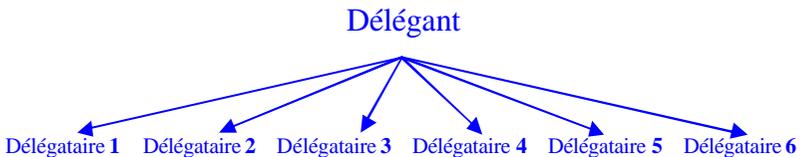
⁷ Cass. Crim, 14 février 1973, Bull Crim, n°81: pollution des eaux . Voir ANNEXE 2

1.2. Les différentes déclinaisons de la délégation de pouvoirs : codélégation et subdélégation

➤ La codélégation de pouvoirs (dimension horizontale)

Pour un secteur déterminé de l'entreprise, les mêmes pouvoirs ne peuvent être délégués qu'à une seule personne. En effet, le juge considère que le fait de confier une délégation de pouvoirs identique à plusieurs personnes revient à supprimer l'autorité et l'indépendance exigée de chaque délégataire⁸. Dans cette hypothèse, la délégation sera donc considérée par le juge comme inexistante.

Il en est autrement lorsque les pouvoirs sont divisés et délégués entre plusieurs salariés intervenant dans le même secteur de l'entreprise. Dans ce cas, on est en présence de codélégations, appelées aussi délégations multiples.



Ces codélégations ne sont toutefois admises par la jurisprudence que si elles sont « *ni de nature à restreindre l'autorité des délégataires ni à entraver les initiatives de chacun d'eux*⁹ ».

Chaque délégation doit donc être parfaitement délimitée dans l'espace et les fonctions déléguées. Les pouvoirs de chacun doivent être séparés et clairement identifiés.

Chaque codélégation obéira au régime de la délégation de pouvoirs.

⁸ Voir infra II point 1 « Les conditions tenant à la personne du délégataire »

⁹ Cass. Crim, 6 juin 1989, n°88-82266 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Bull Crim, n°243

➤ **La subdélégation de pouvoirs ou délégation en cascade (dimension verticale)**

- **La subdélégation est la faculté pour le titulaire d'une délégation de transférer à un de ses préposés une partie des pouvoirs qui lui ont été délégués.**



- **La jurisprudence a peu à peu assoupli le régime de la subdélégation.** Dans un premier temps le juge répressif a, en effet, considéré que la subdélégation n'était possible que si le chef d'entreprise l'autorisait expressément dans sa délégation de pouvoirs initiale¹⁰. Aujourd'hui, la Cour de cassation estime que *« L'autorisation du chef d'entreprise dont émane la délégation de pouvoirs initiale n'est pas nécessaire à la validité des subdélégations de pouvoirs, dès lors que celles-ci sont régulièrement consenties et que les subdéléataires sont pourvus de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à l'accomplissement de leur mission »*¹¹.
- Comme pour la délégation initiale, il est souhaitable que le subdéléataire ait été parfaitement informé des prescriptions législatives et réglementaires à appliquer dans le cadre de la subdélégation et de la responsabilité qui en découle.
- **Les conditions de la subdélégation sont les mêmes que celles de la première délégation**¹², le déléataire devant disposer de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour exercer sa mission. Néanmoins des aménagements seront parfois nécessaires pour tenir compte de la spécificité de la situation de la subdélégation et de l'existence de la première délégation.
- **Une subdélégation de pouvoirs opérée dans des conditions qui la rendent valable produit les mêmes effets**¹³ que la délégation de pouvoirs.

¹⁰ Cass. Crim, 8 février 1983, Mathy, Bull Crim, n°48

¹¹ Cass. Crim, 30 octobre 1996, Bull Crim, n°389

¹² Voir infra II point 4 « Les conditions propres à la subdélégation »

¹³ Voir infra III point 2 « Les effets à l'égard du déléataire », les développements sur la subdélégation

➤ **Inconvénients de la subdélégation :**

- Une cascade de subdélégations peut risquer de conduire à une confusion des compétences et à une dilution des responsabilités.
- Les subdélégations successives rendent parfois impossible l'identification du responsable de l'infraction alors que la pratique de la délégation est au contraire de la faciliter.
- Afin d'échapper à la répression pénale, le délégataire risque d'avoir la tentation d'invoquer une subdélégation à l'encontre de l'un de ses subordonnés.

Résumé

Le délégant peut déléguer à un seul délégataire ou à plusieurs (codélégation) une partie de ses pouvoirs.

Le délégataire peut à son tour subdéléguer à une troisième personne (le subdélégataire) les pouvoirs qu'il a lui-même reçus du délégant initial.

Les conditions requises pour la délégation (compétence, autorité et moyens nécessaires) s'appliquent également en matière de codélégation et subdélégation.

1.3. La délégation de pouvoirs et les notions voisines

➤ **La délégation de signature**

La délégation de signature investit une ou plusieurs personnes nominativement désignées. Elle prend fin lorsque la personne du délégant ou du délégataire cesse d'exercer les fonctions au titre desquelles la délégation a été donnée ou reçue.

Au contraire de la délégation de pouvoirs :

- **La délégation de signature ne dessaisit pas le délégant de ses attributions.** Ainsi, le délégant peut, à tout moment, décider en lieu et place du délégataire.
- **Les décisions prises par le délégataire** dans le cadre de la délégation de signature **sont analysées comme les décisions du délégant, au nom duquel elles ont été prises.**
- **La délégation de signature ne dégage pas le délégant de sa responsabilité pénale.**

A l'intérieur de l'entreprise, les délégations de pouvoirs et de signatures doivent être gérées séparément.

➤ **Le contrat de mandat**

Aux termes de l'article 1984 du code civil¹⁴, le mandat est un contrat par lequel un mandant (donneur d'ordre) confie à un mandataire, représentant le mandant, le soin d'accomplir, en son nom et pour son compte, des actes juridiques (par opposition aux actes matériels, propres au contrat d'entreprise).

Les actes juridiques négociés et/ou conclus par le mandataire lieront directement le mandant qui sera seul engagé juridiquement.

Cependant, le mandataire est personnellement responsable envers les tiers des délits ou quasi-délits qu'il peut commettre dans l'accomplissement de sa mission, la faute pouvant aussi bien être une abstention qu'un acte positif¹⁵. Le mandataire est également responsable envers le mandant du manquement à ses obligations contractuelles.

A la différence de la délégation de pouvoirs, le contrat de mandat ne requiert pas une relation hiérarchique.

➤ **Le contrat d'entreprise**

Aux termes de l'article 1787 et suivants du code civil¹⁶, le contrat d'entreprise (encore dit louage d'ouvrage ou d'industrie) est celui par lequel une personne (entrepreneur ou locateur d'ouvrage) s'engage envers une autre (client parfois nommé maître de l'ouvrage) à faire un ouvrage (construction, réparation, transport, etc.) en fournissant son travail ou son industrie ou également la matière et qui diffère du contrat de travail (ou louage de services) en ce qu'il ne subordonne pas l'entrepreneur à celui qui commande l'ouvrage dans l'exécution de la tâche convenue¹⁷.

A la différence de la délégation de pouvoirs, le contrat d'entreprise est un contrat autonome. Il vise des prestations à fournir à l'entreprise par des personnes tierces à l'entreprise. La délégation de pouvoirs a lieu au sein d'une entreprise, il ne s'agit pas d'une prestation extérieure.

Remarque : Le contrat de sous-traitance étant une des catégories du contrat d'entreprise, il suit le même régime.

¹⁴ Article 1984 du code civil : « *Le mandat ou procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom . Le contrat ne se forme que par l'acceptation du mandataire* ».

¹⁵ Cass. soc, 28 novembre 2000, Bull civ, n°391

¹⁶ Article 1787 du code civil : « *Lorsqu'on charge quelqu'un de faire un ouvrage, on peut convenir qu'il fournira seulement son travail ou son industrie, ou bien qu'il fournira aussi la matière* ».

¹⁷ Vocabulaire juridique, Association Henri Capitant, Gérard Cornu, PUF

Résumé

La délégation de pouvoirs ne doit pas être confondue avec les notions voisines suivantes :

- la délégation de signature
- le contrat de mandat
- le contrat d'entreprise

2. Intérêts de la délégation de pouvoirs

- **L'intérêt de la délégation de pouvoirs est de faire peser sur les véritables décideurs et non pas sur le seul chef d'entreprise, les conséquences de leurs actes ou de leurs omissions.**

La jurisprudence a en effet admis qu'il était possible à un dirigeant, qui ne peut pas tout surveiller par lui-même, de déléguer une partie de ses pouvoirs à des intermédiaires disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires. Il a défini des conditions destinées à éviter les abus.

- **Ainsi, la délégation de pouvoirs n'est-elle plus perçue aujourd'hui par les juges comme une manière de se décharger de ses responsabilités mais au contraire comme une mesure de saine gestion**¹⁸.

Au fil des arrêts de la Cour de cassation, la délégation de pouvoirs est en effet devenue « *un moyen de gestion dynamique des ressources humaines et de prévention des risques* »¹⁹, « *un instrument d'ajustement de la responsabilité pénale à la réalité du fonctionnement de l'entreprise* »²⁰ conduisant à « *l'identification d'un nouveau responsable par hypothèse plus proche de la situation où peut se réaliser l'infraction et par conséquent, plus apte à la prévenir* »²¹.

La délégation de pouvoirs fait ainsi partie des règles de bonne gestion et d'organisation de l'entreprise.

¹⁸ *La Tribune de l'assurance* n°26, juillet-août 1999, p. 62

¹⁹ A. Meyrieux et Y. Mayne, Délégation de pouvoirs : du droit pénal au droit social, *Jurisprudence sociale Lamy* n° 45, 2 novembre 1999, p. 4

²⁰ M. Giacomelli-Mori, *Rev. Sc. Crim* 2000, n° 3, p. 527

²¹ A. Cœuret, La responsabilité en droit pénal du travail : continuité et rupture, *Rev. Sc. crim.* 1992, p. 477

- Bien plus, les juridictions ont parfois considéré *a contrario* **l'absence de délégation au sein d'une structure complexe comme une faute susceptible d'engager la responsabilité du chef d'entreprise**²², dès lors qu'il n'est plus en mesure de veiller lui-même au respect des obligations²³.
- **La délégation se révèle encore plus utile du fait de l'augmentation de la taille des entreprises.** Cependant, la responsabilité assumée en interne n'implique pas nécessairement l'existence d'une délégation de pouvoirs valide. Par exemple, un directeur technique peut être considéré par l'entreprise comme responsable des infractions qui ont été commises dans son domaine de compétence, sans pour autant remplir tous les critères de la délégation de pouvoirs (compétence, autorité, moyens)²⁴. **Le juge n'est nullement tenu par les qualifications retenues par les parties.**
- **La délégation de pouvoirs devient également indispensable** dans la mesure où les dirigeants rencontrent de plus en plus de difficultés à veiller personnellement au respect de la réglementation applicable à leur activité **compte tenu de la multiplication des textes français et communautaires et de leur complexité croissante.**
- **Enfin, la forte progression de la pénalisation du droit** renforce l'intérêt de la délégation de pouvoirs.

Résumé

La délégation de pouvoirs permet au chef d'entreprise de responsabiliser ses cadres, véritables décideurs.

Elle fait partie des règles de saine gestion d'une entreprise dont la taille ne permet pas au dirigeant de veiller personnellement au respect de l'ensemble de la réglementation applicable à l'activité.

²² Cass. Crim, 1 octobre 1991, n°90-85024 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

²³ « *La délégation constitue pour lui une véritable obligation dès lors qu'il n'est plus en mesure de veiller lui-même au respect des règles de sécurité de l'entreprise. En cas de manquement il sera pénalement responsable de ne pas avoir délégué* », L'influence du droit pénal sur l'organisation de la sécurité dans l'entreprise, Danièle Meyer, D.1998, Chr., p.256

²⁴ Voir infra II, point 1 « Les conditions tenant à la personne du délégataire ».

3. La délégation de pouvoirs transfère la responsabilité pénale de principe du dirigeant sur le délégataire

➤ Le principe de la responsabilité pénale des dirigeants

La responsabilité pénale des dirigeants peut être engagée dans deux hypothèses :

- ❶ Le dirigeant a commis personnellement des infractions à l'occasion de son activité (ex : embauche de travailleurs clandestins, abus de biens sociaux...).

Il est alors l'auteur matériel des faits incriminés et donc pénalement responsable de ses actes. Cette hypothèse constitue l'application classique de la responsabilité pénale, en raison de son propre fait (**article 121-1 du code pénal**)²⁵.

- ❷ Le dirigeant peut être également déclaré responsable des infractions réalisées matériellement par un préposé.

Le nouveau code pénal, entré en vigueur en 1994, ne contient pas de principe général de responsabilité pénale des dirigeants du fait de leurs préposés.

Cependant, elle est prévue par certains textes spéciaux tels qu'en matière de déchets, l'article 25 de la loi du 15 juillet 1975, qui dispose que la responsabilité du dirigeant sera engagée s'il a « *sciemment laissé méconnaître par toute personne relevant de son autorité, de son contrôle* » les dispositions en matière d'élimination des déchets ; ou encore l'article 433-18 du code pénal qui prévoit que le dirigeant sera déclaré responsable pour avoir « *laisser figurer* (sous entendu par un préposé) *dans une publicité réalisée dans l'intérêt de l'entreprise qu'il se propose de fonder ou qu'il dirige* » des mentions relatives à une fausse qualité.

