

Les délégations de pouvoir en matière de santé et de sécurité : une technique de transfert des responsabilités pénales sous haute surveillance



Hélène Daher et Alexandre, Daher Avocats

Comment sécuriser les délégations de pouvoir en entreprise en matière de santé et de sécurité ? Dans cette chronique, Hélène Daher, associée et Alexandre Orts, counsel, au sein du cabinet Daher Avocats livrent leurs recommandations qui s'appliquent aussi au nouveau référent Covid.

L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne cesse de se diffuser en droit du travail. Elle requiert, dans les entreprises, la mise en place de délégations de pouvoirs permettant de mieux assurer cette obligation et de transférer les responsabilités qu'elle génère. Ces délégations de pouvoirs sont sous haute surveillance judiciaire. Il est indispensable, tout particulièrement en période de pandémie, de les auditer afin de veiller à leur efficacité juridique, spécifiquement en matière pénale.

Intérêt et illustrations pratiques du mécanisme de délégation

La délégation de pouvoirs constitue une "technique d'organisation de l'entreprise" (*selon les termes d'Alain Coeuret*) autorisant la décentralisation et plus largement, la diversification des personnes habilitées à exercer, dans l'entreprise, le pouvoir de direction.



Elle consiste, pour le représentant de l'employeur (le délégant), à transférer une partie de ses pouvoirs à un tiers (le délégataire), afin que ce dernier accomplisse les actes correspondant aux pouvoirs ainsi délégués et assume – le cas échéant – la responsabilité pénale qui s'y rapporte.

La délégation apparaît ainsi comme un outil stratégique permettant de s'assurer que certaines missions soient assurées par la personne identifiée en interne comme "la plus qualifiée" pour mener à bien sa mission et prévenir les risques éventuels qui y seraient rattachés.

Une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et sécurité peut ainsi par exemple être consentie à un directeur de chantier, lequel a une connaissance accrue du terrain et des équipements nécessaires à la protection des salariés, puisqu'il s'agit d'une situation à laquelle il est confronté au quotidien. Il est ainsi censé mieux appréhender les situations à risque (type accident du travail) et pouvoir les prévenir, le cas échéant.

Attention toutefois, afin d'être pleinement efficace et susceptible d'entraîner effectivement un transfert de responsabilité pénale, la délégation doit respecter des conditions relativement strictes.

Un formalisme simplifié contrebalancé par des conditions strictes d'efficacité

La délégation de pouvoirs n'est, par principe, soumise à aucun formalisme particulier et peut être tacite.

La rédaction d'un écrit est toutefois recommandée aux fins de preuves et pour clairement définir le champ de la délégation (totale ou partielle), son périmètre (entreprise, établissement, chantier) et le cas échéant la possibilité de procéder à des subdélégations.

On notera que la délégation de pouvoirs ne peut pas être confiée à une personne étrangère à l'entreprise, telle qu'un cabinet d'expertise comptable (*arrêt du 26 mars 2002*). En revanche, elle peut être accordée à une autre personne du groupe de sociétés, telle que le directeur du personnel d'une société mère (*arrêt du 19 janvier 2005*).

En outre, afin d'assurer son opposabilité auprès des salariés, il peut être pertinent d'informer ces derniers, placés sous l'autorité du délégataire, de l'existence de la délégation (via une note de service ou une communication interne par exemple). Dans les faits néanmoins, si la délégation est mise en œuvre de manière justifiée, les salariés seront aisément en mesure de savoir qui est la personne responsable.

Afin d'être efficace d'un point de vue civil, la délégation de pouvoirs consentie doit par ailleurs avoir un périmètre déterminé et porter sur un pouvoir susceptible d'être délégué, transféré à un délégataire dûment habilité.

A cet égard, si nous déconseillons de dresser une liste prétendument exhaustive des pouvoirs délégués, qui pourrait conduire à écarter le transfert de responsabilité si le pouvoir délégué n'apparaît pas dans la délégation, nous recommandons néanmoins de préciser qu'elle porte sur le respect des obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité, puis de spécifier les pouvoirs délégués en matière d'hygiène et sécurité en termes généraux. Par exemple : "notamment élaborer et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels", "veiller à la protection des échafaudages, plateformes",...

