



FACTORY RHY

AVOCATS



FACTORY

AVOCATS

Grégory CHASTAGNOL

Avocat associé

9 avril 2024

Responsabilité pénale des dirigeants : la délégation de pouvoirs



NOTRE CABINET

Droit social & droit de la protection sociale

★ EXPERTISES

Expertise pointue, créative et audacieuse, agilité et souplesse.

- ◆ Avocat-sparring-partner du DRH
- ◆ Management des ressources et optimisation sociale
- ◆ Aide à la décision et arbitrages
- ◆ Conseil en amont au contentieux
- ◆ Production d'actes juridiques « clés en main »
- ◆ Formation et restructurations d'entreprise

★ CHIFFRES CLES

Evolution du CA et l'attractivité du cabinet (77 nouveaux clients).

- ◆ 19 millions € de CA en 2023 ♥ 14 associés
- ◆ 25% de croissance / an ♥ 120 professionnels
- ◆ Top 5 cabinet Pure Players
- ◆ +30 récompenses 2022/2023



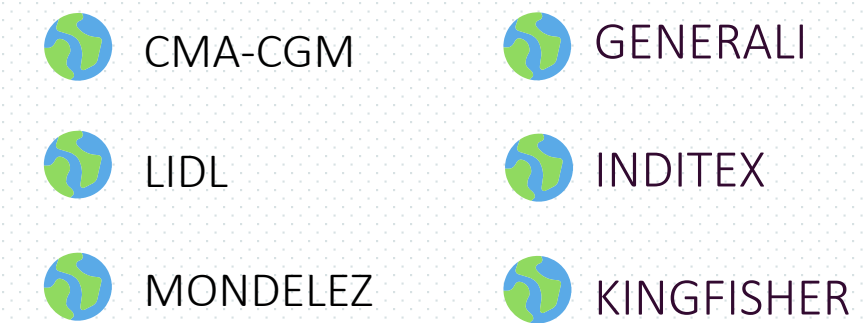
NOS RÉFÉRENCES

Droit social & droit de la protection sociale

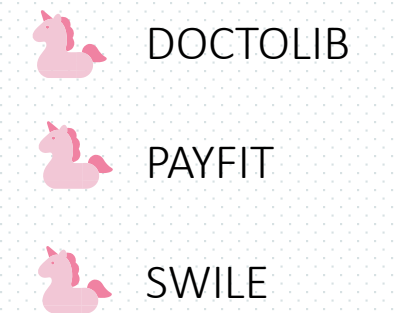
CAC 40 & SBF 120



GROUPES INTERNATIONAUX



LICORNES



AVIS CLIENTS

♥ « J'ai été amenée à collaborer avec Grégory Chastagnol dans le cadre de mes fonctions de directeur juridique et social au sein d'Elior services. (...) Je l'ai mandaté sur des dossiers collectifs ayant trait à l'égalité de traitement. Grégory a une longueur d'avance sur ses confrères. Il s'est toujours montré à l'écoute et a été force de proposition, au regard de mes attentes et de mon degré d'exigence élevé. Côté en plaidoiries, il m' a également bluffée...alors même qu'il en faut beaucoup pour m'impressionner...en raison de mon expérience passée d'avocat. (...) Collaboration fructueuse, puisque l'entreprise a gagné dans 2 contentieux collectifs sensibles ! » **Nathalie AVERDY, Directrice Juridique et Social**

♥ « Un immense merci pour ton instruction et la proposition concrète de ce que nous pourrions ou ne pourrions pas rédiger. C'est très aidant pour continuer la construction de notre position d'entreprise ! »

Société Citéo

♥ « *Leslie Nicolai est particulièrement appréciée ; forte disponibilité et pertinence des réponses apportées.* » **Témoignage client pour [Legal 500](#)**

NOS SUCCÈS

Droit social & droit de la protection sociale



LES DÉCIDEURS (2023)

INCONTOURNABLE

- ✓ Restructurations, plans sociaux et contentieux associés
- ✓ Contentieux individuel à risques
- ✓ Négociations collectives et relations sociales

EXCELLENT

- ☐ Gestion sociale des M&A et audit social
- ☐ Sécurité sociale
- ☐ Protection sociale complémentaire
- ☐ Rémunération collective et individuelle

LE PALMARÈS DU DROIT (2022)

TROPHÉES D'OR

- ✓ Gestion des relations collectives de travail
- ✓ Gestion des relations individuelles de travail
- ✓ Droit pénal du travail
- ✓ Trophées Cabinet niche de l'année

TROPHÉES D'ARGENT

- ☐ Droit de la Sécurité sociale

SOMMET DU DROIT (2022)

- ✓ Trophées d'or Firme entrepreneuriale de moins de 5 ans
- ☐ Trophées d'argent Négociations collectives & relations sociales
- ☐ Mention spéciale en santé et sécurité

LE POINT (2022)

5/5 ÉTOILES

- ✓ Droit du travail
- ✓ Droit de la Sécurité sociale
- ✓ Droit de la protection sociale





NOS ACTUALITÉS

Droit social & droit de la protection sociale

NEWSLETTERS

🔔 Le cabinet envoie toutes les semaines le bénéfice synthétisé de l'actualité en droit du travail et/ou en protection sociale complémentaire, par mail à ses abonnés.

🌐 Retrouvez également notre newsletter sur notre page LinkedIn @FactorhyAvocats.



WEBINAIRES

Le cabinet propose régulièrement des ateliers et des webinaires à destination notamment des entreprises clientes du cabinet.

Voici quelques exemples des derniers que nous avons réalisés :

- ✔ Sortir du casse tête de l'inaptitude
- ✔ La nouvelle jurisprudence des congés payés
- ✔ L'absentéisme : méthode et moyen d'actions de l'employeur

WEBINAIRE - WEBINAIRE

HARCÈLEMENT EN ENTREPRISE, COMMENT RÉAGIR ?
 AVEC LAURE LIOTIER ET SABRINA HADDAD

EN LIGNE LE **22 NOV** 08:30 - 09:30

DISPONIBLE SUR **LIVESTORM** SUR INSCRIPTION

- Les modalités de réception d'une plainte ou d'un signalement de faits de harcèlement moral et/ou sexuel
- L'importance de l'entretien de cadrage sur la suite de la procédure
- Le choix des mesures conservatoires vis-à-vis de la victime supposée et de l'auteur présumé des faits
- La préparation de l'enquête, l'instruction de la commission d'enquête et les résultats de l'enquête

INSCRIVEZ VOUS

WEBINAIRE - WEBINAIRE

SORTIR DU CASSE-TÊTE DE L'INAPTITUDE
 AVEC GREGORY CHASTAGNOL & MORGANE VALENTIN

EN LIGNE LE **26 SEPT** 09:30 - 10:30

DISPONIBLE SUR **LIVESTORM** SUR INSCRIPTION

- Comment distinguer l'inaptitude de l'aptitude avec réserves ?
- Faire face aux aménagements incompatibles avec les fonctions
- Reclassement, quel impact légal ?
- Peut-on contester un avis de la médecine du travail ?