De même, la jurisprudence reconnaît également la responsabilité pénale des dirigeants, même en l'absence d'indication expresse du texte d'incrimination, **lorsque l'auteur matériel de l'infraction est un salarié ayant agi à l'occasion de ses fonctions.**

Ainsi, dans l'exercice de l'activité de l'entreprise, il appartient aux dirigeants de respecter et de faire respecter par les salariés la réglementation applicable à l'entreprise. Le dirigeant a à cet égard, une obligation personnelle de contrôle et de surveillance et est

²⁵ Article 121-1 du code pénal « *Nul n'est responsable pénalement que de son propre fait* ».

présupposé avoir failli à cette obligation si une infraction est commise par son préposé.

Par exemple, le délit de pollution de cours d'eau est constitué lorsqu'il peut être reproché à un chef d'équipe et à un directeur d'entreprise un défaut de surveillance et une absence de directives au personnel salarié afin d'éviter les pollutions. En l'espèce, il s'agissait de l'utilisation par un préposé d'un camion-citerne servant à la vidange de résidus qui avaient ensuite été déversés dans une rivière.²⁶

➤ **Les dirigeants concernés**

Les dirigeants dont la responsabilité pénale peut être engagée au regard de leurs obligations personnelles (tant pour une infraction qu'ils commettent personnellement que pour une infraction commise par un préposé) sont ceux visés par la législation relative aux sociétés (les gérants de SARL, le président, le directeur général, les directeurs généraux délégués, le président du directoire, les administrateurs de SA...) et plus généralement, dans les autres types de sociétés, toutes les personnes qui détiennent le pouvoir de direction.

La responsabilité d'un dirigeant ne devrait pas, en principe, être retenue s'il n'était pas en fonction au jour de la réalisation de l'opération incriminée, du moins dans la mesure où l'acte fautif constitue une infraction instantanée.

***Remarque** : Les tribunaux considèrent que les dispositions qui sont applicables aux dirigeants de droit peuvent être étendues aux dirigeants de fait qui exercent le pouvoir effectif de direction ou d'administration générale de la société en lieu et place des dirigeants légaux.*

➤ **Les infractions concernées**

La responsabilité pénale des dirigeants peut être engagée sur le fondement de toutes les infractions prévues dans le code pénal et de toutes les lois pénales spéciales, notamment en matière sociale, d'hygiène et de sécurité, d'environnement.

Elles recouvrent tellement de domaines et sont si nombreuses qu'une liste exhaustive des infractions concernées est par conséquent difficile à dresser.

²⁶ Cass. Crim, 25 mars 1981, n° 80-92998 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

- On soulignera que les poursuites qui sont engagées contre le chef d'entreprise peuvent coexister avec celles engagées contre le préposé qui a matériellement commis l'infraction. Cependant, en pratique, le salarié est rarement poursuivi.
- Elles peuvent également coexister avec des poursuites engagées contre la société en tant que personne morale.

Résumé

La responsabilité pénale du dirigeant peut être engagée :

- S'il a commis personnellement une infraction à l'occasion de ses fonctions
- Si un préposé a été l'auteur matériel de la violation des dispositions pénales impératives applicables à l'entreprise.

➤ Responsabilité pénale de la personne morale

La responsabilité pénale de la personne morale, peut être mise en cause sous réserve de trois conditions (**article 121-2 du code pénal**) :

- un organe ou un représentant de cette personne morale,
- commet une infraction,
- pour le compte de cette personne morale.

***Remarque :** Il convient de rappeler que jusqu'au vote de la loi « portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité » (février 2004), la responsabilité pénale de la personne morale pour être engagée devait être spécialement prévue par le texte qui définissait et réprimait l'infraction. Depuis cette loi, c'est le principe contraire qui prévaut, la responsabilité de la personne morale est générale. Toutefois, l'entrée en vigueur de ce nouveau principe a été repoussée au 31 décembre 2005.*

① Un organe ou un représentant de la personne morale

Organe : c'est l'individu ou le groupe d'individus investi du pouvoir d'assurer, avec ou sans représentation, le fonctionnement d'une personne morale (directeur général, gérant, assemblée générale ...) ²⁷.

²⁷ Vocabulaire juridique - Association Henri Capitant, Gérard Cornu, Ed PUF

Représentant : celui qui agit, par représentation, au nom, à la place et pour le compte du représenté (avec le pouvoir de l'obliger), en vertu d'un pouvoir conféré par convention, décision de justice, ou bien par la loi²⁸.

La notion de représentant ne se limite donc pas à celle de représentant légal. L'administrateur provisoire, le liquidateur d'une société, le mandataire spécial et les personnes titulaires d'une délégation de pouvoirs peuvent être en effet considérés comme des représentants.

Selon la jurisprudence, le délégataire est considéré comme un représentant²⁹ de la personne morale. La responsabilité pénale de la personne morale peut donc être engagée en raison du fait d'un délégataire.

Dans les mêmes conditions, la Cour de Cassation a considéré que le titulaire d'une subdélégation est également susceptible d'engager la responsabilité pénale de la personne morale³⁰.

② Une infraction commise

Une personne morale est responsable pénalement dès qu'une personne physique (membre d'un organe ou représentant de cette personne morale) **a commis une faute** (pour le compte de cette personne morale) **engageant sa responsabilité pénale personnelle** (en sa qualité d'organe ou de représentant)³¹.

***Remarque** : si la faute de la personne physique a pour origine des insuffisances de nature structurelle, seule la personne morale devrait demeurer responsable pénalement.*

③ Pour le compte de la personne morale

Une infraction commise pour le compte de la personne morale peut s'interpréter comme une infraction commise en son nom et dans son intérêt. Cet intérêt peut être entre autre financier, stratégique... Il peut s'agir, par exemple, d'un délégataire qui ne veillerait pas au respect des règles de sécurité afin de gagner du temps.

²⁸ Vocabulaire juridique - Association Henri Capitant, Gérard Cornu, Ed PUF

²⁹ Cass. Crim, 30 mai 2000, Bull Crim, n°206; Cass. Crim, 24 octobre 2000, Bull Crim, n°308

³⁰ Cass. Crim, 26 juin 2001, *Société Carrefour France* ; n°00-83466 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

³¹ Cass. Crim, 26 juin 2001, n°00-83466 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>): La faute pénale de l'organe ou du représentant suffit, lorsqu'elle est commise pour le compte de la personne morale, à engager la responsabilité de celle-ci sans que doive être établie une faute distincte à la charge de la personne morale.

En revanche, l'organe ou le représentant qui a agi dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions mais pour son propre compte et dans son seul intérêt personnel, voire même au préjudice de la personne morale, ne devrait pas pouvoir engager la responsabilité pénale de la société.

Le représentant ou organe en mesure d'engager la responsabilité de la personne morale pour toute infraction susceptible d'être reprochée à la personne morale ne doit pas être confondu avec le délégataire qui ne rend la personne morale responsable que pour les infractions commises dans le domaine délégué.

Résumé

- **La responsabilité pénale des personnes morales peut être engagée à condition d'apporter la preuve que l'infraction résulte d'une faute commise par l'organe ou le représentant pour le compte de la société.**
- **Pour une même infraction, la responsabilité de la société peut être engagée en même temps que celle du dirigeant ou de son délégataire.**

4. Une délégation de pouvoirs ne peut être invoquée pour les actions engagées sur le fondement de la responsabilité civile

- **L'action en responsabilité civile engagée contre une personne physique ou contre une personne morale est ouverte à toute victime pour assurer la réparation d'un préjudice qu'elle a subi.** Elle reste personnelle et pèse sur la personne à l'origine du dommage. **Le délégant ne peut donc invoquer une délégation de pouvoirs pour s'exonérer de sa responsabilité civile.**
- **La responsabilité civile de la société peut toujours être engagée en raison des actes commis par un préposé.**
En effet, conformément à l'article 1384 alinéa 5 du code civil³², la société répond des faits commis par ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, peu importe le fait que par le jeu d'une délégation de pouvoirs, le salarié soit pénalement responsable.

³² Article 1384. al. 5 du code civil : « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre (...).

Les maîtres et les commettants [sont responsables] du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés. »

L'article L. 260-1 du code du travail³³ rappelle ce principe.

Pour que la responsabilité civile de la société employeur soit engagée, il faut que le préposé soit resté dans le cadre de ses fonctions et qu'il n'ait pas agi à des fins étrangères à ses attributions ou contraires à celles-ci³⁴. Ce n'est qu'à la triple condition que le préposé ait agi en dehors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation, et à des fins étrangères à ses attributions³⁵, que le commettant pourra se voir exonérer de sa responsabilité civile.

- **La personne morale répond également des fautes dont elle s'est rendue coupable par ses organes** sans qu'il soit nécessaire de mettre en cause personnellement lesdits organes.

Pour mettre en œuvre la responsabilité civile de la personne morale, deux conditions doivent cependant être remplies :

1. *L'acte doit être commis par une personne investie du pouvoir de représentation.*
2. *L'acte doit être passé au nom et pour le compte de la personne morale.*

- **Il convient de noter que les dirigeants et leurs délégataires, personnes physiques, peuvent se faire garantir par la société des conséquences pécuniaires de leur responsabilité civile personnelle ou solidaire.** Cette garantie de la société n'est toutefois pas envisageable lorsque leur responsabilité pénale est engagée.

Dans cette perspective, les sociétés peuvent souscrire des assurances.

Résumé

Une délégation de pouvoirs ne décharge pas le délégant de sa responsabilité civile.

³³ Article L. 260-1 du code du travail : « *Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants, préposés.* »

³⁴ Voir par exemple Cass. Ass. Plénière, 19 mai 1988, n° 87-82654 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Cass. Crim, 8 avril 1997, n° 96-83427 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>) : en l'occurrence, la société commettante a été déclarée civilement responsable de son préposé (directeur d'agence bénéficiaire d'une délégation de pouvoir poursuivi pour délit d'escroquerie) et a été condamnée avec lui à des réparations civiles. La Cour de cassation a approuvé les premiers juges qui avaient considéré que le préposé n'avait pas agi à des fins étrangères à ses attributions puisqu'il n'avait pas retiré de profit personnel de ses agissements.

³⁵ Cass. crim, 8 avril 1997, n° 96-83427 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

II. LES CONDITIONS DE LA DELEGATION DE POUVOIRS

Avertissement :

Pour être valide, la délégation de pouvoirs doit répondre à certaines conditions qui seront appréciées au cas par cas par les juges du fond lors d'une éventuelle action en justice.

Ce pouvoir souverain d'appréciation fait peser une incertitude non seulement sur les conditions de la délégation de pouvoirs qui peuvent être amenées à évoluer, mais aussi sur la façon dont ces conditions seront appréciées par le juge dans une espèce précise.

Cette appréciation au cas par cas représente ainsi un facteur d'insécurité et de risque pour le chef d'entreprise délégrant car si le juge considère que la délégation est irrégulière³⁶, en cas d'infraction, sa responsabilité pénale personnelle pourra être engagée³⁷.

Avant d'étudier les conditions dégagées par la jurisprudence, il convient de rappeler que, pour être valable, la délégation ne doit pas être interdite par une loi³⁸.

1. Les conditions tenant à la personne du délégataire

Remarque préliminaire : La validité de la délégation de pouvoirs nécessite une condition préalable aux trois conditions essentielles tenant à la personne du délégataire (compétence, autorité et moyens nécessaires) ; elle concerne l'existence d'un rapport de subordination entre le délégrant et le délégataire.

- **En principe, la délégation doit être consentie à un préposé, c'est-à-dire à un salarié titulaire d'un contrat de travail³⁹ avec la société concernée.**

³⁶ Cass. Crim, 14 décembre 1999, n°99-80509 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

³⁷ Cass. Crim, 30 mai 2000, n°99-87578 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>) ; voir infra III « Les effets de la délégation de pouvoirs »

³⁸ Voir supra I, point 1.1 « Définition de la délégation de pouvoirs »

³⁹ Cass. Crim, 17 octobre 2000, Bull Joly mars 2001

- **La notion de préposé**

La jurisprudence a appelé à plusieurs reprises la notion de préposé en élargissant son champ d'application qui se limitait auparavant aux personnes situées en haut de la hiérarchie de l'entreprise. En effet, la délégation de pouvoirs peut désormais être consentie à tout préposé, quelle que soit sa place dans la hiérarchie⁴⁰, dès lors qu'il dispose de la compétence, des moyens et de l'autorité nécessaire pour veiller efficacement au respect des mesures édictées par la loi et les règlements.

Une circulaire ministérielle du 2 mai 1977⁴¹ a repris cette interprétation jurisprudentielle : « *la délégation peut être accordée à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise, des directeurs aux agents de maîtrise ou chefs de chantier* ».

