



BMHAVOCATS

La délégation de pouvoirs

DELEGATIONS DE POUVOIR
Secteur Pharmaceutique
Paris, 27 septembre 2006



BMHAVOCATS

- ✓ Introduction: définition, contexte et rappel des principes généraux
- ✓ Délégation de pouvoirs et notions voisines
- ✓ Les conditions de validité de la délégation de pouvoir
- ✓ Les effets de la délégation de pouvoirs



Un transfert de pouvoirs

- Le mécanisme de la délégation de pouvoirs permet à une autorité (le délégant) de transférer une partie des pouvoirs qu'il tient de son mandat social ou de son contrat de travail, à un subordonné (le délégataire)
- Le délégataire pourra ainsi, par exemple, conclure des contrats au nom de la société, prérogative qui relève en principe de la seule compétence du représentant légal de l'entreprise.



BMHAVOCATS

Un transfert de responsabilité

- Ce transfert de pouvoirs s'accompagne d'un transfert des obligations et des responsabilités attachée auxdits droits
- le délégataire devient responsable aux lieu et place du délégant



BMHAVOCATS

Une création jurisprudentielle

- La délégation de pouvoirs est une construction purement jurisprudentielle
- Elle n'est régie par aucun texte



BMHAVOCATS

La délégation de pouvoirs: un outil en pleine expansion

- Accroissement de la taille des entreprises,
- multiplication et complexité des réglementations nationales et supranationales,
- pénalisation croissante du droit,
- alourdissement des responsabilités du chef d'entreprise
- la délégation de pouvoirs est un instrument indispensable à la bonne gestion de l'entreprise



BMHAVOCATS

Admission ou exclusion de la délégation de pouvoirs

- Elle est, par principe, possible toutes les fois où la loi n'en dispose pas autrement
- La délégation de pouvoirs peut être consentie dans tous les départements d'une entreprise (DSI, Pharmacovigilance, DRH, etc.)
- Les statuts peuvent exclure expressément le recours à la délégation de pouvoirs, ou la soumettre à des conditions déterminées (par exemple, en soumettant toute délégation de pouvoirs à l'agrément des associés ou du conseil d'administration)



BMHAVOCATS

La délégation de pouvoirs: le fruit d'une adéquation

- La délégation de pouvoirs est aujourd'hui perçue comme un outil de gestion saine de l'entreprise
- La validité de la délégation de pouvoirs est fonction de l'adéquation entre la taille de l'entreprise et la délégation envisagée



BMHAVOCATS

La délégation de pouvoirs: le fruit d'une adéquation

- 1) s'imposera dans une structure dont la taille, l'effectif ou encore la configuration ne permet pas au dirigeant d'assurer lui-même le respect de la réglementation applicable à l'entreprise.

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



BMH AVOCATS

La délégation de pouvoirs : le fruit d'une adéquation

2) A l'inverse, dans une entreprise de petite taille, la délégation de pouvoirs ne saurait revêtir un caractère exonératoire :

Le dirigeant étant en mesure d'assurer personnellement le fonctionnement des divers services de la société, il est tenu de veiller **personnellement** au respect de la réglementation en vigueur

(Réponse ministérielle à QE n°66415, JO AN Q.29 juillet 1985, p.3588).



BMH AVOCATS

Une adéquation au cas par cas

- Aucun critère objectif n'est fixé par la jurisprudence
- Il s'agit d'une question de fait
- Les critères les plus souvent pris en compte sont :
 - le nombre de salariés,
 - les moyens utilisés,
 - la complexité de la structure de l'entreprise
- Exemple: une entreprise composée de plusieurs établissements géographiquement dispersés constitue un cadre privilégié pour les délégations de pouvoirs (*Cass. Crim., 21 oct. 1975*).