INSCRIVEZ VOUS

WEBINAIRE

LETTRES D'OBSERVATIONS, PRÉPARER SA RÉPONSE À L'URSSAF
 AVEC QUENTIN FRISONI & MAXIME LOIZEL

EN LIGNE LE **15 NOV** 08:30 - 09:30

DISPONIBLE SUR **LIVESTORM** SUR INSCRIPTION

- Comment analyser sa lettre d'observations ?
- Est-il opportun de répondre à la lettre d'observations ?
- Quels sont les bords réflexes en termes de procédure ?
- Comprendre les différents chefs de redressement envisagés
- Préparer sa défense

INSCRIVEZ VOUS



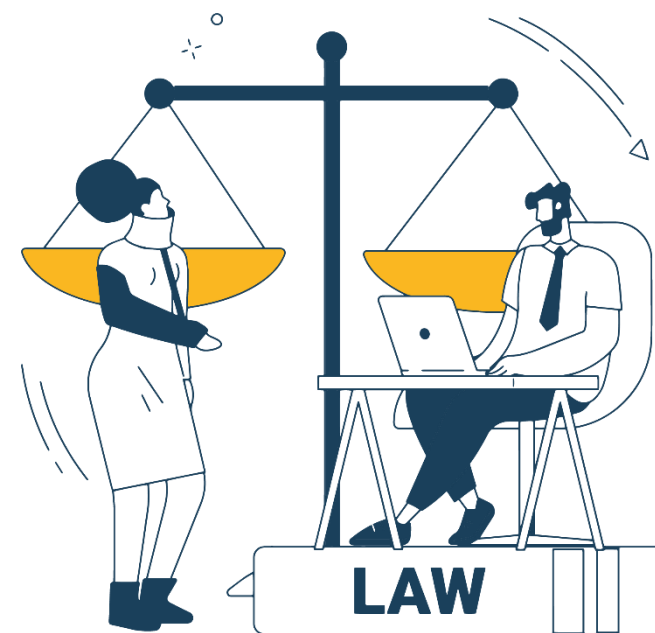


NOS COMPÉTENCES

Droit social & droit de la protection sociale

+1500

dossiers traités par un
**RELATIONS INDIVIDUELLES
AU TRAVAIL**
(conseil & contentieux)



+700

dossiers traités par un
**PSC ET CONTENTIEUX DE LA
SÉCURITÉ SOCIALE**
(conseil & contentieux)

+800

dossiers traités par un
**RELATIONS COLLECTIVES
DE TRAVAIL**
(conseil & contentieux)



+50

dossiers traités par un
**TRIBUNAUX ET RECOURS
ADMINISTRATIFS**
(conseil & contentieux)

+50

dossiers traités par un
DROIT PÉNAL DU TRAVAIL
(conseil & contentieux)



NOS PETITS +

Droit social & droit de la protection sociale

RÉSEAUX D'EMPLOYEURS

Le cabinet Factorhy Avocats est un interlocuteur privilégié au sein des réseaux :

- ▶▶ ANDRH (vice-présidence de l'ANDRH IDF)
- ▶▶ MEDEF
- ▶▶ CPME (Hauts-de-Seine)
- ▶▶ Chambres de commerce et d'industrie



PRÉSENCE JURIDICTIONNELLE

Certains avocats sont **conseillers prud'hommes** (Paris, etc.) ; d'autres sont sollicités afin d'animer des formations auprès des conseillers prud'hommes « employeurs » (Nanterre, etc.). Le cabinet participe par ailleurs au **conseil supérieur de la prud'homie**.

FORMATIONS

Outre le fait qu'un des associés du cabinet soit doyen de l'Université Paris 12, les avocats de la structure animent des formations en droit social pour différents Master (**DPRT, DRH&DS, DJCE**) mais aussi directement auprès des entreprises (en inter – Elegia, etc. – ou en intra).



IMPLANTATION NATIONALE

Le cabinet Factorhy Avocats intervient en droit social sur **tout le territoire français** (métropole, DOM, COM), quelle que soit la prestation. A l'international également si besoin, par le biais de confrères spécialisés à l'étranger.



MULTILINGUE

L'équipe dédiée est en capacité **d'intervenir en anglais** (à l'oral et à l'écrit). Le cabinet peut, en outre intervenir au besoin dans d'autres langues étrangères, espagnol, italien etc.



DROIT DU TRAVAIL

Droit social & droit de la protection sociale

GRÉGORY CHASTAGNOL

Fondateur du cabinet, il intervient sur l'ensemble des problématiques liées aux conseils stratégiques et contentieux en droit du travail.

- ✓ Conseil stratégique
- ✓ Audit
- ✓ Contentieux individuel et collectif
- ✓ Accompagnement du changement
- ✓ Formations
- ✓ Optimisation des process RH



Clément Tzwangue
Avocat Of Counsel



Laurene Cailleux
Avocate Of Counsel



Julia-Marie Dulau
Collaboratrice senior



Morgane Valentin
Collaboratrice senior



Johanna Calvel
Collaboratrice senior



Lisa Bessedik
Collaboratrice senior




Nordine Khattout
Collaborateur junior





GRÉGORY CHASTAGNOL

  Associé Fondateur


 Fondateur du cabinet, Grégory intervient sur l'ensemble des problématiques liées au droit du travail, tant en conseil qu'en contentieux.

 Titulaire d'un certificat de spécialisation en droit social

 Meilleur avocat de l'année, Palmarès du Droit 2022

 5/5 étoiles PSE et Restructuration, Magazine option finance

 Grand avocat du marché, Legal 500

 *Conduite de grands projets de restructuration, gestion de crise*

 *Sécurisation des process RH*

 *Stratégie sociale globale*

 *Accompagnement juridique à la structuration sociale des groupes et entreprises* (durée du travail, IRP, politique de rémunération etc.)

 *Mobilité internationale*

 **Formateur**
Liaisons Sociales


 **Intervenant**
École Nationale supérieure de la sécurité sociale

 **Intervenant**
DJCE de Cergy-Pontoise

 **Expert**
Association pour le progrès du management

PUBLICATIONS RÉCENTES

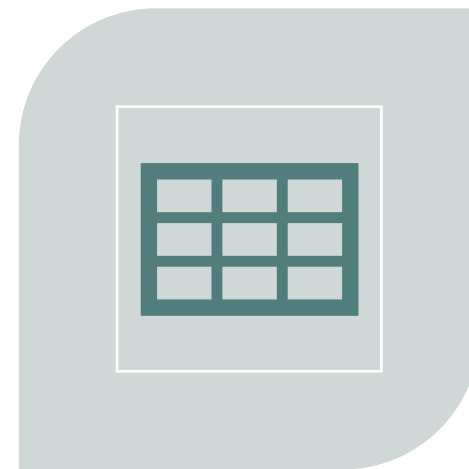
 «PSE : l'Everest du DRH ?.»
[Cahier du DRH](#) n°291

 «Aptitude avec réserves et trou noir du droit de inaptitude : big bang jurisprudentiel demandé»
[Semaine Sociale Lamy](#) n° 524

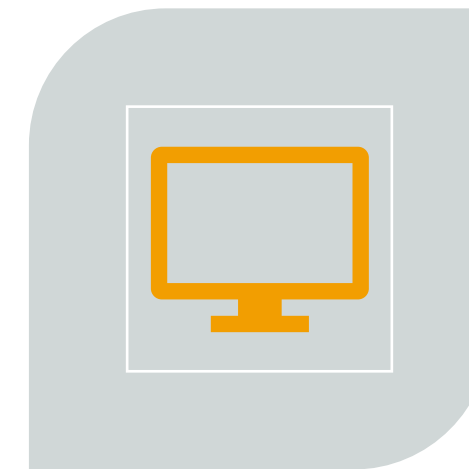
 « Acquisition des congés payés, arrêt maladie et CJUE : quand la machine s'emballe » - *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 572, 25 octobre 2023

 «Forfait en jours.»
[Liaisons Sociales](#) Octobre 2020, refonte en cours

SOMMAIRE



PARTIE 1 : LES CONDITIONS DE
VALIDITÉ DE LA DÉLÉGATION DE
POUVOIRS



PARTIE 2 : LES CONSÉQUENCES DE
LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS



1

Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs

PARTIE 1

A. L'intérêt de la délégation de pouvoirs



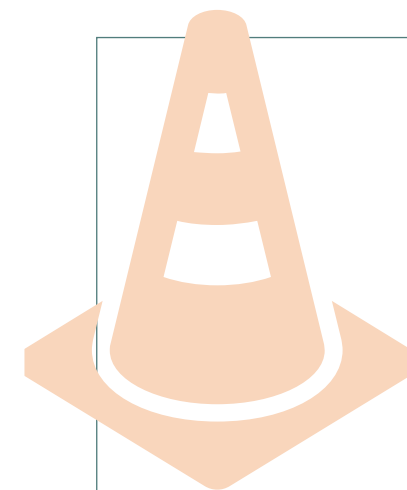
Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Intérêt de la délégation de pouvoirs



Délégation de pouvoir :

Acte juridique permettant à une personne (le délégant) de se dessaisir d'une partie de ses prérogatives au profit d'une autre personne, le délégataire, pour qu'elle exerce lesdites prérogatives à sa place et assume le cas échéant la responsabilité pénale d'une infraction aux règles entrant dans le champ de sa mission