- **Il faut donc qu'un rapport de subordination existe entre le délégant et le délégataire.**

En effet, la délégation n'étant pas une convention autonome mais une modalité du contrat de travail, **le délégataire doit être placé dans une situation de subordination juridique vis-à-vis du chef d'entreprise.**

- **Dans l'hypothèse d'un groupe de sociétés, le juge a néanmoins admis la validité de la délégation de pouvoirs**, soulignant que le dirigeant du groupe peut valablement déléguer ses pouvoirs au dirigeant d'une des sociétés de ce groupe ou « *à un salarié d'une autre société du groupe, sur lequel il exerce un pouvoir hiérarchique* »⁴². Dans ce dernier cas, bien qu'il n'existe pas de relation employeur/employé, il y a un rapport de subordination.

- Mise à part cette hypothèse du groupe de sociétés, **une personne extérieure à l'entreprise ne peut pas recevoir une délégation de pouvoirs**. Ainsi, il a été jugé, par exemple, qu'un dirigeant ne pouvait pas invoquer une délégation de pouvoirs donnée à un bureau d'études ou à une société extérieure de maintenance⁴³.

⁴⁰ Cass. Crim, 22 avril 1966, n°91-78965 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Bull Crim n°125

⁴¹ Circulaire ministérielle du 2 mai 1977 concernant la répression des infractions à la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, Dictionnaire permanent sécurité et conditions de travail.

⁴² Cass. Crim, 26 mai 1994, RJDA 1/95 n°28

⁴³ Cass. Crim, 12 décembre 1989, n° 89-82708 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

- **Trois caractères cumulatifs, attachés à la personne du délégataire, sont indispensables à la validité de toute délégation de pouvoirs.**

Il est, en effet, impératif que le délégataire dispose pleinement :

- 1. de la compétence,**
- 2. de l'autorité,**
- 3. des moyens nécessaires pour accomplir la mission confiée.**

- **Illustration jurisprudentielle :**

« 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. »⁴⁴

Remarque : On notera, à titre d'illustration, que dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, la **circulaire ministérielle du 2 mai 1977**⁴⁵ énumère certains critères pouvant permettre d'apprécier la réalité des trois **qualités requises du délégataire**, en tenant compte de :

- sa formation,
- sa qualification dans l'entreprise,
- son niveau de salaire,
- son ancienneté dans l'activité considérée,
- le nombre de salariés sous ses ordres,
- son pouvoir d'embauche du personnel et/ou de commande du matériel.

⁴⁴ Cass. Crim, 11 mars 1993, Bull. Crim. n°112, confirmé entre autres récemment par Cass. Crim, 19 nov. 2002, n°02-81730 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>). Ces trois conditions se retrouvent dans tous les arrêts relatifs à la délégation de pouvoirs.

⁴⁵ Circulaire ministérielle du 2 mai 1977 concernant la répression des infractions à la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, Dictionnaire permanent sécurité et conditions de travail.

1.1. La compétence

- **La compétence peut se définir comme l'aptitude du délégataire à exercer sa mission.**
- Les juges du fond se montrent exigeants quant au respect de cette condition et n'hésitent pas à remettre en cause la délégation de pouvoirs de ce chef.

Pour que la condition liée à la compétence soit remplie, la jurisprudence considère que le délégataire doit disposer des connaissances techniques et juridiques correspondant aux prescriptions qu'il est chargé d'appliquer. Ainsi, la connaissance de la réglementation est-elle un critère important pour le juge.

- Cette compétence peut se déduire notamment de la qualification, de la formation professionnelle du salarié et des postes occupés. Ainsi dans certains domaines techniques (ex : en matière d'environnement), le juge a tendance à considérer que l'expérience acquise sur le terrain est plus importante que d'éventuels diplômes.

- **Illustration jurisprudentielle :**

« Le prévenu qui disposait d'une délégation de pouvoirs du fait de sa qualité de professionnel et de sa formation d'ingénieur ne pouvait ignorer le risque pris en poursuivant l'activité du site. »⁴⁶

1.2. L'autorité

- **L'autorité peut se définir comme le pouvoir hiérarchique et disciplinaire détenu par le délégataire lui permettant d'imposer le respect de la réglementation qu'il est chargé d'appliquer.**
- **La jurisprudence considère que le délégataire doit disposer du pouvoir de donner des ordres, de les faire respecter et de faire cesser toute situation à risque.**

Concrètement, le délégataire édicte des règles, impose des consignes, s'assure de leur suivi et modifie si nécessaire les habitudes et les consignes antérieures.

⁴⁶ Cass. Crim, 5 février 2002, n° 01-81470 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

Par exemple, si les pouvoirs délégués portent sur l'organisation de l'établissement il doit pouvoir être en mesure d'infliger des sanctions disciplinaires. En revanche, ce ne sera pas le cas si la délégation n'entraîne qu'une simple obligation de surveillance.

- **Pour que le critère d'autorité soit rempli, il faut aussi que le délégataire ait un minimum d'indépendance dans l'accomplissement de sa mission. Le délégataire ne saurait être astreint à en référer à son délégant avant toute décision.**

Par exemple, un supérieur hiérarchique qui s'immisce dans le déroulement des tâches en rapport avec la mission du délégataire supprime l'autonomie d'initiative inhérente à toute délégation effective⁴⁷.

- Cette autorité peut résulter du poste occupé, du contrat de travail mais également du comportement du délégataire lui-même (ex : un cadre se reconnaît expressément responsable du respect de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité).

Toutefois le simple poste occupé n'est parfois pas suffisant pour caractériser la délégation de pouvoirs notamment si la durée d'occupation du poste est insuffisante pour que les autres conditions de la délégation soient remplies.

- **Illustrations jurisprudentielles :**

- **Le délégataire doit pouvoir faire appliquer la réglementation et donner des ordres :**

- « *En l'espèce les contremaîtres D et M s'étaient eux-mêmes expressément reconnus, compte tenu de leurs fonctions, chargés de veiller à l'application des consignes de sécurité et le cas échéant, de prendre des mesures qui s'imposaient à l'égard des salariés ayant un comportement dangereux, mais nonobstant de telles déclarations, la Cour a considéré qu'il n'était pas justifié que les deux contremaîtres soient titulaires d'une délégation ni qu'ils aient la compétence et l'autorité suffisantes pour faire appliquer la réglementation en vigueur* »⁴⁸.

⁴⁷ Cass. Soc, 21 novembre 2000, n°98-45420 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁴⁸ Cass. Crim, 6 mai 1996, n° 95-82615 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

- « C'est à juste raison que les premiers juges ont, pour écarter la délégation de pouvoirs donnée par le prévenu, directeur du magasin, au chef du secteur produits frais, observé que l'établissement des factures relevait du service comptable de l'entreprise et non de M, lequel ne pouvait manifestement pas donner des instructions à un service sur lequel il n'avait pas d'autorité »⁴⁹.
- « Une délégation de pouvoirs qui n'attribue au délégataire aucun pouvoir précis de sanction n'est pas valable »⁵⁰.

- **Le délégataire doit avoir un pouvoir de décision propre :**

« M ne bénéficiait pas d'une délégation de pouvoirs **puisque'il ne disposait pas de la possibilité d'agencer les aires** de façon à ce que le chariot puisse manœuvrer librement, ni celle d'arrêter le seul engin disponible pour les manutentions de grands containers, ni de celle d'interdire toute approche de personnes et d'engins dans l'aire où se situait le caniveau défoncé »⁵¹.

- **Le délégataire doit faire usage de son autorité et ne peut s'en remettre à sa direction :**

« M responsable du site (disposant d'une délégation de pouvoirs en matière de sécurité) a contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage en **ne prenant pas la moindre mesure permettant de l'éviter**, et en n'alertant pas sa hiérarchie sur la situation d'exploitation illégale qu'il venait de découvrir »⁵².

1.3. Les moyens nécessaires

- **Le délégataire doit disposer des moyens humains, techniques et matériels pour accomplir réellement sa mission.** Cependant le juge tient généralement pour responsable la personne qui dispose effectivement du pouvoir de décider des investissements nécessaires au respect de la réglementation.

⁴⁹ Cass. Crim, 6 mai 1996, n° 95-83340 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁵⁰ Cass. Crim, 4 juin 1998, n°97-81186 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁵¹ Cass. Crim, 19 février 2002, n°01-83388 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁵² Cass. Crim, 5 février 2002, n°01-81470 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

- Pour les domaines nécessitant des investissements importants (ex : comme dans le domaine de l'environnement) ceci risque, de fait, de limiter la possibilité de recourir efficacement à la délégation de pouvoirs. En effet, la régularité de la délégation de pouvoirs pourrait être discutée de ce chef.

- **Illustration jurisprudentielle :**

*«Si C bénéficiait effectivement d'une délégation de pouvoirs, celle-ci ne concernait que le fonctionnement des services placés sous son autorité dans des conditions conformes à la législation sur les installations classées, mais nullement les décisions d'investissement, d'extension et d'obtention des autorisations administratives subséquentes, qu'en effet la décision d'extension représente un investissement important de l'ordre de 60 millions de francs, qui, à raison du fait qu'elle dépend de la politique du groupe doit nécessairement recueillir l'aval de son président-directeur général, ce dont celui-ci a convenu».*⁵³

2. Les conditions tenant à la personne du délégant

- **Les juges considèrent que la délégation de pouvoirs implique une entreprise d'une taille d'une certaine importance.**

Pour que la délégation de pouvoirs soit régulière, les tribunaux exigent généralement que le délégant appartienne à une entreprise d'une taille suffisante et qu'il lui soit impossible d'assurer personnellement une surveillance effective des activités et du personnel de l'entreprise⁵⁴. Le chef d'entreprise n'a cependant pas à établir une impossibilité totale d'accomplir personnellement la mission objet de la délégation⁵⁵.

⁵³ Cass. Crim, 14 octobre 1998, n° 97-85260 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁵⁴ Rép.min. JOANQ 29 juillet 1985, p 3588 : « La délégation de pouvoirs ne se justifie que dans le cas d'entreprises relativement importantes. Elle ne saurait se concevoir dans les petites entreprises, notamment celles ayant un caractère artisanal »; Cass. Crim, 3 janvier 1964, Gaz. Pal. 1964. 1. 313, Rev. sc. Crim, 1965, p. 651, obs. Legal ; Cass. Crim, 11 mars 1993, Bull Crim, n° 112, p. 270

⁵⁵ Cass. Crim, 22 mars 1995, pourvoi n°94-80117 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>). En matière de publicité trompeuse, il a été jugé que l'incapacité à contrôler personnellement la publicité litigieuse n'était pas une condition obligatoire de la délégation de pouvoirs.

L'étude la jurisprudence montre que les juges acceptent plus difficilement la validité de la délégation de pouvoirs dans les petites structures où le chef d'entreprise conserve la possibilité de veiller lui-même au respect de la réglementation⁵⁶.

Cependant aucun seuil précis d'effectif ou de chiffre d'affaires n'est retenu par la jurisprudence.

Les juges du fond se réfèrent donc à un certain nombre de critères pour déterminer si l'entreprise est suffisamment importante pour recourir à la délégation de pouvoirs. Les principaux critères retenus sont la masse salariale, la complexité de la structure de l'entreprise (par exemple, l'éloignement des établissements), la nature de l'activité ou l'organisation du travail.

- La délégation peut être mise en oeuvre dans des entreprises pouvant comprendre plusieurs établissements distincts⁵⁷ et même dans les groupes de sociétés⁵⁸.
- En cas de cessation des fonctions du délégué, le nouveau dirigeant doit établir une nouvelle délégation de pouvoirs. En effet, les juges ont considéré que le changement de dirigeant-délégué rend caduque la délégation.
Par exemple, alors qu'un accident mortel était survenu à la suite d'un changement de dirigeant, les juges ont refusé d'engager la responsabilité du délégué désigné par l'ancienne direction.⁵⁹

3. Les conditions tenant à la délégation de pouvoirs elle-même

3.1. Les conditions de fond

La jurisprudence a dégagé au fur et à mesure plusieurs conditions concernant la délégation de pouvoirs. Celles-ci ne sont pas limitatives et sont appréciées au cas par cas compte tenu des faits de l'espèce.

⁵⁶ Les Petites Affiches, 2 août 1999 n°152, p 11 : « *La présomption de responsabilité sans apparemment de possibilité de délégation ne joue plus que pour les petites entreprises artisanales, les micro-entreprises* »

⁵⁷ Cass. Crim, 21 octobre 1975, n°90-42775 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Bull Crim, n°222

⁵⁸ Voir supra II « Les conditions tenant à la personne du délégué », Remarque préliminaire : « l'existence d'un lien de subordination »

⁵⁹ Cass. Crim, 30 mars 1999, n° 98-81433 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

a) La délégation de pouvoirs doit être certaine et exempte d'ambiguïté

- **Ainsi, l'existence de la délégation de pouvoirs ne doit pas être douteuse et son bénéficiaire doit apparaître clairement.**
- Cette condition a été récemment réaffirmée par la Cour de cassation. Les juges ont ainsi estimé qu'une délégation ne peut se déduire des termes généraux d'un document (ex : fiches descriptives des fonctions des salariés, note de service⁶⁰) et doit au contraire résulter d'éléments clairs et précis qui peuvent être factuels ou tirés du contexte.
- La jurisprudence estime toutefois **qu'une délégation n'a pas nécessairement à être nominative**⁶¹ pour être certaine et exempte d'ambiguïté. A l'inverse, toute délégation nominative n'est pas pour autant automatiquement dépourvue de toute ambiguïté. Le juge appréciera ce caractère conformément à son pouvoir souverain et compte tenu de l'ensemble des éléments de faits de l'espèce.
- **La délégation peut-elle être implicite ?**

Auparavant, la chambre criminelle de la Cour de cassation refusait les délégations implicites⁶² considérant qu'elles ne respectaient pas les exigences de certitude et de non ambiguïté, puisque étant implicite le délégataire ne pouvait pas connaître avec précision le contenu et les limites de ses responsabilités.