BMHAVOCATS

Les effets de la Délégation de pouvoirs et responsabilité civile

- Contrairement à **la responsabilité pénale**, la **responsabilité civile ne se transmet pas par le jeu de la délégation de pouvoirs**
- L'entreprise reste responsable. Elle répond des faits commis par ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, même si ce salarié est pénalement responsable (1384 alinéa 5 du code civil)
- Elle ne peut invoquer, pas plus que le dirigeant, l'existence d'une délégation de pouvoirs pour se dégager de la responsabilité civile.



BMHAVOCATS

- La délégation de pouvoirs transfère une partie des pouvoirs du dirigeant à des « hommes de terrain » plus proches des situations à risque
- Elle permet une décentralisation des pouvoirs et une prévention des risques d'infraction aux réglementations



BMHAVOCATS

- En recourant à la délégation de pouvoirs, le chef d'entreprise fractionne le champ de ses responsabilités
- Ce fractionnement des responsabilités est de nature à permettre une spécialisation des détenteurs de l'autorité au sein de l'entreprise



BMHAVOCATS

Délégation de pouvoirs et notions voisines



1. Délégation et codélégation

- La délégation de pouvoirs ne peut entraîner la délégation de mêmes pouvoirs à des personnes différentes dans un secteur déterminé de l'entreprise (*Cass. Crim., 23 novembre 2004, n° 04-81601*)
- Dans pareille hypothèse, le juge considérera la délégation de pouvoirs comme inexistante



BMHAVOCATS

- Inversement, le chef d'entreprise ne peut pas déléguer à des personnes différentes des missions indissociables (*Cass. Crim.*, 23 janvier 1997, n°95-85788)
- En revanche, les pouvoirs peuvent être divisés entre différents salariés d'un même secteur de l'entreprise et ainsi délégués à ceux-ci conformément à cette répartition
- Cette hypothèse correspond à celle de la **codélégation**, encore appelée **délégation multiple**



BMHAVOCATS

- Pour être admise par la jurisprudence, la codélégation ne doit (*Cass. Crim. 6 juin 1989*) :
 - ni restreindre l'autorité des délégataires ;
 - ni entraver les initiatives de chacun d'eux
- Ainsi :
 - Chaque codélégataire doit être parfaitement délimité dans l'espace et dans les fonctions déléguées ;
 - Les pouvoirs de chacun doivent être séparés et clairement identifiés ;
 - Chaque codélégation sera soumise au régime de la délégation de pouvoirs



2. La subdélégation

- Le délégataire a la faculté, par le biais de la subdélégation (encore appelée délégations en cascade), de déléguer une partie des pouvoirs qui lui ont été délégués par le délégant, à l'un de ses préposés
- La subdélégation était initialement admise uniquement lorsqu'elle était expressément autorisée par le chef d'entreprise dans sa délégation initiale
(*Cass. Crim., 30 octobre 1996, Bull. n°389*)



- La Cour de Cassation considère désormais que la subdélégation est possible sans l'autorisation du chef d'entreprise dès lors que :
 - les subdélégations sont régulièrement consenties ;
 - les subdélégataires sont pourvus de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission
- Nécessité pour le chef d'entreprise, lorsqu'il consent une délégation, de prévoir **par écrit** son interdiction ou de la soumettre à des conditions



- La subdélégation est soumise aux mêmes règles que la délégation de pouvoirs initiale
- Comme pour la délégation de pouvoirs, l'absence de subdélégation par le délégataire pourrait être considérée comme fautive
(*Cass. Crim.*, 28 février 1995, n° 94-82577)
- Il ne suffit pas à l'auteur de la subdélégation, pour s'exonérer de la responsabilité pénale qu'il encourt comme délégataire, d'invoquer l'existence d'une subdélégation : il doit en prouver la validité et le fait que l'infraction relève du domaine subdélégué



3. Le contrat de mandat

- Prévu par l'article 1984 C.civ, le contrat de 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
- Les actes juridiques conclus par le mandataire lient directement le mandant, seul engagé juridiquement
- Contrairement à la délégation de pouvoirs, le contrat de mandat ne requiert pas une relation hiérarchique