Distinction délégation de pouvoir / délégation de signature

Délégation de signature ne transfère pas les pouvoirs du chef d'entreprise sur le délégataire, permet uniquement d'habiliter le délégataire à signer des actes déterminés pour le compte de l'employeur

Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Intérêt de la délégation de pouvoirs

Procédé de bonne gestion des entreprises :

- Chef d'entreprise doit déléguer tout ce qu'il n'est pas en mesure de contrôler lui-même

Effet pénal de la délégation de pouvoirs :

- Transfert de responsabilité
- Exonération de la responsabilité du chef d'entreprise
- Limitation des hypothèses de mise en jeu de la responsabilité pénale de la personne morale



Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Intérêt de la délégation de pouvoirs

Beaucoup de règles en matière sociale édictées sous peine de sanctions pénales plus ou moins sévères qu'il s'agisse d'une contravention ou d'un délit (pas de crime en droit pénal social)

Dirigeant d'entreprise à qui incombe le respect des prescriptions est a priori responsable des infractions commises dans l'entreprise

Responsabilité de principe et responsabilité pénale de l'entreprise personne morale soumise à des conditions précises



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Intérêt de la délégation de pouvoirs

Trois éléments constitutifs de l'infraction

Élément légal :

Responsabilité pénale suppose la violation d'un texte en vigueur législatif ou réglementaire définissant les éléments de l'infraction

Élément matériel :

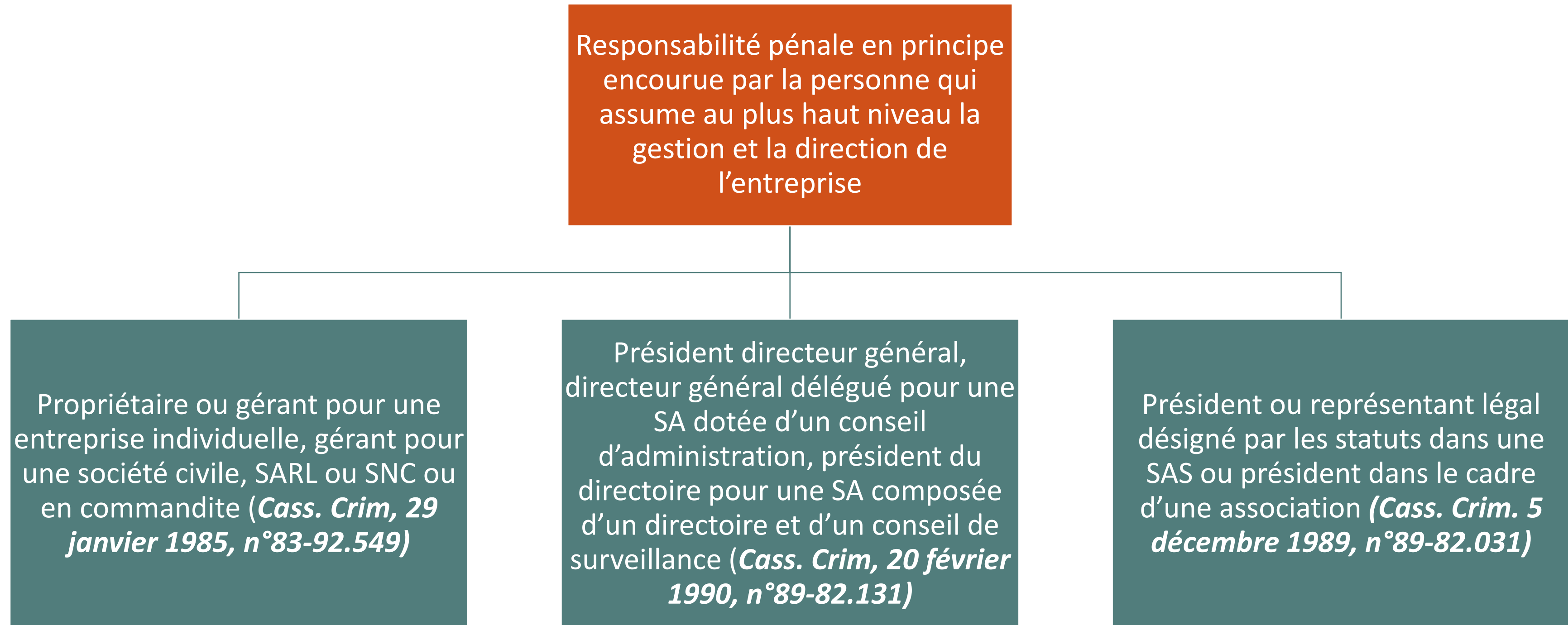
Nécessite un comportement matériel dans l'infraction, action ou omission coupable

Élément moral :

Doit être constatée l'existence d'une faute pénale dont la nature diffère si l'infraction constitue une contravention ou un délit

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Intérêt de la délégation de pouvoirs



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Intérêt de la délégation de pouvoirs

Si chef d'entreprise ne prend pas personnellement part à la réalisation de l'infraction →

Exonération de responsabilité pénale possible si délégation de pouvoir consentie à un salarié compétent (Cass. Crim., 11 mars 1993, n°91-80.598), sauf disposition légale contraire

- Délégué sera tenu pénalement responsable des infractions à la législation sociale
- L'application de cette législation lui incombe en vertu de la délégation

PARTIE 1

B. Titulaire d'une délégation de pouvoirs : Le choix du délégataire



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant au délégataire

Selon une jurisprudence constante, la Cour de cassation estime que le délégataire doit être « une personne compétente et dotée des moyens et de l'autorité suffisante » (*Cass. Soc., 8 octobre 1985*)

Conditions régulièrement rappelées par la Cour de cassation:

« Le salarié d'une société titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité, et comme tel investi dans ce domaine de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission (...) »

(*Cass. Crim., 25 mars 2014, n°13-80.376*)

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant au délégataire

Délégataire doit appartenir à l'entreprise (*Cass. Crim. 12 décembre 1989, n°89-81.074*)

Tous salariés, peu importe sa position hiérarchique, peut être investi d'une délégation de pouvoirs

→ En pratique : Personnel de l'encadrement

Il ne doit pas faire l'objet d'une mesure d'interdiction de gérer (*Cass. crim. 22 août 2018 n° 17-83.966*)

Délégation consentie à un tiers n'est pas valable (Par ex. bureau d'études ou cabinet d'avocats)

Conditions de la responsabilité pénale du dirigeant

Conditions tenant au délégataire

Délégataire doit être investi par l'employeur et informé de l'objet de la délégation et des obligations qui en résultent :

- Autorité
- Compétence
- Moyens nécessaires pour veiller à la stricte application de la réglementation (*Cass. Crim., 11 mars 1993, n°90-84.931; Cass. crim. 23 novembre 2004 n° 04-81.601 ; 8 décembre 2009 n° 09-82.183*)

→ Conditions cumulatives

En cas de litige :

- Les juges du fond vérifient si l'intéressé dispose bien de l'autonomie, de l'expérience et de la formation, du pouvoir hiérarchique, ainsi que des moyens humains, matériels et financiers lui permettant d'exercer les responsabilités qui lui ont été déléguées
- La réalité de la délégation relève de leur appréciation souveraine (*Cass. crim. 25-4-2006 n° 05-84.239 ; 30 mars 2016 n° 14-87.511*)



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant au délégataire

Le délégataire doit disposer de :

- Connaissances techniques et juridiques nécessaires (*Cass. Crim., 8 février 1983, n°82-92.644*)
- Indépendance (*Cass. Crim., 29 mai 1990, n°89-84.177*)
- Pouvoir de décision (*Cass. Crim., 21 mai 1983, n°82-93.578*)
- Moyens financiers et disciplinaires suffisants (*Cass. Crim., 29 octobre 1985, n°84-95.559*)
- Ne doit pas faire l'objet d'une interdiction de gérer (*Cass. Crim., 22 août 2018, n°17-83.966*)



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant au délégataire

Compétence du délégataire

- Cette condition jurisprudentielle vise essentiellement **le niveau des connaissances techniques du délégataire**
- **Il n'est pas concevable qu'un salarié reçoive une mission de direction ou de surveillance susceptible d'engager sa responsabilité pénale sans disposer d'une formation correspondante**
- Le délégataire doit donc avoir les connaissances techniques correspondants aux prescriptions qu'il est chargé de faire respecter
- **Cette connaissance peut en conséquence ne pas découler automatiquement de sa qualification professionnelle et nécessite alors une formation spécifique en fonction de la nature des prescriptions applicables**
- **La connaissance technique nécessaire peut ainsi s'apprécier par exemple, par rapport :**
 - aux diplômes
 - à l'expérience
 - à l'ancienneté...