Cependant, à la suite d'un arrêt de la Cour de cassation qui reconnaissait l'existence d'une délégation de pouvoirs implicite car *« le prévenu était considéré, au sein de la société en cause, comme le responsable de la sécurité, qu'il présidait le comité d'hygiène et qu'il avait les pouvoirs et les moyens pour accomplir sa mission. »*⁶³, certains auteurs en ont déduit la validité des délégations de pouvoirs implicites données à un chef d'établissement.

⁶⁰ Cass. Crim, 30 avril 2002, n°01-84405 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>): fiches descriptives des fonctions des salariés; Cass. Crim, 17 juin 1997, Bull Crim, n°237: note de service

⁶¹ Cass. Crim, 2 mars 1988, n°87-81528 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁶² Cass. Crim, 2 octobre 1979, Bull crim, n° 267

⁶³ Cass. Crim, 2 mars 1999, Jurisprudence sociale Lamy n°38 du 17 juin 1999, p. 8

La Cour de cassation semble désormais reconnaître qu'une délégation de pouvoirs implicite est admise dès lors qu'elle est conférée à un cadre dirigeant de l'entreprise⁶⁴.

➤ **Illustration jurisprudentielle :**

*« L. ne peut prétendre avoir délégué son autorité, puisqu'une délégation, même tacite, doit être certaine et exempte d'ambiguïté et qu'en l'espèce Le., prétendu délégataire a seulement déclaré qu'il se sentait un peu plus responsable que L. dès lors qu'il était en permanence sur le chantier et que le prévenu n'était pas souvent là, qu'il n'avait pas été présenté au personnel comme spécialement chargé des problèmes de sécurité et que le fils de L. a déclaré de son côté, qu'il était responsable d'un peu tout, Le. étant particulièrement responsable, quant à lui, de ce qui concernait le matériel et les machines, ce que savaient les employés, qu'il n'en ressort pas la preuve certaine d'une délégation d'autorité avant la date des faits. »*⁶⁵

b) La délégation doit être précise et limitée dans son champ et dans le temps

- La délégation de pouvoirs doit être précise et limitée afin de pouvoir déterminer son contenu exact ainsi que la personne spécifique en charge du respect de chacune des obligations auxquelles est soumise l'entreprise.

Les juges considèrent qu'une délégation ne peut régulièrement être consentie lorsqu'elle provoque un abandon complet de responsabilités chez le dirigeant⁶⁶.

C'est pourquoi, la délégation de pouvoirs doit être déterminée dans son champ et dans le temps⁶⁷ pour ne concerner qu'un secteur, des fonctions et/ou des missions déterminés⁶⁸.

⁶⁴ Cass.Crim, 2 octobre 2001, n°00-87075 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁶⁵ Cass. Crim, 26 juin 1990, n° 89-82022 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁶⁶ Cass. Crim, 28 janvier 1975, Bull crim, n° 32

⁶⁷ Cass. Crim, 20 octobre 1999, n°98-83562 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁶⁸ Cass. Crim, 21 octobre 1975, n°75-90427 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Bull crim, n° 222 ; Cass Crim, 27 janvier 1971, Bull crim, n° 28 ; Rev. sc. crim. 1971, 942, obs. G. Levasseur ; Cass.Crim, 27 février 1995, Droit pénal 1995, p 150

- La délégation de pouvoirs peut aussi porter sur une opération déterminée. Par exemple, une délégation spéciale donnée à un tiers en vue d'exercer au nom de la société une action en justice.

- **Illustration jurisprudentielle :**

*Une délégation de pouvoirs avec une mission générale de surveillance et d'organisation des mesures de sécurité sur les chantiers serait inopérante en l'absence d'instructions précises*⁶⁹.

c) La délégation doit être permanente

La jurisprudence a signalé à plusieurs reprises que pour être valide, la délégation doit avoir une durée suffisamment longue.

En effet, dans une affaire rendue par la chambre criminelle, la Cour de cassation a retenu la responsabilité du dirigeant et non de son préposé au motif que ce dirigeant « *n'avait consenti aucune délégation permanente de ses pouvoirs* »⁷⁰.

d) La délégation doit être antérieure à l'éventuelle infraction

Pour que la délégation soit valide, le dirigeant doit déléguer ses pouvoirs antérieurement à la commission éventuelle d'une infraction. En effet, cela permet d'éviter que des délégations soient constituées *a posteriori* par les dirigeants dans le seul but d'échapper à leur propre responsabilité pénale.

- **Illustration jurisprudentielle :**

*« Est de ce fait inopérante la délégation écrite consentie par un chef d'entreprise à un directeur de travaux dès lors qu'il est constaté que ce document a été signé le jour même où les infractions étaient commises et que son destinataire ne l'a reçu qu'après l'établissement du procès-verbal. »*⁷¹

e) Le délégataire doit être informé du contenu de la délégation

Pour une meilleure sécurité juridique et pour permettre au délégataire d'assumer au mieux sa mission, il doit être précisément informé par le délégant du contenu de la délégation (nature des pouvoirs transférés, objet et étendue de la mission dont il est chargé, réglementation applicable...), mais aussi de ses obligations et de la responsabilité pénale qu'il encourt éventuellement.

⁶⁹ Cass. Crim, 28 janvier 1975, Bull Crim, n° 32

⁷⁰ Cass. Crim, 21 novembre 1973, Bull Crim, n°431

⁷¹ Cass. Crim, 10 juin 1980, Bull Crim, n°88

Pour satisfaire cette condition, il est possible par exemple de réaliser des organigrammes. Ces derniers doivent être suffisamment détaillés pour permettre d'identifier précisément selon l'organisation de l'entreprise, la répartition des fonctions et des responsabilités.

f) Le délégataire doit-il avoir accepté la délégation ?

La question de l'acceptation de la délégation comme condition de validité, fait l'objet de débats et de positions divergentes au sein de la doctrine.

La jurisprudence, quant à elle, précise souvent si l'acceptation a été donnée ou refusée. Cela ne signifie pas pour autant que l'acceptation soit une condition nécessaire à la validité de la délégation. Cependant, il est préférable que le délégataire l'ait acceptée afin d'éviter toute contestation de ce chef.

g) La délégation de pouvoirs n'est soumise à aucun formalisme particulier

Ainsi, une délégation de pouvoirs peut être valide, qu'elle soit verbale ou écrite, et elle n'a pas à faire apparaître certaines mentions obligatoires. La délégation peut donc se déduire des dires, du comportement du délégataire...

Par exemple, si un préposé agit de manière habituelle dans un domaine, tout en disposant de pouvoirs effectifs et en ayant un rôle actif et clair dans ce domaine, on considérera qu'il a une délégation de pouvoirs, même si elle n'est pas formalisée. Lui-même, et c'est essentiel, doit être conscient des responsabilités qui s'attachent à sa mission.

Par ailleurs, l'absence d'exigence de formalisme est encore plus forte concernant certaines catégories de délégataires telles que les « dirigeants secondaires » (chefs d'établissement, chefs de centre). En effet, est rarement soulevée la question de savoir si, à l'égard de ce type de délégataire, le dirigeant-déléguant a délégué ses pouvoirs. La délégation s'opère, en principe, de plein droit.

3.2. L'aménagement de la preuve de la délégation de pouvoirs

L'établissement préalable de la preuve de la délégation de pouvoirs est important car elle permet de déterminer avec clarté le cadre des responsabilités au sein de l'entreprise. Elle offre également une préconstitution de preuve afin de prévenir une éventuelle contestation de la réalité ou de la validité de la délégation.

➤ **Charge de la preuve**

Le dirigeant d'une entreprise est toujours présumé responsable pénalement en raison de ses propres faits et aussi de ceux de ses préposés⁷².

Par conséquent, il lui **appartient de prouver par tous moyens l'existence et le contenu de la délégation de pouvoirs, si l'infraction litigieuse intervient dans le domaine d'intervention d'un délégataire**⁷³.

➤ **Objet de la preuve**

Le chef d'entreprise doit faire la preuve de la **réalité de cette délégation⁷⁴ et de son antériorité par rapport à la constatation de l'infraction**⁷⁵.

➤ **L'appréciation souveraine de la réalité de la délégation par les juges**

Comme indiqué précédemment, les juges effectuent une appréciation au cas par cas des éléments attestant de la réalité de la délégation et de son effectivité. Comme cette appréciation dépend étroitement des circonstances de l'espèce, certains éléments retenus pourront, selon les espèces, permettre d'établir l'existence d'une délégation alors que dans d'autres cas, ils viendront étayer une preuve contraire.

Aussi, est-il difficile d'établir des faits qui permettent de démontrer avec certitude et de façon générale l'existence d'une délégation de pouvoirs.

➤ **Illustrations jurisprudentielles :**

Les juges ont estimé que l'existence de la délégation ne saurait découler :

- « *De la seule nature des travaux et notamment du fait que le déroulement même de ces travaux implique la présence d'une personne responsable et compétente* »⁷⁶;
- « *De la seule définition d'un poste par une convention collective* »⁷⁷,
- « *Du seul témoignage du salarié prétendument délégataire* »⁷⁸,

⁷² Voir supra I point 3 «La délégation de pouvoirs transfère la responsabilité pénale de principe du dirigeant sur le délégataire »

⁷³ Cass. Crim, 20 novembre 1974, Bull Crim, n° 344; Cass. Crim, 22 février 2000, n° 99-80231 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁷⁴ Cass. Crim, 11 mars 1993, Bull. Crim, n°112. Voir supra II « Les conditions de la délégation de pouvoirs »

⁷⁵ Cass. Crim, 10 juin 1980, Bull Crim, n° 184. Il a été décidé que la délégation était inopérante si elle a été effectuée le jour même de l'infraction

⁷⁶ Cass. Crim, 2 octobre 1979, Bull Crim, p 725

⁷⁷ Cass. Crim, 25 février 1986, n°80-91713 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Crim, 16 janvier 1979, D. 1979, Inf. Rap, 260

⁷⁸ Cass. Crim, 2 février 1993, Droit pénal 1993, 139

- « D'un organigramme imprécis »⁷⁹,
- « D'une circulaire rédigée à l'ensemble du personnel d'encadrement »,
- « Des stipulations d'un règlement intérieur »⁸⁰,
- « D'une délibération du conseil d'administration d'une société qui confère au directeur général des pouvoirs identiques à ceux exercés par le président concurremment aux siens »⁸¹.

➤ **La délégation de pouvoirs est régie par un principe de liberté de la preuve. Toutefois, en pratique, un écrit facilitera la preuve de la délégation.**

Les juges ont accepté que le document prévoyant la délégation puisse notamment être :

- « un acte de délégation de pouvoirs exprès »,
- « le contrat de travail »⁸²,
- « l'organigramme de la société » (s'il est suffisamment précis),
- « une note de service ou d'information »⁸³.

Recommandation

Compte tenu de la multiplicité des obligations existant dans l'entreprise, il devient de plus en plus nécessaire de rédiger de façon rigoureuse les actes de délégation de pouvoirs en précisant leur objet, leur nature, et leur étendue dans le temps et l'espace⁸⁴. Cela permet également de faciliter la preuve de la délégation de pouvoirs et de s'assurer de sa validité.

***Remarque :** Une délégation formalisée attire toujours l'attention de la personne à qui elle est donnée. Dans un souci de sécurité il est donc préférable de prévoir un écrit et que celui-ci soit clair et précis.
Pour des raisons pratiques, il est fortement conseillé de faire connaître dans l'entreprise la délégation de pouvoirs pour faciliter l'acceptation des initiatives du délégataire.*

⁷⁹ Cass. Crim, 16 juin 1971, Bull Crim, n° 192

⁸⁰ Cass. Crim, 11 janvier 1955, Bull Crim, n° 21

⁸¹ Cass. Crim., 17 octobre 2000, Bull Crim, n° 300

⁸² CA Angers, 2 juin 1983, Gaz. Pal, 1984, p. 125, note Daverat

⁸³ Cass. Crim, 27 octobre 1976, Bull Crim, n° 304 ; Cass. Crim, 27 février 1979, Bull Crim., n° 88

⁸⁴ Voir Annexe 2 : « Dispositions générales à prévoir dans une délégation de pouvoirs »

➤ **En cas de poursuite judiciaire**

Dans un souci d'efficacité, la délégation doit être invoquée en début de procédure. Mais la Cour de cassation, revenant sur sa jurisprudence antérieure, **estime désormais qu'elle peut être invoquée pour la première fois en appel⁸⁵ mais non devant la Cour de cassation.**

4. Les conditions propres à la subdélégation

➤ **La jurisprudence considère aujourd'hui que l'autorisation du chef d'entreprise n'est plus nécessaire à la validité des subdélégations de pouvoirs⁸⁶.**

Un chef d'entreprise souhaitant conserver la maîtrise des subdélégations a intérêt au moment où il consent la première délégation, **à régler par écrit la question de la subdélégation afin de prévoir son interdiction pure et simple ou de la soumettre à certaines conditions.**

➤ **La subdélégation est soumise au même régime que la délégation de pouvoirs.**

Elle doit donc respecter les mêmes conditions. Notamment le subdélégué doit disposer impérativement de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour accomplir la mission confiée⁸⁷.