4. Le contrat d'entreprise

- Prévu par les articles 1787 s. C.civ.
- Contrat par lequel une personne (entrepreneur ou locateur d'ouvrage) s'engage envers une autre (client ou maître de l'ouvrage) à faire un ouvrage en fournissant son travail ou industrie ainsi que la matière
- Il diffère du contrat de travail en ce qu'il ne subordonne pas l'entrepreneur à celui qui commande l'ouvrage dans l'exécution de la tâche convenue
- A la différence de la délégation de pouvoirs, le contrat d'entreprise :
 - est un contrat autonome, et
 - porte sur une prestation fournie par une personne extérieure à l'entreprise (alors que la délégation de pouvoirs est strictement interne à l'entreprise)



5. La délégation de signature

- La délégation de signature investit une ou plusieurs personnes nominativement désignées
- Elle prend fin quand la personne du délégant ou du délégataire cesse d'exercer les fonctions au titre desquelles la délégation a été donnée / reçue
- Contrairement à la délégation de pouvoirs:
 - elle ne dégage pas le délégant de sa responsabilité pénale;
 - elle ne dessaisit pas le délégant de ses attributions qui peut, à tous moments, décider aux lieu et place du délégataire



BMHAVOCATS

Les conditions de validité de la délégation de pouvoir



1. Conditions tenant au délégant

- Sauf hypothèse de la subdélégation, seul un dirigeant titulaire des prérogatives de l'employeur est admis à consentir une délégation de pouvoirs au profit d'un salarié de l'entreprise
- En principe, les intermédiaires hiérarchiques ne jouissent pas de cette faculté



- Le représentant légal de l'entreprise ne peut déléguer que ses pouvoirs, à l'exclusion des pouvoirs appartenant à d'autres organes de la société
- Interdiction de principe de la délégation, par le délégant, de l'intégralité de ses pouvoirs : la délégation de pouvoirs ne peut être que partielle.



BMHAVOCATS

2. Conditions tenant au délégataire

A. La personne du délégataire

- Il doit appartenir à l'entreprise ou, éventuellement, au groupe de sociétés auquel appartient le délégant
- Le délégant ne saurait se prévaloir d'une délégation de pouvoir consentie à un tiers à l'entreprise, que celui-ci concoure de manière habituelle ou occasionnelle à l'activité de l'entreprise (cabinet comptable, bureau d'étude, société extérieure de maintenance, etc.)
(*Cass. Crim.*, 12 décembre 1989, n°89-82708)



- Un rapport de subordination doit exister entre le délégant et le délégataire : la délégation de pouvoirs n'est pas une convention autonome, mais une modalité d'exécution du contrat de travail
- Le délégataire doit donc être placé dans une situation de subordination juridique vis-à-vis du chef d'entreprise.



- Le délégataire peut se situer à n'importe quel niveau de la hiérarchie de l'entreprise (*Cass. Crim., 22 avril 1966, n°91-78965*) dès lors qu'il dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission
- Mais les juges sont peu favorables aux délégations accordées à des salariés situés aux échelons inférieurs de la hiérarchie (pour exemple : *Cass. Crim., 28 janvier 1997, n°95-85895*)



B. Les qualités requises du délégataire

Le dirigeant peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il apporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne dotée de:

- la compétence,
- l'autorité, et
- les moyens

nécessaires pour veiller au respect de la réglementation au sein de l'entreprise ou du secteur confié



BMHAVOCATS

1) La compétence

- La compétence permet de vérifier l'aptitude du délégataire à exercer la fonction déléguée.
 - Les compétences s'entendent:
 - des connaissances techniques permettant au délégataire d'apprécier les contraintes à respecter dans le cadre de l'activité de l'entreprise;
 - des connaissances juridiques nécessaires à la maîtrise des textes légaux dont il doit surveiller l'application
- (Cass. Crim., 8 février 1983, n°82-92644)*