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant au délégataire

Autorité du délégataire

- Le délégataire doit disposer **d'un pouvoir de commandement suffisant pour obtenir des salariés placés sous sa responsabilité l'obéissance nécessaire au respect des prescriptions législatives et réglementaires qu'il est chargé d'assurer**
- Il va donc de soi que le dirigeant, lorsqu'il entend transférer une partie de ses pouvoirs, doit avoir donné au délégataire les moyens d'assurer réellement la plénitude de ses responsabilités
- Dans ces conditions, les intermédiaires hiérarchiques, dont le rôle essentiel consisterait à transmettre des directives émanant de leurs supérieurs, ne pourraient être considérés comme de véritables délégataires (*Cass. Soc., 21 novembre 2001, n° 98-45.420*)



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant au délégataire

Les moyens du délégataire

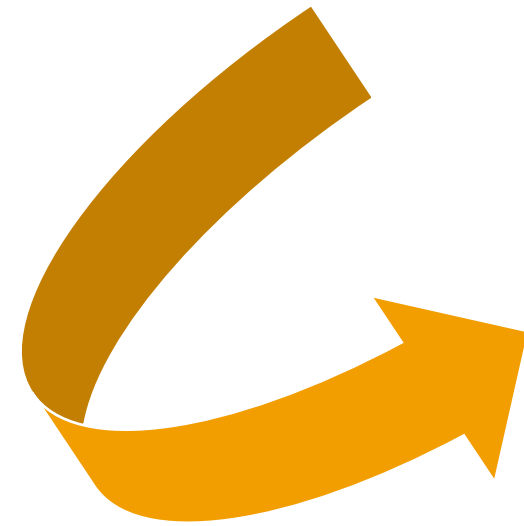
- Le délégataire doit disposer **d'un minimum d'indépendance dans l'accomplissement de ses fonctions**
- **Le manque d'indépendance** (lorsque, par exemple, l'intéressé est contraint de référer au chef d'entreprise avant toute décision), **est de nature à écarter toute délégation de pouvoirs, quand bien même celle-ci serait écrite**
- Dans ce sens, une circulaire ministérielle du 2 mai 1977 rappelle que la délégation de pouvoirs ne saurait exonérer le dirigeant de sa responsabilité de principe que s'il a mis à la disposition de son délégué les moyens d'assurer réellement ses obligations
- Il doit ainsi avoir des **moyens matériels, financiers, humains et techniques**
- A cet égard, il pourra être tenu compte notamment :
 - ✓ De la formation professionnelle de l'intéressé
 - ✓ De sa qualification dans l'entreprise
 - ✓ Du montant de son salaire
 - ✓ Du budget alloué au salarié
 - ✓ De son ancienneté dans l'activité considérée
 - ✓ Du nombre de travailleurs sous ses ordres
 - ✓ De son pouvoir d'embaucher du personnel ou commander du matériel
 - ✓ Du pouvoir disciplinaire qui lui est délégué corrélativement
- L'autorité déléguée doit également revêtir un caractère exclusif, c'est-à-dire, être concentrée sur une seule tête. La Cour de cassation considère en effet que le cumul de plusieurs délégations pour le même travail est de nature à restreindre l'autorité et entraver la liberté de chacun des délégataires (*Cass. Crim., 23 janvier 1997 n° 95-85.788 et Cass. Crim., 23 novembre 2004, n° 04-81.601*)



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant au délégataire

La délégation peut être consentie à un délégataire nommément désigné, ou bien de façon personnelle au titulaire d'un poste particulier dans l'entreprise



Dans ce 2nd cas → effet de la délégation indépendant de la personne du délégataire

Conditions de validité de la délégation

Conditions tenant à la délégation de pouvoirs - Conditions de fond

Caractère limité de la délégation

- Le délégataire ne peut s'exonérer de ses responsabilités par une délégation de pouvoirs ayant un objet trop vaste
- En effet, « *la délégation de pouvoirs ne peut avoir qu'un caractère limité* » (Cass. Crim., 29 mai 1990, pourvoi n° 89-84.177)

Caractère précis de la délégation

- La délégation, pour être opérante, doit être exempte d'ambiguïté
- Au titre de cette exigence, la délégation doit être antérieure à l'infraction. Ainsi, la délégation signée le jour même de l'infraction peut être « *dénuée de valeur probante* » (Cass. Crim., 10 juin 1980)
- La jurisprudence veille à ce que l'investiture du délégataire ait spécialement pour objet le respect des règlements relatifs à l'hygiène ou à la sécurité du travail
- Aucun transfert de responsabilité pénale ne pourra avoir lieu lorsque le préposé mis en cause aura seulement été investi d'une délégation générale portant, par exemple, sur l'organisation du travail dans la partie de l'entreprise où s'est produit l'infraction (Cass. Crim., 24 janvier 1978, pourvoi n°76-93.291).


Caractère permanent de la délégation

- L'efficacité de la délégation sur le plan pénal est subordonnée à des critères de durée et de stabilité
- Dès lors qu'il s'agit d'un transfert effectif de responsabilité, il est indispensable que celui-ci s'exerce sur une période de temps suffisamment longue, pour permettre au délégataire de remplir efficacement la mission qui lui est confiée
- Cette exigence écarte toute délégation ponctuelle ou de pure forme



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant à la délégation de pouvoirs - Conditions de fond



Chef d'entreprise qui s'immisce de façon répétée dans l'exercice du pouvoir disciplinaire conféré au salarié délégataire pour les besoins de sa mission prive d'effet la délégation de pouvoirs

Cass. Crim., 7 juin 2011, n°10-84.283

En revanche, intervention ponctuelle employeur (en raison de l'absence temporaire du délégataire) ne remet pas en cause la délégation

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant à la délégation de pouvoirs - Conditions de fond

Délégation de pouvoirs au sein des groupes de société

Président du CSE :

Employeur peut déléguer à une personne mise à sa disposition par une autre entreprise, notamment du même groupe, pourvu que cette personne ait la qualité et le pouvoir nécessaires pour lui permettre d'exercer ses prérogatives

Cass. soc., 25 novembre 2020, n°19-18.681

Délégation en matière de licenciement :

Le DRH, le Directeur financier ou le DG d'une société mère qui ne sont pas des personnes étrangères aux filiales peuvent se voir déléguer le pouvoir de licencier des salariés par elles

Cass. soc., 23 septembre 2009, n°07-44.200 ; Cass. soc., 30 juin 2015, n°13-28.146

Dirigeant d'une société mère :

peut déléguer les pouvoirs qu'il détient en matière d'hygiène et sécurité pour l'ensemble des sociétés du groupe au dirigeant de l'une des filiales sur lesquelles il exerce son autorité hiérarchique

Cass. Crim, 26 mai 1994, n°93-83.181

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Conditions tenant à la délégation de pouvoirs - Conditions de fond



Dans le cadre d'un groupe de société :

Le directeur de la société mère peut déléguer le pouvoir qu'il détient en matière d'hygiène et de sécurité pour l'ensemble des sociétés du groupe à un membre d'une filiale qui est placée sous son autorité hiérarchique

Cass. Crim. 26 mai 1994, n°93-83.180 ; Cass. Crim., 7 février 1995, n°94-81.832

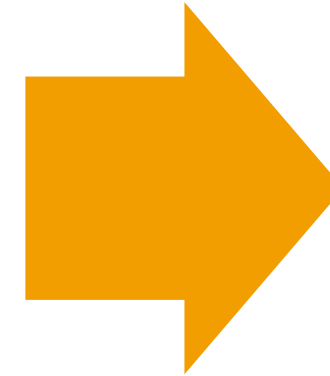
Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Nombre de délégués

L'employeur ne peut pas déléguer simultanément à plusieurs personnes ses pouvoirs pour l'exécution d'un même travail

Cass. Crim., 6 juin 1989, n°83-82.266 ; Cass. Crim., 12 décembre 2006, n°05-87.125