➤ Pour éviter le risque de dilution des pouvoirs pouvant résulter de la perte de la maîtrise du système des délégations et subdélégations par le chef d'entreprise, **la jurisprudence effectue une appréciation stricte des conditions de la subdélégation⁸⁸.** A cet égard, la Cour de cassation n'hésite pas à censurer les décisions qui ne sont pas suffisamment motivées quant à l'existence ou à l'absence d'une délégation effective.

Les juges considèrent que *l'«existence d'une subdélégation doit être certaine et ne peut se déduire des termes généraux d'un document.»* Ainsi, les juges ont-ils considéré que des éléments tels que la référence à la qualité de président du comité d'hygiène et de sécurité du directeur technique étaient insuffisants pour constituer la preuve de l'existence d'une subdélégation dans la mesure où la fiche de fonction du directeur technique n'établissait nullement la réalité de celle-ci⁸⁹.

⁸⁵ Cass. Crim, 1er décembre 1992, R.J.S. 4/93, n° 369 ; Cass. Crim, 5 janvier 1993, R.J.S. 4/93, n° 406

⁸⁶ Cass. Crim, 30 octobre 1996, Bull n°389

⁸⁷ Cass. Crim., 8 février 1983, Mathy, Bull Crim, n°48

⁸⁸ Cass. Crim, 30 avril 2002, n°01-84405 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁸⁹ Cass. Crim, 26 février 2002, n°01-83-700 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

- **Cependant l'appréciation des conditions peut varier entre une délégation et une subdélégation, compte tenu de la différence de situation.**

Ainsi, la compétence peut s'apprécier de manière différente à chaque maillon de la chaîne des délégations. Le premier délégataire peut recevoir une compétence assez large. Il peut par exemple avoir la maîtrise technique du domaine concerné ainsi que la capacité d'organiser, recruter et faire former les responsables locaux. Le deuxième délégataire (subdélégataire) peut posséder une compétence technique précise correspondant à la responsabilité spécifique confiée sur un secteur géographique limité. Une obligation de formation régulière pourra lui être imposée si nécessaire.

Pour déterminer la personne (subdélégataire) la mieux placée pour veiller au respect des textes⁹⁰, les juges font preuve de pragmatisme en tenant compte des réalités et de la complexité de l'organisation du pouvoir au sein de l'entreprise.

- **Comme la délégation de pouvoirs, la subdélégation de pouvoirs n'est pas subordonnée à la rédaction d'un écrit⁹¹.**

En pratique, elle est cependant nécessaire pour permettre au dirigeant de connaître avec précision le cadre de responsabilité des intervenants dans la chaîne de délégations.

Une publicité concernant les subdélégations apparaît importante pour asseoir le subdélégataire dans ses prérogatives, alors que la distance entre le chef d'entreprise délégrant et le subdélégataire est plus grande.

- **Comme pour la délégation de pouvoirs, l'absence de subdélégation par le délégataire peut être considérée comme une faute⁹².**

⁹⁰ Cass. Crim, 11 décembre 1996, n° 95-85341 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁹¹ Cass. Crim, 27 février 1979, Bull Crim, n°88

⁹² Cass. Crim, 28 février 1995, n°94-82577 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>). Par exemple, la délégation donnée à un directeur de production chargé d'assurer la sécurité de 2.000 personnes a été jugée valable au motif que « celui-ci disposait de pouvoirs étendus et notamment de la faculté de subdéléguer »; en l'espèce, il a été reproché au délégataire de « n'avoir pas utilisé cette faculté de subdélégation pour organiser la sécurité ».

1. A l'égard du délégant

- **La délégation de pouvoirs opère un transfert de pouvoirs du délégant vers le délégataire, et, par voie de conséquence un transfert de la responsabilité pénale.** Le délégant ne peut cependant être exonéré de sa responsabilité pénale qu'en ce qui concerne les manquements aux obligations afférentes au domaine délégué.
- Cependant, **lorsque le dirigeant a personnellement participé à la réalisation de l'infraction**, il ne saurait s'exonérer de sa responsabilité pénale en invoquant une délégation de pouvoirs⁹³. Il en va de même lorsque l'infraction découle de la mauvaise organisation de la société.
- En revanche, **la délégation n'a pas d'effet exonératoire de responsabilité du délégant sur le plan civil, notamment en cas de faute ayant contribué à la réalisation du dommage.**
- Par ailleurs, **lorsque la délégation est établie, le cumul des responsabilités délégant-délégataire est en principe⁹⁴ écarté.**

Pendant il existe certaines exceptions à ce principe :

- **Le délégant pourrait être considéré comme complice de l'infraction, et pénalement responsable à ce titre, s'il s'abstenait d'intervenir alors qu'il avait été informé des agissements du délégataire.**

Mais pour que cette complicité par abstention du délégant soit punissable, la preuve devra être apportée qu'il a eu connaissance de ce que le délégataire commettait ou s'appropriait à commettre une infraction.

La responsabilité du préposé et celle du chef d'entreprise se cumulent s'il est démontré que le chef d'entreprise s'est rendu responsable d'une faute étrangère au domaine de compétence du préposé⁹⁵.

⁹³ Cass. Crim, 20 mars 1995, n° 93-85076 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Cass. crim, 20 mai 2003, n° 02-84307 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>) ; Il peut en être ainsi en cas de « *dysfonctionnement dans l'organisation de l'entreprise* » ayant concouru à la commission de l'infraction et qui est en principe imputable au chef d'entreprise, Cass. crim, 25 mars 1997, n° 96-82163 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>).

⁹⁴ Voir Annexe 4, point I « Rappel : la responsabilité pénale des personnes physiques et morales en matière d'environnement »

- En cas d'infraction au code pénal, c'est-à-dire en cas d'homicide ou de blessure par imprudence, il est prévu une responsabilité cumulative du délégant et du délégataire. En cas de dommage corporel, la responsabilité de tous ceux qui ont matériellement contribué à la réalisation du dommage est engagée. Cette solution est réaffirmée par la circulaire de 1977⁹⁶ précitée.

➤ **Obligation de surveillance du maintien des conditions de la délégation de pouvoirs (compétence, autorité, moyens) pendant la durée de la délégation.**

Tout au long de la délégation, le délégant doit veiller à ce que le délégataire continue de réunir toutes les conditions requises et que, par conséquent, la délégation soit toujours réelle et valable. Il doit toutefois veiller à ne pas s'immiscer dans les compétences déléguées, à défaut, la délégation serait déclarée non valide et le chef d'entreprise pourrait voir sa responsabilité engagée.

- Lorsque l'autorité qui a consenti une délégation de pouvoirs cesse ses fonctions et que le nouveau responsable reste silencieux sur cette question, les juges⁹⁷ considèrent que la délégation devient caduque. Pour éviter une telle conséquence, il convient au nouveau dirigeant de renouveler expressément la délégation de pouvoirs.

2. A l'égard du délégataire

- **Le délégataire devient responsable du respect des prescriptions dans le ou les domaines délégués. En cas de non-respect de ces prescriptions, sa responsabilité pénale pourra être engagée en lieu et place du délégant.**

En tant qu'elle opère un véritable transfert de pouvoirs et de responsabilités, la délégation de pouvoirs apparaît constituer une modification substantielle du contrat de travail. Si elle intervient en cours d'exécution du contrat de travail, elle nécessite l'acceptation du salarié.

⁹⁵ Cass. Crim, 10 février 1998, n°97-82543 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

⁹⁶ Circulaire ministérielle du 2 mai 1977 concernant la répression des infractions à la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, Dictionnaire permanent sécurité et conditions de travail.

⁹⁷ Cass. Crim, 30 mars 1999, n° 98-81433 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

- **Le délégataire bénéficie des mêmes causes d'irresponsabilité que celles du chef d'entreprise**, si aucune faute personnelle ne peut lui être imputée, sa responsabilité sera alors exclue.
- **Le délégataire est pénalement responsable des infractions commises en son absence**. Il en est ainsi notamment pendant son congé annuel, s'il n'a pas effectué correctement avant son départ les diligences nécessaires pour que soient assurées le respect des règles relevant de ses attributions – par exemple en procédant à son tour à une subdélégation⁹⁸.

En cas de subdélégation :

➤ **Effets à l'égard du subdélégué**

L'auteur de la subdélégation de pouvoirs ne s'exonère pas de la responsabilité pénale qu'il encourt comme délégataire en se bornant à invoquer l'existence d'une subdélégation de ses pouvoirs⁹⁹. Il doit prouver sa validité et le fait que l'infraction relève du domaine subdélégué.

➤ **Effets à l'égard du subdélégataire**

En général, le subdélégataire veille à l'application des consignes de l'entreprise et s'assure du respect de la réglementation au quotidien. Dès lors que le subdélégataire bénéficie des transferts de pouvoirs qui sont normalement transmis aux délégataires eux-mêmes, c'est-à-dire l'autorité, la compétence et les moyens pour exercer les missions déléguées, il peut voir sa responsabilité pénale engagée en cas d'infraction.¹⁰⁰

⁹⁸ Cass. Crim, 17 juin 1997, n°95-83010 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>), Bull Crim., n°237

⁹⁹ Cass. Crim, 18 octobre 1995, Droit pénal, février 1996, p.13

¹⁰⁰ Voir supra I point 1.2 : « Les différentes déclinaisons de la délégation de pouvoirs : codélégation et subdélégation »

3. A l'égard de la personne morale

➤ La mise en cause de la responsabilité pénale de la société

Dans la mesure où la délégation de pouvoirs lui a été consentie par le représentant légal de la personne morale concernée, le délégataire a la qualité de « représentant » de cette dernière. **En application du nouveau principe de responsabilité pénale générale de la personne morale, les infractions commises par le délégataire peuvent entraîner la mise en jeu de la responsabilité pénale de la société**¹⁰¹.

➤ Le cumul de la responsabilité pénale de la société et celle du délégataire ou du subdélégataire

La Cour de cassation considère que « *le salarié d'une société titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène est un représentant de la personne morale au sens de l'article 121-2 du code pénal ; **qu'il engage donc la responsabilité pénale de celle-ci en cas d'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité physique trouvant sa cause dans un manquement aux règles qu'il était tenu de faire respecter en vertu de sa délégation***¹⁰² ».

De même, lorsque plusieurs sociétés chargées de gros œuvres sur un même chantier conviennent de confier la sécurité du chantier à un délégataire commun, le manquement commis par ce délégataire permet d'imputer la responsabilité pénale de l'accident qui en est la conséquence à l'ensemble des sociétés concernées.¹⁰³

➤ L'existence d'une délégation de pouvoirs ne fait pas obstacle à la mise en jeu de la responsabilité civile de la société employeur (commettante) en raison des agissements de son préposé (délégataire)¹⁰⁴ lorsque celui-ci est resté dans le cadre de ses fonctions.

¹⁰¹ Selon l'ancien article 121-2 du code pénal, les personnes morales étaient responsables pénalement, dans les cas prévus par la loi ou le règlement, des infractions commises pour leur compte par leur organe ou représentant. Cependant ce principe de spécialité de la responsabilité pénale des personnes morales a été supprimé par la loi portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité. A noter que l'entrée en vigueur de cette réforme a été fixée au 31 décembre 2005. Voir supra I point 3 « La délégation de pouvoirs décharge le dirigeant de sa responsabilité pénale de principe », Voir également infra Annexe 4, point I : « Rappel : la responsabilité pénale des personnes physiques et morales en matière d'environnement »

¹⁰² Cass. Crim, 30 mai 2000, n°99-84212 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

¹⁰³ Cass. Crim, 14 décembre 1999, Bull Crim, n° 306

¹⁰⁴ Voir supra I, point 4 : « une délégation de pouvoirs ne peut être invoquée pour les actions engagées sur le fondement de la responsabilité civile »

ANNEXES

Annexe 1 - Questions pratiques à se poser en vue d'établir une délégation de pouvoirs

Exemple de procédure établie au sein d'un groupe

1^{ère} étape : le recensement des domaines déléguables

Les DRH et les dirigeants de sociétés :

- Font l'inventaire des missions et des responsabilités qu'ils souhaitent déléguer.
- Définissent le niveau de délégation optimum en application du principe que le délégataire doit être "celui qui est capable d'identifier le risque et qui a l'autorité pour prendre les mesures correctrices".
- Précisent le champ des délégations qui doivent être :
 - Précises et adaptées aux champs des responsabilités prévues au contrat de travail,
 - Délimitées en périmètre (géographique, d'établissements ou de sociétés),
 - Cohérentes avec l'organigramme fonctionnel (deux délégations qui se croisent s'annulent),
 - Cohérentes avec les définitions de fonctions existantes ou les procédures de fonctionnement interne.