Le respect des conditions susmentionnées suffit – en théorie – à assurer la validité de la délégation sur le plan civil, à savoir que les actes ainsi effectués ont valablement engagé la société.



Pour autant, l'efficacité "pénale" de la délégation suppose notamment que :

la délégation ait été consentie avant la commission de l'infraction et ait été acceptée par le délégataire ; le délégataire soit un préposé de l'entreprise, pourvu des compétences techniques (au vu de sa formation et de son expérience professionnelle), de l'autorité (c'est-à-dire d'une position hiérarchique lui permettant d'exercer le pouvoir disciplinaire de l'employeur) et des moyens nécessaires (humains, matériels ou financiers notamment) lui permettant de veiller au respect de la réglementation dans le périmètre qui lui est délégué. Nous recommandons donc d'effectuer un bilan en amont, afin de faire bénéficier les délégataires, si nécessaire, d'une formation spécifique en lien avec les compétences déléguées. Ce bilan pourrait également permettre de déterminer le budget qui devrait être alloué au délégataire afin de lui donner les moyens financiers nécessaires à l'exercice de ses missions.

En effet, si cet élément est souvent laissé de côté, il peut être opportun de prévoir dans l'instrumentum de la délégation de pouvoirs une liste et un plafond des dépenses qui peuvent être engagées de façon autonome par le délégataire.

Un mécanisme contractuel relativement souple et modulable

Le mécanisme de délégation peut être adapté en fonction de la taille et de l'organisation de la structure au sein de laquelle il est appliqué. Il est ainsi possible de sous-déléguer tout ou partie des pouvoirs transférés (sauf refus exprès du délégant initial), moyennant le respect des conditions de validité applicables à la délégation elle-même.

En outre, le recours à des délégations intragroupe est fréquent et largement accepté par les juges, lesquels ont ainsi considéré que le dirigeant d'un groupe d'entreprises peut déléguer ses pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité au dirigeant d'une des sociétés du groupe sur lequel il exerce son autorité hiérarchique, à condition que le délégataire possède l'autorité, la compétence et les moyens nécessaires.

A noter toutefois que, si les délégations entre une société-mère et ses filiales sont largement admises, leur validité entre sociétés sœurs doit être appréciée au cas par cas, l'autorité hiérarchique étant dans cette hypothèse plus difficile à établir.

Délégations de pouvoir et Covid-19

La désignation d'un référent Covid-19 dans de nombreuses sociétés peut interroger sur la nécessité de concéder à ce référent – dont les modalités de désignation sont relativement libres – une véritable délégation de pouvoirs en la matière.

Cette délégation – écrite – pourrait notamment rappeler la nécessité pour ledit référent de s'assurer de la mise à jour du DUER, du respect des mesures sanitaires etc. Ce dernier pourrait bénéficier d'une formation spécifique et devrait en toute hypothèse remplir les conditions propres aux délégataires (compétence, autorité, moyens).

Plus largement, les différentes délégations déjà concédées en matière d'hygiène et sécurité pourraient être auditées et actualisées en vue de prévoir des mesures spécifiques en matière de pandémie. Ainsi, la délégation en matière d'hygiène et sécurité consentie au directeur de chantier dont les activités demeurent autorisées pendant un confinement, pourrait être actualisée relativement aux risques de transmission du virus sur le chantier (port du masque, respect des distances, mise à disposition de gel hydroalcoolique etc.)

www.actuel-rh.fr

Pays : France

Dynamisme : 4



Page 4/4

[Visualiser l'article](#)

De même, le passage au télétravail, parfois massif dans certaines entreprises durant la pandémie, doit faire l'objet d'une attention particulière, au regard des risques de cette organisation du travail sur la santé mentale des salariés.

Cette actualisation pourrait également permettre aux groupes de sociétés d'harmoniser les délégations consenties au sein des différentes filiales, afin d'avoir une ligne cohérente en matière d'hygiène et de sécurité, en anticipation d'éventuels contentieux à venir...