BMHAVOCATS

- Les critères permettant l'appréciation des compétences du délégataire sont:
 - d'une part, des critères tenant à l'intéressé lui-même (formation professionnelle, qualification dans l'entreprise, son ancienneté dans l'activité considérée, niveau de salaire, nombre de salariés sous ses ordres, pouvoir d'embauche du personnel et/ou de commande du matériel)
 - d'autre part, des critères tenant à la mission confiée (complexité, étendue)



BMH AVOCATS

2) L'autorité

- L'autorité désigne le pouvoir :
 - que le délégataire exerce sur le personnel placé sous sa responsabilité,
 - grâce auquel il peut obtenir l'obéissance nécessaire au respect de la réglementation dont il a la charge
- Elle ne se traduit pas par la seule place du délégataire dans la hiérarchie, mais par un véritable **pouvoir de décision** (*Cass. Crim., 31 mai 1983, n°82-93578*)



BMHAVOCATS

- Ce pouvoir de décision s'entend :
 - d'un pouvoir de commander (pouvoir de prescrire des directives, de donner des ordres) ;
 - d'un pouvoir de sanctionner (pouvoir de faire prononcer, voir de prononcer lui-même, des sanctions à l'encontre des salariés contrevenants aux directives prescrites);
 - d'une indépendance suffisante pour lui permettre d'exercer son autorité sans interférence intempestive du chef d'entreprise.



BMHAVOCATS

- Un contrôle trop étroit du chef d'entreprise anéantit la délégation de pouvoir:

L'immixtion du chef d'entreprise ou d'un supérieur hiérarchique d'un salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs dans le déroulement des tâches confiées à ce salarié supprime l'autonomie d'initiative inhérente à toute délégation effective

(Cass. Soc., 21 nov. 2000, n°98-45420)



3) Les moyens

- Le délégataire doit disposer de moyens financiers et disciplinaires suffisants
(*Cass. Crim.*, 29 octobre 1985, n°84-95559;
Cass. Crim., 8 mars 1988, n°87-83883)
- le budget alloué au délégataire doit correspondre aux besoins exprimés en matière de mesures visant à encadrer les risques pénaux pesant sur l'entreprise



- Il doit aussi disposer des moyens humains, techniques et matériels adaptés à sa mission
- le délégataire doit disposer des moyens d'action lui permettant de prendre personnellement les mesures nécessaires au respect de la réglementation:

Si, préalablement à toute action, le délégataire doit recueillir l'accord du chef d'entreprise ou si son action se limite à transmettre les directives décidées en amont, la délégation ne peut opérer d'effet translatif de responsabilité pénale.



BMH AVOCATS

- Illustration jurisprudentielle du rejet d'une délégation de pouvoirs, faute pour le délégataire de disposer des compétences et des moyens nécessaires :

La Cour de Cassation a écarté la délégation de pouvoirs au motif, d'une part, que le délégataire ne disposait pas des compétences techniques nécessaires pour veiller efficacement à l'observation de la réglementation en matière de sécurité et, d'autre part, que **l'état de dégradation de l'usine rendait nécessaire la réalisation de travaux de mise en conformité et d'amélioration des systèmes de nettoyage d'un montant de 2,7 millions de francs environ, investissement qui dépassait largement les prérogatives du directeur du site et relevait de la compétence du chef d'entreprise**

(Cass. Crim., 30 octobre 1996)



BMHAVOCATS

C. L'acceptation de la délégation par le délégataire

- L'acceptation du délégataire n'est pas une condition de validité de la délégation de pouvoirs : elle n'a pas à être acceptée expressément
- Dans certains cas, les juges écartent des délégations de pouvoirs en l'absence d'acceptation par le délégataire, au motif que la preuve d'une délégation expresse et précise ne serait, de ce fait, pas rapportée
(*Cass. Crim.*, 14 janvier 1988, n°85-93192)
- L'acceptation est donc recommandée afin d'éviter toute contestation de ce chef.