C'est en raison du caractère individualisé de la délégation que le DRH doit s'inquiéter à chaque changement organisationnel ou à chaque changement de responsables, des conséquences qu'ils peuvent avoir sur les délégations.

Une mission peut être ajoutée ou supprimée à une personne, sans que l'équilibre global du contrat en soit touché, mais le bien fondé d'une délégation peut s'en trouver altéré.

Les DRH et les experts :

Le DRH n'agit pas seul. Il agit avec l'expert du domaine (environnement, informatique...) et le juriste.

L'expert du domaine de la délégation :

L'expert précise les cas de responsabilité pénale dans le domaine concerné.

Il complète l'information sur les facteurs de risque propre à l'activité, sur les niveaux de responsabilité opérationnelle.

La question peut se poser de l'articulation des responsabilités entre l'expert d'un domaine au siège (environnement, sécurité, par exemple) et l'opérationnel en charge de l'activité sur le terrain.

Deux solutions sont possibles :

- l'actuel directeur de l'environnement est le primo délégataire et subdélègue ses pouvoirs et responsabilités aux responsables locaux.
- l'actuel directeur de l'environnement est déchargé de toute responsabilité hiérarchique, agissant en qualité de conseil/expert au sein du groupe ; les délégations sont alors données aux responsables de l'environnement locaux sous réserve qu'ils disposent des pouvoirs d'identification des risques, de constitution des solutions adaptées et de réalisation de leur mise en œuvre.

Le juriste :

Le juriste pose les questions de "structure" :

- Qualité du délégant en relation avec la forme juridique de la société.
- S'agit-il d'une délégation pour un ou plusieurs établissements ? Une ou plusieurs sociétés ? Les dirigeants des sociétés sont-ils identiques ?
- Le délégataire justifie-t-il d'un intérêt à agir sur le périmètre concerné ?
- Quelle est la procédure interne applicable en la matière ?

Ce travail d'équipe est justifié par le principe que le regard croisé de plusieurs spécialistes est plus riche que celui d'un seul, ou *a fortiori* que celui du généraliste seul.

En conclusion, le juriste valide la délégation quant à la forme, le DRH valide la délégation quant à son opposabilité.

3^{ème} étape : le processus de remise de la délégation

Le formalisme est souhaitable. De plus, la remise de la délégation du délégant au délégataire a aussi un effet pédagogique.

Cette transmission en direct et en personne est le premier acte de "management d'un patron" qui confirme un collaborateur dans ses responsabilités.

Il lui confie ses pouvoirs et ses responsabilités dans le champ de compétences qui est le sien.

Il est "en direct" en mesure de répondre aux interrogations, doutes ou inquiétudes du délégataire sur ses moyens ou sur l'autorité qui lui est conférée.

La remise en main propre assure le délégataire de la confiance personnelle du délégant pour assurer ses responsabilités et permet au délégant d'apprécier "en direct" la solidité de ses délégations.

Par exception, dans des structures complexes nécessitant un nombre de délégations important, la remise en main propre peut être assurée par le management opérationnel à son meilleur niveau.

Dans tous les cas, une délégation ne peut être adressée par courrier.

4^{ème} étape : le suivi des délégations

La validité de la délégation repose notamment sur son acceptation par le délégataire. Comme le formalisme de la délégation elle-même, le formalisme du suivi est important.

Le formalisme couvre : le suivi des délégations, de leur mise à jour et du rôle respectif des divisions et de la direction centrale du "Groupe".

Le suivi des délégations et l'actualisation du processus :

Cette mission incombe clairement aux DRH et aux juristes. Les juristes informent les DRH des changements de nomination des dirigeants, et les DRH vérifient l'impact sur les délégations.

Cela suppose qu'un suivi soit organisé sur :

- les délégations existantes dans chaque division (qualité des délégués, des délégataires et domaines délégués),
- les dates de remise des délégations et de leur retour, acceptées et signées,
- l'archivage des délégations,
- les mises à jour des délégations (mutations, évolutions de fonctions...),
- la transmission des mises à jour à la DRH et à la Direction Juridique Groupe.

Le support technique :

La société détermine qui assure le support technique, par exemple la DRH Groupe et la Direction Juridique, chacun pour leur partie.

Des standards peuvent être élaborés conjointement par la DRH Groupe et par la Direction Juridique dans différents domaines :

- Relations sociales
- Gestion du personnel
- Hygiène Sécurité et Condition de Travail
- Environnement
- Informatique...

Si une division décide de déléguer un nouveau champ de compétences, il conviendrait qu'elle travaille de concert avec les directions centrales afin de maintenir la cohérence du système.

Annexe 2 - Dispositions générales à prévoir dans une délégation de pouvoirs

☞ Comme souligné plus haut, il est vivement recommandé d'établir un écrit daté et signé du délégant et du délégataire qui contiendra les précisions suivantes :

- Nom et prénom, signature du délégant ainsi que sa qualité.
- Nom et prénom du délégataire et ses fonctions,
- Indiquer en quoi le délégataire est doté de l'autorité, des moyens nécessaires et des compétences techniques et professionnelles requises,
- Informer le délégataire qu'il a à sa charge de veiller à la bonne application de la réglementation dans l'entreprise et dans les matières qui lui sont déléguées. Il est indispensable de préciser les domaines dans lesquels la délégation a vocation à s'appliquer et en particulier les réglementations que le délégataire a la charge de mettre en œuvre. C'est pourquoi la délégation consiste non seulement à énoncer les pouvoirs mais également les devoirs.

En effet, le délégataire doit être informé de façon précise de la nature et des conséquences de la mission qui lui est confiée, et par conséquent des responsabilités induites.

- Citer, le cas échéant, compte tenu de l'activité de l'entreprise, les règles à faire respecter,
- Mentionner l'obligation d'information régulière du délégant,
- Définir la durée de la délégation : celle-ci doit en effet avoir un minimum de durée et de stabilité.
- Prévoir éventuellement les conditions de la subdélégation.

- ☞ Exemple d'une clause issue d'un contrat de travail¹⁰⁵ qui a été déclarée non valide par les juges :

Le salarié « se voit déléguer les pouvoirs généraux de direction et d'organisation des services d'exploitation ; pour exercer ses pouvoirs, M.X, qui dispose notamment de la faculté d'organiser et de coordonner les actions des personnes placées sous sa responsabilité, de surveiller l'exécution des tâches et d'agir par toute voie d'autorité, se conformera aux usages professionnels et aux règles commerciales, sociales et de sécurité en vigueur. Conséquemment aux pouvoirs qui lui sont délégués, M.X peut voir sa responsabilité personnelle engagée en raison de ses actes ou de ses omissions; il peut notamment répondre des infractions aux règles sociales et de sécurité résultant d'une défaillance dans l'exercice de ses pouvoirs ».

Les juges ont estimé que cette rédaction était faite en termes généraux et imprécis :

- « peut voir sa responsabilité personnelle engagée »
- « peut répondre des infractions (...) résultant d'une défaillance dans l'exercice de ses pouvoirs. » ;

qu'il n'était pas établi que M.X disposerait de l'autorité nécessaire du fait des termes trop vagues employés: « agir par toutes voies d'autorité » ;

et surtout qu'il n'était pas établi que ce salarié disposerait des moyens financiers et disciplinaires nécessaires pour contrôler et sanctionner le respect de la réglementation en vigueur.

¹⁰⁵Cass. Crim, 8 octobre 2002, n°02-82752 (disponible sur le site Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>)

Annexe 3 - Modèles de délégations de pouvoirs

Modèle général

MISE EN GARDE

Ce modèle propose des dispositions à faire éventuellement figurer dans une délégation de pouvoirs. Il est évident que ce modèle est un document type général qui ne saurait être repris tel quel. Il nécessite d'être adapté aux spécificités et aux besoins de l'entreprise souhaitant mettre en place une délégation de pouvoirs.

Entête Société

Délégation de pouvoirs en matière de...

Je soussigné, Monsieur, agissant en ma qualité de Président du Conseil d'Administration de la société, société au capital de euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de, sous le numéro B.....

J'ai constaté que la taille de l'entreprise (1), la dispersion géographique de ses sites (1), et la multiplicité de mes activités (3) ne me permettent pas d'assurer en permanence le contrôle des procédures internes et de veiller, en toutes circonstances, à la rigoureuse application des règles en vigueur.

C'est pourquoi, j'ai décidé de vous déléguer, dans le cadre de vos attributions et aux conditions ci-après définies, une partie de mes pouvoirs, à charge pour vous d'assumer la responsabilité des décisions prises dans les domaines visés et notamment celles découlant de tout défaut de respect de la réglementation.

En votre qualité de, il vous appartient, par délégation de mes propres pouvoirs de (2), pour les sites (ou l'établissement) (3) dont vous avez la responsabilité :

⇒

⇒

⇒ (Expliciter la mission)

Vous vous engagez à prendre toutes les mesures utiles à l'accomplissement de votre mission et vous devrez vous assurer qu'elles sont effectivement respectées.

Pour remplir vos fonctions, vous disposerez d'une indépendance et d'une autonomie totales pour agir dans l'intérêt de la société dans le domaine qui vous a été délégué. A cet effet, vous disposez de la compétence (technique et juridique), des moyens matériels et humains, des pouvoirs et de l'autorité nécessaires pour vous permettre d'assurer pleinement vos responsabilités.

Vous devez toutefois vous conformer aux lois applicables et aux procédures internes existantes.

Vous déclarez connaître la réglementation en vigueur dans les domaines ci-dessus énoncés, ainsi que les sanctions applicables en cas de non-respect de cette réglementation.

Le cas échéant et si vous le jugez nécessaire, vous pourrez bénéficier à tout moment de l'aide des experts internes de la société ainsi que des conseils externes auxquels la société fait habituellement appel, que vous pourrez interroger sur des problèmes spécifiques.

Il est également convenu que vous pourrez suivre toute formation que vous jugerez utile afin de vous permettre d'approfondir vos connaissances dans le domaine ci-dessus délégué.

Vous pourrez engager les dépenses utiles à la bonne exécution de la présente délégation dans le cadre des procédures internes du Groupe.

Vous devrez m'informer, par écrit et sans délai, de l'impossibilité où vous vous trouveriez d'assumer vos responsabilités notamment dans les hypothèses où vous estimeriez que les moyens financiers qui vous sont attribués ne sont pas suffisants.

Dans l'hypothèse où vous seriez dans l'incapacité momentanée d'assumer vos responsabilités (absences, maladie), vous pourrez subdéléguer vos pouvoirs (après avoir obtenu au préalable mon autorisation) à celui de vos collaborateurs qui dispose des pouvoirs, de l'autorité et des compétences suffisants et des moyens propres nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Cette subdélégation devra porter sur un ou plusieurs points précisément énumérés. En outre ledit collaborateur devra être prévenu de cette subdélégation et déclarer en connaître et accepter toutes les conséquences. Enfin, le subdélégué devra être informé qu'une nouvelle subdélégation est interdite.

La présente délégation est accordée pour la durée de vos fonctions de et pour une durée qui, en tout état de cause, ne saurait excéder celle de mes propres pouvoirs.

Compte tenu de cette délégation de pouvoirs, vous avez connaissance du fait qu'en cas de non-respect de la réglementation en vigueur par vous ou par le personnel placé sous vos ordres et de la non application de vos obligations et des dispositions ci-dessus, votre responsabilité personnelle pourra être engagée et notamment votre responsabilité pénale.

Je me réserve la faculté de suspendre ou de retirer les pouvoirs délégués par la présente, sans qu'il en résulte une modification de votre qualification.

Fait à

Le

Le Délégué

Faire précéder la signature de la formule

"Lu et approuvé – Bon pour acceptation de pouvoirs"

Le Président

- (1) supprimer la mention non adaptée
- (2) adapter le titre à la situation juridique
- (3) adapter à la situation

Modèle 1

MISE EN GARDE

Ce modèle propose des dispositions à faire éventuellement figurer dans une délégation de pouvoirs. Il est évident que ce modèle est un document type général qui ne saurait être repris tel quel. Il nécessite d'être adapté aux spécificités et aux besoins de l'entreprise souhaitant mettre en place une délégation de pouvoirs.

Entête Société

Délégation de pouvoirs en matière de gestion du personnel

Je soussigné, Monsieur, agissant en ma qualité de Président du Conseil d'Administration de la société, société au capital de euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de, sous le numéro B.....

J'ai constaté que la taille de l'entreprise (1), la dispersion géographique de ses sites (1), et la multiplicité de mes activités (3) ne me permettent pas d'assurer en permanence le contrôle des procédures internes et de veiller, en toutes circonstances, à la rigoureuse application des règles en vigueur.

C'est pourquoi, j'ai décidé de vous déléguer, dans le cadre de vos attributions et aux conditions ci-après définies, une partie de mes pouvoirs, à charge pour vous d'assumer la responsabilité des décisions prises dans les domaines visés et notamment celles découlant de tout défaut de respect de la réglementation.