→ Cumul de délégations de nature à restreindre l'autorité dont tout délégué doit nécessairement disposer



Par exemple :

- Interdiction pour l'employeur de déléguer à 2 salariés la présidence du CSE
- En revanche, sauf fraude, possibilité de confier à un salarié délégation principale et à un autre délégation subsidiaire prenant effet uniquement en cas d'empêchement du délégué principal (*Cass. soc., 25 novembre 1980, n°80-60.222*)

Précisions

- le titulaire d'une délégation a le droit de subdéléguer les pouvoirs qui lui auraient été consentis à un autre salarié de l'entreprise dès lors que celui-ci dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de cette mission
- En principe, pas tenu de solliciter l'accord préalable du chef d'entreprise lui ayant délivré la délégation initiale (*Cass. Crim., 30 octobre 1996, n°94-83.650*)
- Toutefois, clause de la délégation de pouvoirs peut interdire expressément la subdélégation ou imposer autorisation ou information préalable de l'employeur



PARTIE 1

C. Extension de la délégation



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Extension de la délégation de pouvoirs



Extension verticale

- Admission de la subdélégation
- Admission de la délégation de pouvoirs au sein d'un même Groupe de sociétés
- Exemple : Un même délégataire (d'une société filiale) pourrait être responsable de l'hygiène et de la sécurité pour l'ensemble des sociétés filiales si les dirigeants de ces dernières donnent leur accord

Extension horizontale (les pouvoirs délégués)

- A l'origine la délégation de pouvoirs était uniquement possible dans le cadre de la gestion des hommes (sécurité, hygiène...)
- Extension à tous les domaines : gestion politique et économique de l'entreprise, gestion des ressources humaines, gestion des contentieux

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Extension de la délégation de pouvoirs

Subdélégation : Faculté pour le titulaire d'une délégation de transférer à un autre salarié les pouvoirs qui lui ont été délégués

Cass. Crim., 14 février 1991, n°90-80.122

Possible sans autorisation du chef d'entreprise duquel émane la délégation initiale

Cass. Crim., 30 octobre 1996, n°94-83.650

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Extension de la délégation de pouvoirs

Pluri-délégation possible : Permet au dirigeant de l'entreprise de déléguer différentes responsabilités à plusieurs salariés

Obligations peuvent être réparties entre plusieurs salariés si chaque délégation détaille précisément les missions déléguées à chaque délégataire + ceux-ci gardent autorité et indépendance

Cass. Ch. Crim, 12 novembre 2003, 02-88.031

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Extension de la délégation de pouvoirs

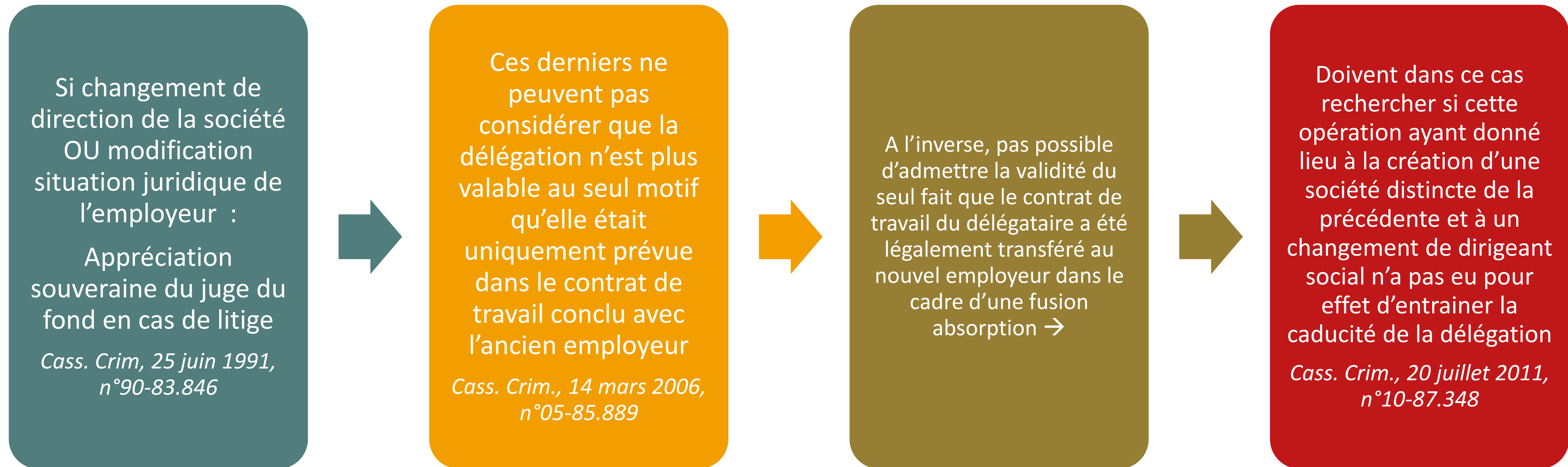
En revanche, co-délégation c-a-d cumul de délégation pour les mêmes tâches est interdite et jugée irrégulière

Cass. Crim., 6 juin 1989, n°88-82.266

Co-délégation interdite car, dans ce cas, chaque salarié délégataire ne bénéficie plus de l'autorité et de l'indépendance nécessaire à l'exercice de ses missions

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Extension de la délégation de pouvoirs



Que ce soit en cas de changement de direction de la société ou de modification de la situation juridique de l'employeur le nouveau dirigeant a intérêt à faire le point sur les délégations consenties par son prédécesseur, à les confirmer ou les révoquer selon le cas par écrit

Conditions de la responsabilité pénale du dirigeant

Conditions tenant au délégataire

Si changement dans la direction de la société →

Nouveau dirigeant qui veut invoquer les délégations consenties par son prédécesseur à intérêt à les confirmer par écrit



PARTIE 1

D. Le domaine de la délégation de pouvoirs



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Domaine de la délégation de pouvoirs

Obligation prescrite en matière sociale : embauche, durée du travail, médecine du travail, représentation du personnel, sécurité sociale etc.

Domaine privilégié : hygiène et sécurité du travail

Précision : délégation n'a d'effet que pour le domaine pour lequel elle a été consentie

Par exemple :

- Délégation concernant la finalisation du chantier n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité pénale pour des infractions à la réglementation sur la sécurité des travailleurs (*Cass. Crim., 8 septembre 2015, n°15-83.053*)
- L'employeur ne peut pas se prévaloir d'une délégation en matière d'hygiène et de sécurité pour échapper à des poursuites qui concernent des infractions relatives à la durée du travail et aux conditions d'embauche des travailleurs étrangers (*Cass. Crim., 9 novembre 1993, n°92-86.101*)



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Preuve de la délégation de pouvoirs

Illustrations :



Absence de délégation de pouvoirs valable du chef de dépôt qui perçoit un salaire modeste, qui passe des commandes de matériels et travaux d'entretien mais qui ne règle pas les factures et ne dispose pour l'embauche de ses collègues que d'un mandat de présélection (*Cass. Crim., 25 janvier 2000, n°97-86.355*)



Par ailleurs, n'est pas titulaire d'une délégation de pouvoirs valable le directeur salarié d'un restaurant qui ne dispose pas d'autonomie, qui doit faire valider par sa hiérarchie toutes les décisions concernant le personnel et qui n'a pas le droit d'engager seul des dépenses supérieures à 100 € (*Cass. Crim., 3 décembre 2013, n°12-87.266*)



Ou encore, jeune salarié qui a reçu sa 1^{ère} délégation à 21 ans, moins d'une année après son arrivée dans l'entreprise (*Cass. Crim., 8 décembre 2009, n°09-82.183*)

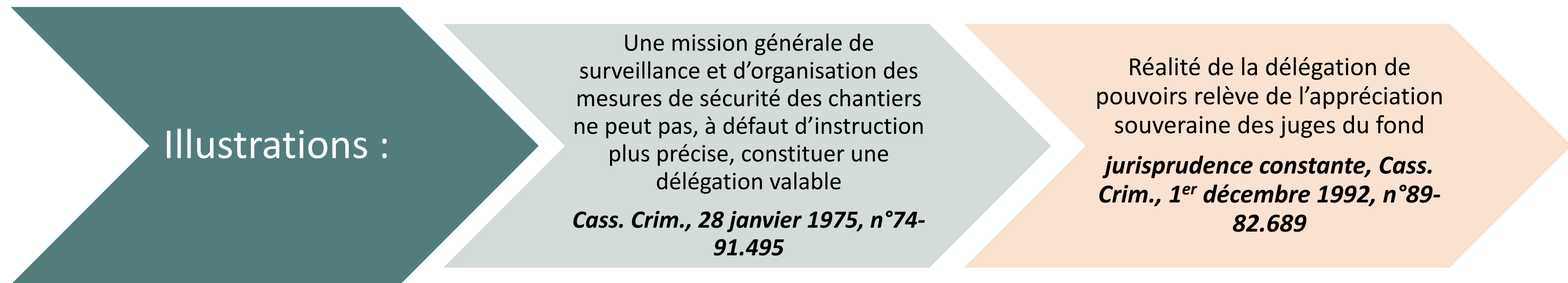
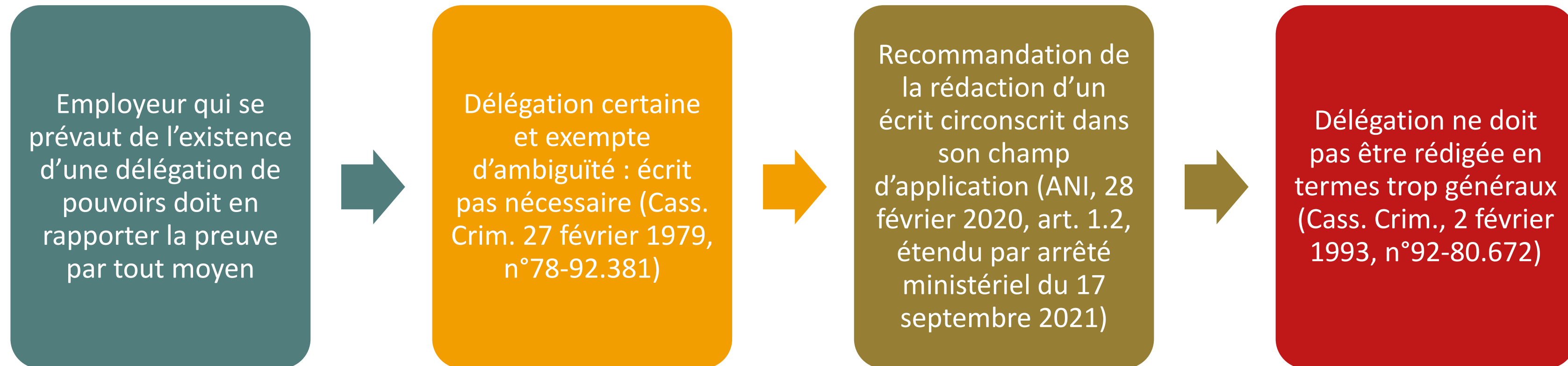
PARTIE 1

E. La preuve de la délégation de pouvoirs



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Preuve de la délégation de pouvoirs



Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Preuve de la délégation de pouvoirs

En principe l'écrit n'est pas une condition de validité de la délégation de pouvoirs


(Cass. Crim., 10 février 1981, n°80-92.647 ; Cass. Crim., 13 juin 2018, n°16-23.701)

Néanmoins, pour faciliter preuve de la délégation de pouvoirs et son acceptation → écrit et signature par le délégant et le délégataire recommandé

Écrit peut notamment prendre la forme d'une clause du contrat de travail ou d'un avenant à ce dernier

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Preuve de la délégation de pouvoirs



Attention :
Délégation de pouvoirs doit être certaine et dépourvue de toute ambiguïté
Cass. Crim., 2 février 1993, n°92-80.627

Il est donc conseillé de bien préciser son objet, son étendue, les moyens mis à disposition du délégataire pour l'exercice de sa mission et les conséquences de la délégation en matière pénale

A l'inverse, il faut éviter de la rédiger en caractère trop généraux

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Preuve de la délégation de pouvoirs

Rédaction d'un écrit/publicité

- La jurisprudence admet le principe de la délégation de pouvoirs implicite (*Cass. Crim., 2 mars 1999, pourvoi n° 97-80.302*)
- Toutefois, sur le plan pratique, les juridictions font une application très restrictive de cette notion de délégation implicite
- Aussi, la délégation doit, **de préférence, être écrite, ce qui constituera une preuve certaine et sans ambiguïté de son existence**
- **En outre, il paraît opportun de donner à l'investiture une publicité minimale dans l'entreprise de façon à ce que les initiatives du délégataire ne puissent être ultérieurement contestées**
- En pratique, il est nécessaire de **renforcer cet écrit par des notes de service, un organigramme détaillé, des procédures écrites**

Acceptation du délégataire

- **L'acceptation du délégataire est, bien entendu, indispensable pour donner plein effet à la délégation de pouvoirs** (*Cass. Crim., 2 mars 1994, pourvoi n° 93-83.458*)
- L'acceptation du délégataire ne doit pas être viciée, et celui-ci doit, en conséquence, être informé sur la nature et les conséquences de la délégation consentie

Conditions de validité de la délégation de pouvoirs

Preuve de la délégation de pouvoirs

Conseils pratiques afin de s'assurer de l'efficacité d'une délégation de pouvoirs :



Rédaction d'une délégation précise et circonstanciée



Se ménager la preuve de l'acceptation par le délégataire de la délégation de pouvoirs : (signature)



Le délégant ne doit pas s'immiscer dans la mise en œuvre des pouvoirs délégués



Connaissance par les autres salariés de la délégation



Le juge a souligné l'importance de la publicité de la délégation auprès des subordonnés du délégataire

2

Les conséquences de la délégation de pouvoirs

PARTIE 2

A. Responsabilité pénale



Responsabilité pénale

Si délégation répond aux conditions de validité requises et a été consentie avant la commission de l'infraction



Délégation de pouvoirs entraîne un transfert sur la personne du délégataire de la responsabilité pénale encourue pour les infractions aux dispositions de la législation sociale entrant dans le champ de sa mission



Responsabilité pénale

Du fait du transfert de responsabilité, une même infraction ne peut pas être retenue à la fois contre le chef d'entreprise et contre le salarié délégataire voire subdélégataire

Cass. Crim., 14 octobre 1997, n°96-83.191 et Cass. Crim., 14 novembre 2006, n°05-83.367

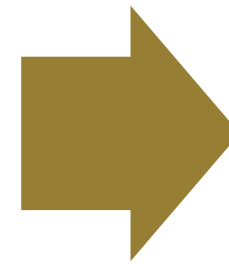
Limites du principe : responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée même s'il a consenti une délégation, pour les infractions aux dispositions sur la représentation du personnel relevant de son propre pouvoir de direction et de manière plus générale lorsqu'il a participé à l'infraction poursuivie ou a commis une faute distincte de celle du délégataire

Possibilité d'être condamné pour délit d'entrave au fonctionnement des IRP, le cas échéant conjointement au délégataire si celui-ci a commis une faute personnelle ayant contribué à l'infraction

Responsabilité pénale

Le salarié titulaire d'une délégation ou subdélégation valable des pouvoirs de l'employeur est considéré comme un représentant de la personne morale au sens de l'article 121-2 du Code pénal

Cass. Crim., 14 décembre 1999, n°99-80.104 ; Cass. Crim., 30 mai 2000, n°99-84.210 ; Cass. Crim., 25 mars 2014, n°13-80.376



Il engage en conséquence la responsabilité pénale de l'entreprise personne morale pour les infractions commises pour le compte de celle-ci

PARTIE 2

B. Responsabilité civile



Responsabilité civile

La responsabilité civile de l'employeur délégrant peut être engagée en application de l'article L.1242 al° 5 du Code civil du fait des actes préjudiciables à des tiers commis par le salarié délégataire dans l'exercice de ses fonctions

Celle du salarié délégataire est dans ce cas exclu dès lors qu'il a agi dans les limites de la mission qui lui était impartie

Cass. Ass. Plen., 25 février 2000, n°97-17.378 et Cass. Crim., 4 septembre 2018, n°17-82.297

En revanche, salarié délégataire auteur d'une faute qualifiée au sens de l'article 121-3 du Code pénal, ie faute pénale intentionnelle, engage sa responsabilité civile à l'égard des tiers victimes de l'infraction, même si celle-ci a été commise dans l'exercice de ses fonctions