En votre qualité de, il vous appartient, par délégation de mes propres pouvoirs de (2), pour les sites (ou l'établissement) (3) dont vous avez la responsabilité d'appliquer la législation du travail, et notamment les dispositions en matière :

Embauche et de recrutement

D'une manière générale, il vous appartient de :

- ⇒ veiller à la véracité des informations portées sur les offres d'emplois et de procéder à leur diffusion régulière auprès de l'ANPE.
- ⇒ veiller à ce qu'aucun critère de discrimination n'interfère dans les processus de sélection et d'évaluation du personnel.

Recours au travail temporaire

Il vous appartient de respecter les dispositions prévues par la législation en vigueur.

Contrat de travail

- ⇒ veiller au respect de la réglementation légale dans le cadre de la gestion des contrats de travail et notamment concernant la législation applicable en matière de contrats à durée déterminée et de travail à temps partiel.
- ⇒ respecter les règles relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Droit disciplinaire

Veiller à la bonne application et au respect des dispositions légales insérées dans le règlement intérieur et plus particulièrement celles relatives au droit de la défense des salariés et au harcèlement sexuel et moral.

Formation professionnelle

Veiller à la bonne application de la législation du travail

Durée du travail

Veiller notamment au respect de la législation sur le repos hebdomadaire et le travail de nuit, le repos quotidien, les congés payés et les heures supplémentaires.

Inspection du travail

Veiller à la bonne tenue des livres et registres obligatoires. Ces documents doivent obligatoirement être présentés à l'inspecteur du travail qui en fait la demande.

Il vous appartient de respecter la législation sociale (régime général et complémentaire) et notamment les dispositions applicables en matière de :

- ⇒ affiliation
- ⇒ déclarations
- ⇒ cotisations

Il vous appartient de garantir la confidentialité des fichiers du personnel au regard de la loi "Informatique et libertés".

Vous vous engagez à prendre toutes les mesures utiles à l'accomplissement de votre mission et vous devrez vous assurer qu'elles sont effectivement respectées.

Pour remplir vos fonctions, vous disposerez d'une indépendance et d'une autonomie totales pour agir dans l'intérêt de la société dans le domaine qui vous a été délégué. A cet effet, vous disposerez de la compétence (technique et juridique), des moyens matériels et humains, des pouvoirs et de l'autorité nécessaires pour vous permettre d'assurer pleinement vos responsabilités.

Vous devrez toutefois vous conformer aux lois applicables et aux procédures internes existantes.

Vous déclarez connaître la réglementation en vigueur dans les domaines ci-dessus énoncés, ainsi que les sanctions applicables en cas de non-respect de cette réglementation.

Le cas échéant et si vous le jugez nécessaire, vous pourrez bénéficier à tout moment de l'aide des experts internes de la société ainsi que des conseils externes auxquels la société fait habituellement appel, que vous pourrez interroger sur des problèmes spécifiques.

Il est également convenu que vous pourrez suivre toute formation que vous jugerez utile afin de vous permettre d'approfondir vos connaissances dans le domaine ci-dessus délégué.

Vous pourrez engager les dépenses utiles à la bonne exécution de la présente délégation dans le cadre des procédures internes du Groupe.

Vous devrez m'informer, par écrit et sans délai, de l'impossibilité où vous vous trouveriez d'assumer vos responsabilités notamment dans les hypothèses où vous estimeriez que les moyens financiers qui vous sont attribués ne sont pas suffisants.

Dans l'hypothèse où vous seriez dans l'incapacité momentanée d'assumer vos responsabilités (absence, maladie), vous pourrez subdéléguer vos pouvoirs (après avoir obtenu au préalable mon autorisation) à celui de vos collaborateurs qui dispose des pouvoirs, de l'autorité et des compétences suffisants et des moyens propres nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Cette subdélégation devra porter sur un ou plusieurs points précisément énumérés. En outre ledit collaborateur devra être prévenu de cette subdélégation et déclarer en connaître et accepter toutes les conséquences. Enfin, le subdélégué devra être informé qu'une nouvelle subdélégation est interdite.

La présente délégation est accordée pour la durée de vos fonctions de et pour une durée qui, en tout état de cause, ne saurait excéder celles de mes propres pouvoirs.

Compte tenu de cette délégation de pouvoirs, vous avez connaissance du fait qu'en cas de non-respect de la réglementation en vigueur par vous ou par le personnel placé sous vos ordres et de la non application de vos obligations et des dispositions ci-dessus, votre responsabilité personnelle pourra être engagée et notamment votre responsabilité pénale.

Je me réserve la faculté de suspendre ou de retirer les pouvoirs délégués par la présente, sans qu'il en résulte une modification de votre qualification.

Fait à

Le

Le Délégué

Faire précéder la signature de la formule

"Lu et approuvé – Bon pour acceptation de pouvoirs"

Le Président

- (1) supprimer la mention non adaptée
- (2) adapter le titre à la situation juridique
- (3) adapter à la situation

Modèle 2

MISE EN GARDE

Ce modèle propose des dispositions à faire éventuellement figurer dans une délégation de pouvoirs. Il est évident que ce modèle est un document type général qui ne saurait être repris tel quel. Il nécessite d'être adapté aux spécificités et aux besoins de l'entreprise souhaitant mettre en place une délégation de pouvoirs.

Entête Société

Délégation de pouvoirs en matière d'environnement

Je soussigné, Monsieur, agissant en ma qualité de Président du Conseil d'Administration de la société, société au capital de euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de, sous le numéro B.....

J'ai constaté que la taille de l'entreprise (1), la dispersion géographique de ses sites (1), et la multiplicité de mes activités (3) ne me permettent pas d'assurer en permanence le contrôle des procédures internes et de veiller, en toutes circonstances, à la rigoureuse application des règles en vigueur.

C'est pourquoi, j'ai décidé de vous déléguer, dans le cadre de vos attributions et aux conditions ci-après définies, une partie de mes pouvoirs, à charge pour vous d'assumer la responsabilité des décisions prises dans les domaines visés et notamment celles découlant de tout défaut de respect de la réglementation.

En votre qualité de, il vous appartient, par délégation de mes propres pouvoirs de (2), pour les sites (ou l'établissement) (3) dont vous avez la responsabilité :

- ⇒ de faire assurer et de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires et des règles administratives ou des usages applicables en matière de protection de l'environnement et du cadre de vie ainsi que celles applicables aux sites classés et de prendre toutes mesures à cet effet pour assurer notamment :
- l'organisation et l'exploitation des sites ainsi que les conditions matérielles de réalisation de l'activité de la société,

- l'adaptation ou la mise en conformité de l'outil de production et du site aux regards des évolutions éventuelles de la réglementation et des prescriptions de l'autorité administrative.

Et, en particulier dans ce cadre :

- ⇒ D'assurer la mise en place et de veiller au respect des règles et procédures nécessaires à l'exploitation quotidienne, en conformité avec les dispositions des arrêtés préfectoraux régissant les activités des sites.
- ⇒ D'engager et d'assurer le respect de toutes les procédures administratives nécessaires à l'ouverture de dépôts.
- ⇒ D'engager et d'assurer le respect de toutes les procédures et formalités administratives nécessaires dans le cadre de l'exploitation des sites.
- ⇒ De faire assurer et de veiller à l'exploitation des sites et aux conditions matérielles de réalisation des activités de la société conformément aux règles et usages de la Profession.
- ⇒ De vous assurer de la mise en œuvre et du suivi de tous les moyens nécessaires pour lutter contre les risques environnementaux pendant l'activité et après la cessation de l'activité de la société sur les sites. D'assurer le respect de la réglementation applicable ainsi que des règles et de toutes prescriptions imposées par l'administration en matière de sites et sols pollués.
- ⇒ De prendre toutes les dispositions pour faire cesser sans délai toute propagation de pollution déclarée ou découverte quelle qu'en soit la nature, l'importance et les risques.
- ⇒ D'assurer le respect des seuils de stockage décrits dans la nomenclature des rubriques des ICPE, seuils qui correspondent au classement du site, rubrique par rubrique.
- ⇒ D'engager, si nécessaire, auprès de l'autorité compétente toute demande de classement pour une rubrique donnée, en particulier, dès lors que les quantités de stockage (pic) sont supérieures aux seuils existants.
- ⇒ De veiller à ne pas accepter de dépassement du seuil autorisé tant que la procédure engagée n'a pas abouti.
- ⇒ De mettre en place, en tant que de besoin, le tri sélectif des déchets et la procédure de suivi de destruction des Déchets Industriels Spéciaux (D.I.S.).
- ⇒ D'engager, si nécessaire, et de respecter toutes les règles et procédures applicables lors d'une cessation d'activité.

Vous vous engagez à prendre toutes les mesures utiles à l'accomplissement de votre mission et vous devrez vous assurer qu'elles sont effectivement respectées.

Pour remplir vos fonctions, vous disposerez d'une indépendance et d'une autonomie totales pour agir dans l'intérêt de la société dans le domaine qui vous a été délégué. A cet effet, vous disposerez de la compétence (technique et juridique), des moyens matériels et humains, des pouvoirs et de l'autorité nécessaires pour vous permettre d'assurer pleinement vos responsabilités.

Vous devrez toutefois vous conformer aux lois applicables aux procédures internes existantes.

Vous déclarez connaître la réglementation en vigueur dans les domaines ci-dessus énoncés, ainsi que les sanctions applicables en cas de non-respect de cette réglementation.

Le cas échéant et si vous le jugez nécessaire, vous pourrez bénéficier à tout moment de l'aide des experts internes de la société ainsi que des conseils externes auxquels la société fait habituellement appel, que vous pourrez interroger sur des problèmes spécifiques.

Il est également convenu que vous pourrez suivre toute formation que vous jugerez utile afin de vous permettre d'approfondir vos connaissances dans le domaine ci-dessus délégué.

Vous pourrez engager les dépenses utiles à la bonne exécution de la présente délégation dans le cadre des procédures internes du Groupe.

Vous devrez m'informer, par écrit et sans délai, de l'impossibilité où vous vous trouveriez d'assumer vos responsabilités notamment dans les hypothèses où vous estimeriez que les moyens financiers qui vous sont attribués ne sont pas suffisants.

Dans l'hypothèse où vous seriez dans l'incapacité momentanée d'assumer vos responsabilités (absence, maladie), vous pourrez subdéléguer vos pouvoirs (après avoir obtenu au préalable mon autorisation) à celui de vos collaborateurs qui dispose des pouvoirs, de l'autorité et des compétences suffisants et des moyens propres nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Cette subdélégation devra porter sur un ou plusieurs points précisément énumérés. En outre ledit collaborateur devra être prévenu de cette subdélégation et déclarer en connaître et accepter toutes les conséquences. Enfin, le subdélégué devra être informé qu'une nouvelle subdélégation est interdite.

La présente délégation est accordée pour la durée de vos fonctions de et pour une durée qui, en tout état de cause, ne saurait excéder celles de mes propres pouvoirs.

Compte tenu de cette délégation de pouvoirs, vous avez connaissance du fait qu'en cas de non-respect de la réglementation en vigueur par vous ou par le personnel placé sous vos ordres et de la non application de vos obligations et des dispositions ci-dessus, votre responsabilité personnelle pourra être engagée et notamment votre responsabilité pénale.

Je me réserve la faculté de suspendre ou de retirer les pouvoirs délégués par la présente, sans qu'il en résulte une modification de votre qualification.

Fait à

Le

Le Déléguataire

Faire précéder la signature de la formule

"Lu et approuvé – Bon pour acceptation de pouvoirs"

Le Président

- (1) supprimer la mention non adaptée
- (2) adapter le titre à la situation juridique
- (3) adapter à la situation

Annexe 4 - La délégation de pouvoirs en matière d'environnement

I. Rappel : La responsabilité pénale des personnes physiques et morales en matière d'environnement

1. Les infractions en droit de l'environnement

A titre liminaire, il convient de rappeler que **sont applicables en ce domaine un certain nombre de dispositions à caractère général prévues par le nouveau code pénal**, telles que l'article 223-1 qui dispose que : *« Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende ».*

La plupart des prescriptions environnementales imposées aux exploitants par le code de l'environnement et les textes réglementaires pris pour son application, sont pénalement sanctionnées. Ces infractions sont généralement définies dans les derniers chapitres du nouveau code pénal et/ou les sections de la réglementation concernée.

Les sanctions encourues sont plus ou moins sévères selon la situation rencontrée. A titre d'exemple, le fait de ne pas respecter les prescriptions d'un arrêté d'autorisation d'exploiter une installation classée sera puni d'une simple **contravention** (article 43 du décret n°77-1133 du 21 septembre 1977). En revanche, si l'exploitant persiste à ne pas respecter ces prescriptions malgré l'arrêté de mise en demeure qui lui a été adressé par le préfet, il se rendra alors coupable d'un **délit** réprimé par une peine d'emprisonnement (L. 514-11 du code de l'environnement). De même, constitue un délit et non pas une simple contravention, le fait (i) d'exploiter une installation classée sans autorisation (L 514-9 du code de l'environnement), (ii) ou de rejeter dans un cours d'eau, en méconnaissance des prescriptions de l'arrêté d'autorisation, des substances dont les actions ou réactions entraînent des dommages pour la flore ou à la faune (L. 216-6 du code de l'environnement).