Cass. Crim., 28 mars 2006, n°05-82.975

Ordre de l'employeur

Cass. Ass. Plen., 14 décembre 2001, n°00-82.066

PARTIE 2

C. Statut du délégataire



Statut du délégataire

Salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs peut être sanctionné ou licencié s'il a commis une faute dans l'accomplissement de sa mission

Aucune faute ne peut lui être reproché si l'employeur ou supérieur hiérarchique s'est immiscé dans le déroulement de la tâche en rapport avec sa mission, autonomie d'initiative nécessaire à toute délégation effective ayant été ainsi supprimée

Cass. Soc., 21 novembre 2000, n°98-45.40



Délégation de pouvoirs en matière de représentation du personnel peut avoir des conséquences sur l'exercice des droits collectifs des salariés concernés, notamment désignation comme délégué syndical et représentant syndical au CSE, électorat et éligibilité aux élections professionnelles et droit de siéger au bureau de vote à ces élections

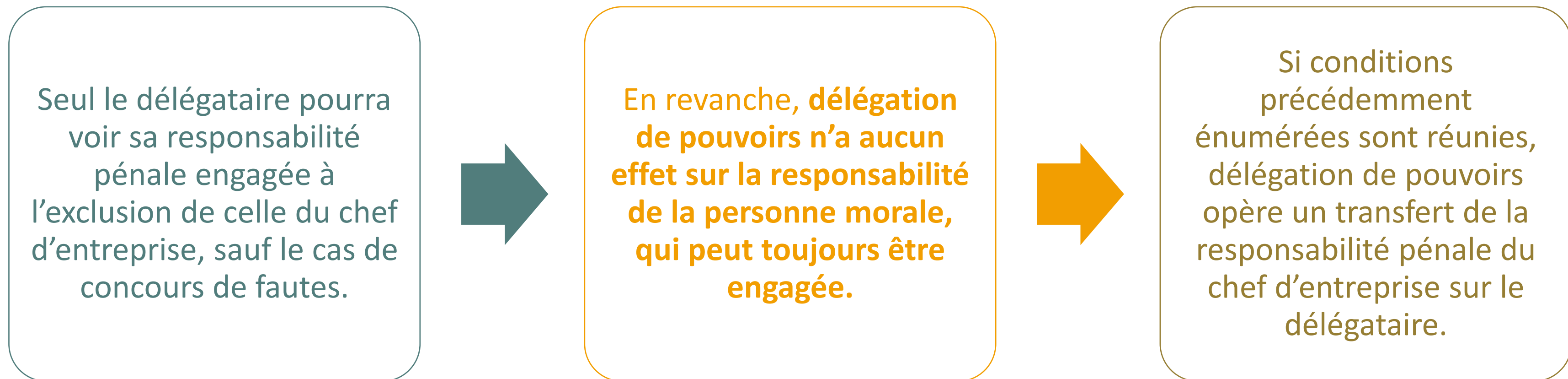
PARTIE 2

D. Le transfert de responsabilité et les hypothèses de cumul



Les effets de la délégation de pouvoirs

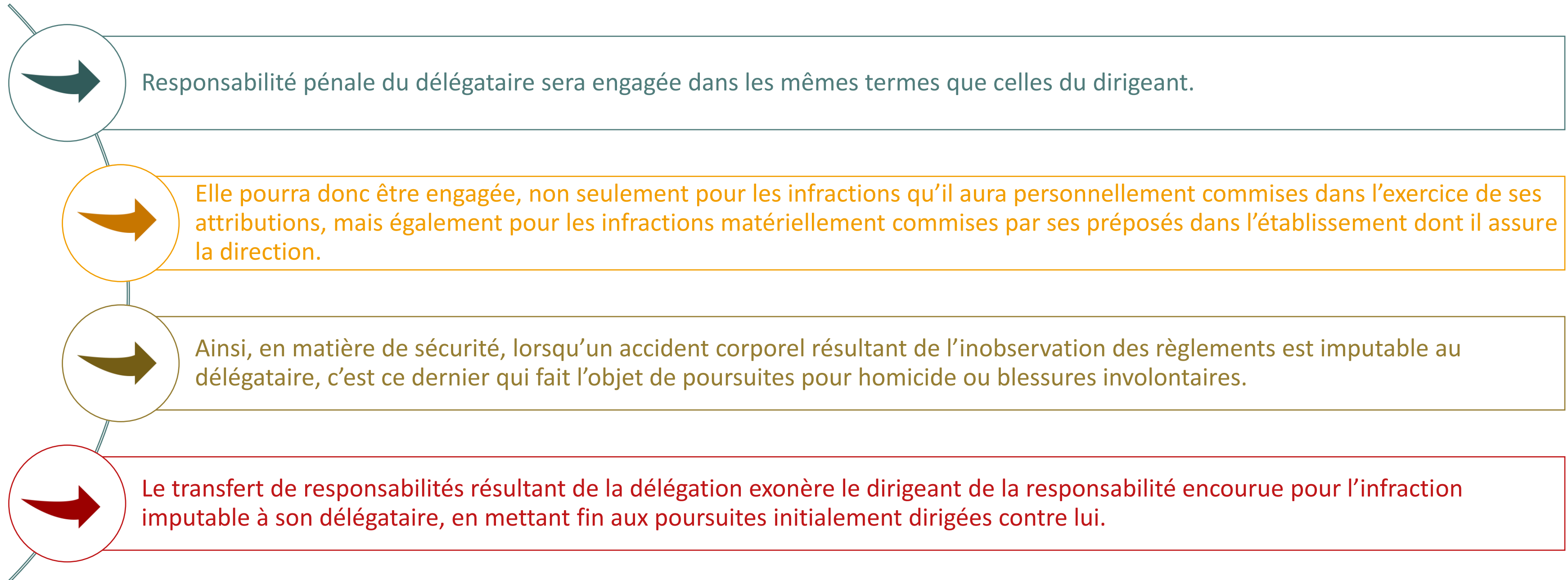
Transfert de responsabilité du délégué au délégataire



Les effets de la délégation de pouvoirs

Transfert de responsabilité du délégué au délégataire

Deux conséquences fondamentales s'attachent à ce transfert :



Les effets de la délégation de pouvoirs

Hypothèse de cumul de responsabilités

Plusieurs hypothèses dans lesquelles un cumul de responsabilités pénales est possible :

Dirigeant a participé personnellement à la réalisation de l'infraction en tant que coauteur ou complice

Responsabilité alternative en matière d'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité pas applicable aux infractions d'homicide ou de blessures involontaires par imprudence relevées à la suite d'un AT

En effet, cumul des responsabilités possible si faute de négligence caractérisée, distincte de l'inobservation des règlements peut être reprochée au dirigeant

Responsabilité pénale du délégataire peut être engagée pour les domaines visés par la délégation de pouvoirs + responsabilité du dirigeant peut également être engagée pour d'autres infractions n'entrant pas dans le champ d'application de cette délégation et qui relèvent de ses pouvoirs propres de dirigeant



Les effets de la délégation de pouvoirs

Hypothèse de cumul de responsabilités

En pratique, difficultés en matière de délégation de pouvoirs : Acceptation par les salariés concernés d'une délégation de pouvoirs écrite car réelle modification de contrat de travail lorsqu'elle est évoquée en cours de relation contractuelle

Il convient, dans cette optique, de tout particulièrement insister sur les points suivants :

Délégation de pouvoirs peut être judiciairement reconnue en l'absence même d'écrit dès lors qu'elle ressort du contenu des missions confiées au salarié concerné.

En revanche, existence d'un schéma de délégation écrit et cohérent (organigramme) est un élément susceptible de participer à l'atténuation des responsabilités de l'ensemble des intéressés.

Employeur, investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail.

Dès lors, un salarié est fondé à demander à son employeur le remboursement des frais qu'il a engagés pour assurer sa défense lors d'un contentieux pénal dont l'objet était lié à l'exercice de ses fonctions (*Cass. Soc., 18 octobre 2006, n°04-48.612*).

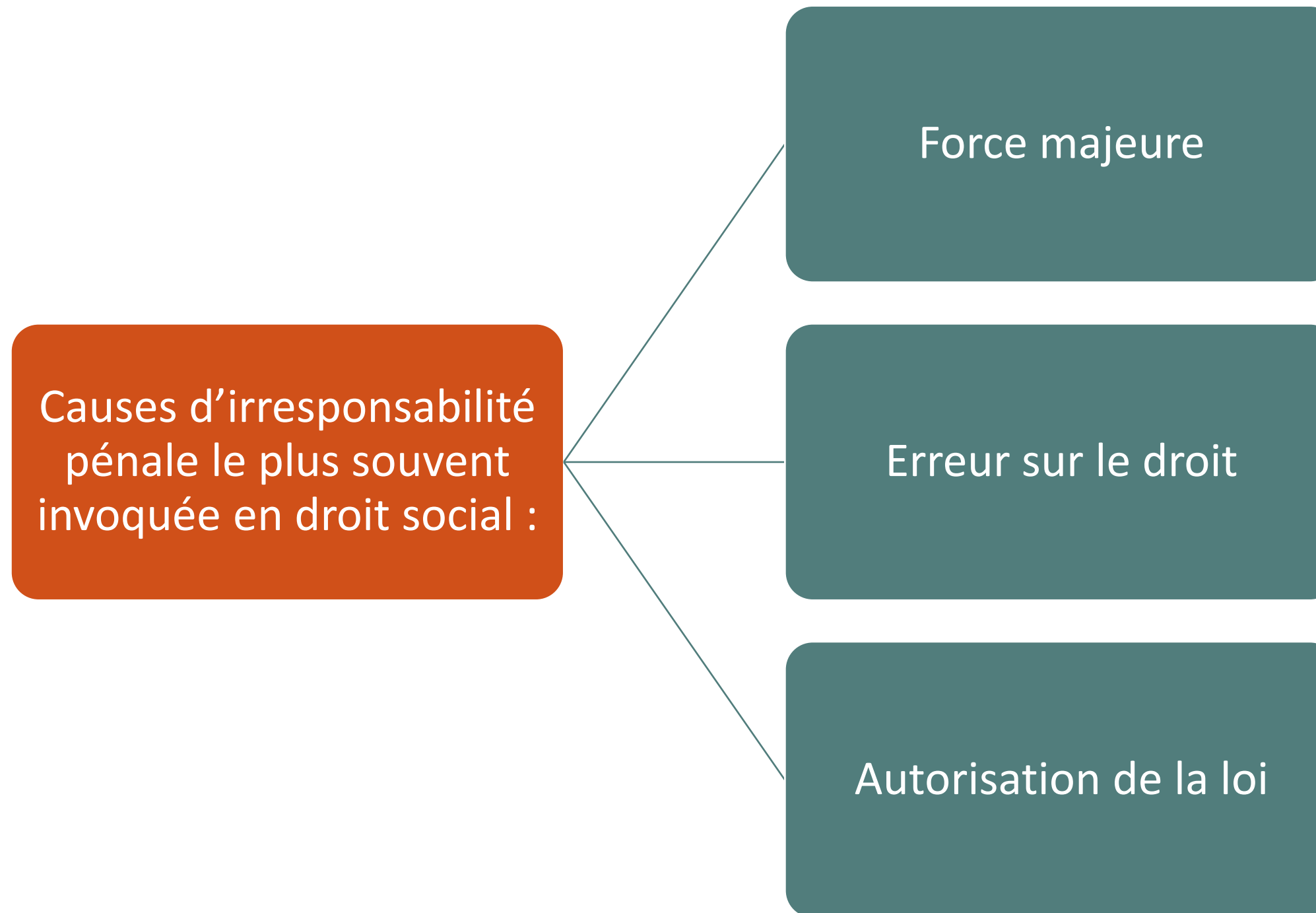
PARTIE 2

E. Les causes d'exonération des responsabilités



Les effets de la délégation de pouvoirs

Causes d'exonération des responsabilités



Les effets de la délégation de pouvoirs

Causes d'exonération des responsabilités – Force Majeure

Force majeure (Art. 122-2 du Code pénal) :

- Suppose l'existence d'un événement imprévisible et insurmontable ayant empêché l'employeur de se conformer à la loi (**Cass. Crim, 31 octobre 1963, n°63-90.704**)
- Ne peut résulter que d'un événement indépendant de la volonté humaine
- La contrainte morale peut, comme la contrainte physique, exonérer l'auteur d'un délit de toute responsabilité pénale

Exemples :

- Apparition d'un cas de tuberculose parmi le personnel, qui met l'employeur dans l'impossibilité de répondre aux questions des RP dans les délais légaux (**Cass. Crim., 3 décembre 2013, n°12-87.270**)
- Pas de force majeure lorsque le chef d'entreprise invoque l'incendie partiel de son établissement pour échapper à la responsabilité encourue pour non-respect de la procédure de licenciement des salariés protégés, dès lors qu'il a pu disposer de nouveaux locaux dans un délai très bref (**Cass. Crim, 4 octobre 1977, n°76-93.433**)

Les effets de la délégation de pouvoirs

Causes d'exonération des responsabilités – Erreur sur le droit

Erreur sur le droit (Art. 122-3 du Code pénal) :

N'est pas pénalement responsable la personne qui justifie avoir cru par une erreur sur le droit qu'elle n'était pas en mesure d'éviter pouvoir légitimement accomplir l'acte

Exemple :

- Erreur sur la portée d'un texte qui peut être évitée en consultant l'inspection du travail ou des juristes qualifiés ne présente pas un caractère insurmontable, en particulier si les textes ne prêtent à aucune équivoque (***Cass. Crim, 5 mars 1997, n°95-83.492 ; Cass. Crim, 19 mars 1997, n°96-80.853 ; Cass. Crim, 8 août 1994, n°94-80.080***)
- Information erronée communiquée à l'employeur par la fédération professionnelle dont il dépend ne constitue pas une erreur de droit inévitable (***Cass. Crim., 19 septembre 2006, n°05-86.169***)
- Information erronée fournie par l'administration l'employeur poursuivi pour avoir toléré une prolongation excessive de la durée de travail de ses salariés alors qu'il a appliqué les clauses d'un accord professionnel élaboré sous l'égide d'un médiateur désigné par le gouvernement et faisant référence au Code du travail (***Cass. Crim., 24 novembre 1998, n°97-85.378***)

Les effets de la délégation de pouvoirs

Causes d'exonération des responsabilités – Autorisation de la loi

Autorisation de la loi (Art. 122-4 alinéa 1) :

Responsabilité pénale exclue à l'égard de la personne qui accomplit acte prescrit ou autorisé par une loi ou un texte réglementaire

Exemple :

- Employeur ne peut pas être poursuivi pour discrimination à raison d'un refus d'embauche fondé sur le sexe dès lors que l'emploi concerné fait partie de ceux dont la loi admet qu'il soit réservé à l'un ou l'autre sexe
- De même, il ne peut pas être reproché une diffamation non publique pour avoir imputé à un salarié des faits de harcèlement sexuel dans la lettre lui notifiant son licenciement, car obligation légale d'énoncer dans celle-ci les motifs de la rupture du contrat de travail (**Cass. Crim. 12 octobre 2004, n°03-86.262**)

Les effets de la délégation de pouvoirs

Exonération des responsabilités

État de nécessité (article 122-7 du Code pénal) :

- N'est pas pénalement responsable la personne qui, face à un danger actuel ou imminent qui menace elle-même, autrui ou un bien, accomplit un acte nécessaire à la sauvegarde de la personne ou du bien, sauf s'il y a disproportion entre les moyens employés et la gravité de la menace
- 3 critères exigés :
 - ✓ Existence danger actuel ou imminent menaçant personne ou bien,
 - ✓ Nécessité pour sauvegarder cette personne ou ce bien de commission infraction ,
 - ✓ Proportion entre moyens employés et la gravité de ce moyen.



Le consentement de la victime n'est pas une cause d'exonération de responsabilité, notamment en cas de :

- Non-respect de la législation sur le repos hebdomadaire,
- Licenciement d'un Délégué du Personnel sans autorisation de l'Inspecteur du Travail.

CONTACT

Droit du travail



Grégory Chastagnol

06 16 70 48 78

gc@factorhy.com





F A C T O R H Y

AVOCATS