2. Les éléments constitutifs des infractions en matière d'environnement

a) Les crimes en matière d'environnement

Aux termes de l'article 121-3 du code pénal, issu de la loi du 22 juillet 1992, « *les crimes et délits sont toujours des infractions intentionnelles* ».

Les crimes nécessitent donc non seulement l'existence d'un élément matériel mais également d'un élément intentionnel.

A la différence du délit, aucune exception ne déroge à ce principe.

Par exemple, en matière d'environnement, le nouveau code pénal a introduit à l'article 421-2 le crime de terrorisme écologique.

Est ainsi puni de 15 ans de réclusion criminelle (ou la réclusion criminelle à perpétuité en cas de mort d'une ou plusieurs personnes) et de 225 000 euros d'amende le fait « *d'introduire dans l'atmosphère, sur le sol, dans le sous-sol ou dans les eaux, y compris celles de la mer territoriale, une substance de nature à mettre en péril la santé de l'homme ou des animaux ou le milieu naturel.* »

b) Les délits en matière d'environnement

Dans le domaine de l'environnement, il existe deux catégories de délits, d'une part ceux nécessitant la preuve d'un élément matériel et d'un élément intentionnel et, d'autre part, ceux pour lesquels le seul élément matériel suffit à qualifier l'infraction.

➤ **Les délits nécessitant un élément intentionnel et un élément matériel**

Au même titre que pour les crimes, l'auteur d'un délit est condamné si l'acte matériel prévu et puni par le texte d'incrimination a été constaté et que cet acte a été l'œuvre de la volonté de son auteur.

L'article 121-3 alinéa 1^{er} du code pénal dispose en effet que : « *Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre* ».

La faute intentionnelle étant définie comme « la volonté de commettre un acte que l'on sait interdit ou comme l'intention de violer la loi pénale »¹⁰⁶. L'intention suppose une « *conscience éclairée* »¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Desportes (F.), Le Guehrec (F.), *Droit pénal général*, Economica, 2001, (n° 530 et 608)

¹⁰⁷ Lexique Termes juridiques (Daloz)

Cependant la Cour de cassation à plusieurs reprises a assoupli cette exigence en déduisant l'intention coupable de la seule constatation de la violation des prescriptions légales ou réglementaires en connaissance de cause¹⁰⁸.

➤ **Les délits ne nécessitant qu'un élément matériel**

L'article 121-3 du code pénal prévoit toutefois dans ses alinéas 2 et 3 qu'il y a délit « *en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui* » ou en cas « *d'imprudence ou de négligence* », ainsi la constatation du seul élément matériel suffit.

Sont par exemple classés dans la catégorie des délits d'imprudence ou de négligence : la pollution des rivières¹⁰⁹.

c) **Les contraventions en droit de l'environnement : un élément matériel**

A la différence des délits, la constatation d'une contravention n'exige pas une faute intentionnelle, ni même une imprudence ou une négligence.

La seule constatation des faits suffit à emporter la condamnation de son auteur.

3. Le cumul de responsabilité

Le code pénal prévoyant que la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques, les poursuites peuvent être engagées et des sanctions prononcées à l'encontre de la société et de ses dirigeants ou de ses délégataires.

En revanche, il est assez rare que le salarié qui a commis matériellement l'infraction soit poursuivi.

¹⁰⁸ Guihal (D.), *Droit répressif de l'environnement*, Economica, 2000, (n° 488 s.); Cass. Crim, 25 mai 1994, Bull. crim. n° 203

¹⁰⁹ CA Caen, 4 novembre 1994, Dr. Pén., 1994, comm. 264

II. La jurisprudence en matière de délégation de pouvoirs dans le domaine de l'environnement

Même si l'environnement est une matière propice aux délégations de pouvoirs, il n'existe à ce jour que peu de décisions de justice portant spécifiquement sur la délégation de pouvoirs dans le domaine de l'environnement.

Les arrêts cités ci-après concernent expressément des pollutions consécutives au non-respect de la réglementation sur les installations classées, dans le cadre d'une délégation de pouvoirs. Les sanctions pénales visées sont celles des articles L 514-9 et L 514-18 du code de l'environnement.

➤ **Cass. crim, 4 décembre 2001, n°01-80445**

La société et son préposé directeur de l'usine disposant d'une délégation écrite de responsabilité du site (direction, contrôle et fonctionnement) ont été déclaré coupables d'avoir déversé dans une rivière des substances nuisibles aux poissons (art L. 232-2 du code rural aujourd'hui L. 432-2 du code de l'environnement).

Le juge retient que le directeur au titre de la délégation avait tous pouvoirs pour représenter la société auprès des administrations de l'environnement, de l'équipement, de l'industrie, de l'urbanisme et auprès des autorités locales et départementales ;

qu'il devait contracter tous engagements et prendre toutes mesures nécessaires à la bonne marche de l'établissement et plus particulièrement en matière d'hygiène et sécurité ;

qu'il était responsable de la sécurité générale du site ;

qu'il disposait des pouvoirs les plus étendus dans la limite des procédures internes à la société, afin d'arrêter les mesures qu'il estimait les mieux adaptées pour en assurer le respect, en conformité avec les dispositions légales administratives notamment en matière de droit de l'environnement ;

qu'il disposait de l'autorité et des compétences nécessaires et qu'était joint à la procédure un document intitulé « processus de management » codifiant pour le directeur les processus de préparation des dossiers et d'approbation des demandes d'investissements.

Dans ces conditions son comportement (attentisme) au regard du projet qui ne respectait pas les normes imposées aux installations classées (problème d'épandage d'eaux résiduaires) bien que n'ayant pas directement causé le dommage, a contribué à créer la situation à son origine.

La Cour, nonobstant le fait que le directeur ne pouvait engager des dépenses supérieures à 100.000 francs , retient sa responsabilité pour ne pas avoir pris de

mesures permettant d'éviter le dommage et d'avoir délibérément violé des dispositions réglementaires.

La Cour retient pour le délégataire la qualité de représentant de la société, au sens de l'article L 121-2 du code pénal, et en déduit la responsabilité pénale de la société du fait de l'infraction commise pour son compte par le délégataire.

➤ **Cour d'Appel de Caen, 8 septembre 1999**

Le chef d'agence d'une carrière disposant d'une délégation de pouvoirs est condamné pour défaut d'entretien d'un bac à l'origine de la pollution d'une rivière alors que l'activité de la carrière était arrêtée pour cause de vacances et que le débordement était consécutif à un orage.

La Cour retient le délit de négligence.

Appliquant les dispositions de l'article L 121-2 du code pénal, la Cour retient également la responsabilité de la société.

➤ **Cour d'Appel d'Amiens, 23 mars 1999 Guerrida Mohamed / Ministère Public, n°286**

Dans cet arrêt, relatif à des non-conformités d'une installation classée et au non-respect d'un arrêté préfectoral imposant des analyses des rejets dans l'air et la réalisation d'une réserve d'eau pour prévention des incendies, la Cour retient la responsabilité du Président de la société alors qu'il avait délégué ses prérogatives sur l'établissement concerné à son Directeur Général.

Pour rejeter la validité partielle de la délégation la Cour retient que si le directeur général avait des pouvoirs en matière de personnel il n'était pas établi que la mise en conformité de l'installation lui incombait.

La Cour considère que l'importance des investissements étant telle que seul le président pouvait les engager. Il est donc déclaré coupable de mise en péril de la sécurité des personnes et d'atteinte à la santé publique

➤ **Cass. crim., 14 octobre 1998, n°97-85260**

Exploitation sans autorisation d'une installation classée

La Cour relève que les modifications apportées à l'installation initiale constituaient des modifications notables et par suite auraient dû faire l'objet d'une autorisation nouvelle et l'absence de cette autorisation préalable rendait l'exploitation illégale.

Le motif invoqué par le prévenu (l'absence de sinistre durant la période) pour s'exonérer de toute faute notamment en regard de l'impact des modifications sur la qualité de l'eau, a été rejeté par la Cour.

Par ailleurs le prévenu arguait d'une délégation de pouvoirs donnée à un employé alors que celle-ci ne concernait que le fonctionnement des services placés sous le commandement de cette personne et non les décisions d'investissements, d'extension et d'obtention des autorisations administratives subséquentes.

De plus, l'extension de l'installation représentait un investissement important (60 MF) qui dépendait de la politique du groupe et par suite de son président et que les documents administratifs faisaient apparaître un ingénieur-conseil choisi par le président et auteur d'une déclaration au nom du président au préfet.

Enfin, l'article L 121-2 du code pénal ne pouvait être appliqué compte tenu de l'antériorité des faits.

➤ **Cass. crim., 18 juin 1997, Bull. n°96-83344**

Exploitation non autorisée d'une installation classée

Le responsable de l'entreprise n'avait pas déposé de demande d'autorisation d'exploiter et le délai donné par l'arrêté de mise en demeure de satisfaire cette obligation n'a pas pour effet de faire disparaître l'infraction pénale constituée antérieurement.

De plus la Cour retient le délit de pollution par déversement d'eaux usées.

Pour condamner le responsable du site la Cour constate que si la société ne lui a officiellement confié la responsabilité de la direction de l'usine qu'à compter du 1^{er} janvier 1995, un courrier de la direction de décembre rappelle sa satisfaction depuis sa nomination à la responsabilité de l'usine effective depuis le 1^{er} avril 1994. Cette lettre et son propre comportement vis à vis des tiers, qui dès 1994 rappelait aux autorités administratives sa qualité de directeur d'usine pour régulariser la situation administrative de l'établissement, ont été suffisants pour que la Cour retienne l'existence d'une délégation de pouvoirs en sa faveur dès cette époque.

➤ **Cass. crim., 1 février 1973 (Degrenne)**

Pollution d'un cours d'eau, validité d'une délégation de pouvoirs

La Cour casse et annule l'arrêt de la Cour d'Appel de Caen qui avait condamné le président de la société pour une pollution d'une rivière par voie de déversement de produits toxiques venant de l'usine au motif que la responsabilité pénale peut naître du fait d'autrui lorsqu'une action directe s'impose à l'employeur et dont il ne saurait se décharger sur un tiers alors que la loi la met à sa charge.

Pour casser l'arrêt la Cour retient qu'aucun texte ne prohibe les délégations de pouvoirs concernant l'application des règlements de salubrités et de sécurité dans les entreprises

Par ailleurs, **l'arrêté du 4 avril 2003** portant création d'un traitement automatisé d'informations nominatives dont la finalité est la gestion des installations classées prévoit en son article 2 la déclaration nominative à l'administration du directeur de l'établissement ainsi que du directeur technique. Dans ces conditions le directeur de l'établissement devient l'interlocuteur privilégié de l'administration et de fait le responsable de l'établissement.

A noter également la création d'un **Office de recherche et de lutte contre les infractions liées à l'environnement** et à la santé publique. Il travaille en collaboration avec les services locaux compétents et avec la délégation de pouvoirs de police administrative à des structures intercommunales, en particulier dans le domaine de l'assainissement, du bruit et de la protection de la ressource en eau (www.environnement.gouv.fr).

Annexe 5 - Bibliographie

- **BAVOILLOT (F.), WERTENSCHLAG (B.),** *Droit de l'environnement industriel* (p.64 s.) Fidal, 1996
- **BOIVIN (J-P.),** *Droit des installations classées* (Chapitre 15), l'actualité juridique, 1994
- **CORNU (G.),** *Vocabulaire juridique*, PUF
- **DESPORTES (F.), LE GUNEHCEC (F.),** *Droit pénal général*, Economica, 2001
- **GUIHAL (D.),** *Droit répressif de l'environnement*, Economica, 2000
- **STEFANI (G.), LEVASSEUR (G.), BOULOC (B.),** *Droit pénal général*, Dalloz, 2000
- **STEICHEN (P.),** *La responsabilité des directeurs techniques*, Les Petites Affiches, 2 août 1999
- Dictionnaire permanent, *Sécurité et conditions de travail*, 2002, Rubrique « Délégation de Pouvoirs » p.1223 s.
- Mémento pratique Francis Lefebvre, *Droit Social*, 2003
- *Lamy Droit Economique*, Lamy, Rubrique « poursuite en justice des auteurs de pratiques économiques illicites », n° 774 s.
- *Lamy Droit Social*, Lamy, Rubrique « hygiène et sécurité », n° 1984 s.

REMERCIEMENTS

L'élaboration de ce vade-mecum s'inscrit dans le cadre des actions engagées par le GPA "Droit de l'Entreprise" du MEDEF.

Ce vade- mecum a été rédigé par :

M. Jean-Pierre DELVIGNE

Docteur en droit

Avocat

CABINET FRANKLIN

Melle Mathilde JACQUEAU

Juriste

MEDEF

Mme Anne-Claire EGLIE-RICHTERS

Juriste à la Direction Juridique

EDF

Melle Julie BENICHOU

Stagiaire

MEDEF

M. Michel CATHERINE

Secrétaire Général

SITA FRANCE

Melle Florence MAURY

Stagiaire

MEDEF

Le MEDEF remercie l'ensemble des personnes du comité « droit de l'environnement » qui ont contribué à l'élaboration et à la relecture de ce vade-mecum.