III. Les conditions tenant à la délégation elle-même

A. Conditions de fond

- Elle doit être certaine et exempte d'ambiguïté
- L'existence de la délégation ne doit pas être douteuse : elle doit résulter d'éléments clairs et précis
- Son bénéficiaire doit apparaître clairement, sans toutefois que la délégation soit nécessairement nominative

(Cass. Crim., 2 mars 1988, n° 87-81528)



BMH AVOCATS

- Elle peut être implicite : la Cour de Cassation semble admettre la validité des délégations de pouvoirs implicites dès lors que cette délégation est conférée à un cadre dirigeant de l'entreprise
(*Cass Crim.*, 2 octobre 2001, n°00-87075)
- Elle doit être précise: préalablement à la mise en œuvre de la délégation de pouvoirs, le délégataire doit avoir été précisément informé par l'employeur de:
 - l'objet,
 - la nature, et
 - les conséquences (notamment pénales)

de la délégation



- La délégation doit contenir de véritables instructions du chef d'entreprise au délégataire pour accomplir sa mission, témoignant de ce que le chef d'entreprise recherche réellement une meilleure répartition des fonctions de prévention dans l'entreprise et non la seule exonération de sa responsabilité
- Elle doit être spécifique et non générale: elle doit être limitée dans son champ et dans le temps pour ne concerner qu'un secteur, des fonctions et/ou des missions déterminées
(*Cass. Crim., 21 octobre 1975, n°75-90427*)



- La délégation doit revêtir un caractère de permanence :
 - pas de délégation à une personne occupant temporairement le poste;
 - la délégation doit revêtir une durée suffisamment longue (*Cass. Crim., 21 novembre 1973, Bull. crim. N°431*), ce qui n'exclut toutefois pas la possibilité de délégations de pouvoirs portant sur une opération déterminée



- La délégation doit être antérieure à l'éventuelle infraction
- La délégation constituant une modification substantielle du contrat de travail, elle doit être acceptée par le délégataire si elle intervient en cours d'exécution du contrat de travail



B. Conditions de forme

- Aucun formalisme particulier
- La délégation de pouvoirs peut être valide, qu'elle soit écrite ou verbale
- Elle peut se déduire d'un comportement ou des dires du délégataire
- Pas de mentions obligatoires
- Il est néanmoins très recommandé de rédiger la délégation de pouvoirs, afin d'en déterminer avec clarté les contours



BMH AVOCATS

- La charge de la preuve de la délégation de pouvoirs :
 - elle revient à celui qui l'invoque : le chef d'entreprise
 - celui-ci est toujours présumé responsable pénalement, de son propre fait comme du fait de ses préposés
 - Il lui appartient de prouver **par tous moyens** l'existence et le contenu de la délégation de pouvoirs, si l'infraction intervient dans le domaine d'intervention d'un délégataire
(*Cass. Crim.*, 22 février 2000, n°99-80231)
 - Il doit également en prouver l'antériorité par rapport à l'infraction
- Un écrit facilitera donc, dans tous les cas, la preuve de la délégation.



BMHAVOCATS

Effets de la délégation de pouvoirs



I. A l'égard du délégant

- Transfert de pouvoirs et de la responsabilité pénale du délégant vers le délégataire
- Pas d'exonération en cas de participation du délégant à l'infraction ou si l'infraction découle d'une mauvaise organisation de la société
- Pas d'effet exonératoire sur le plan civil



- Lorsque la délégation est établie, en principe, pas de cumul des responsabilités du délégant et du délégataire
- Exception: notamment, en cas de délits de blessures ou homicide involontaires, la responsabilité du chef d'entreprise peut coexister avec la responsabilité d'autres personnes à l'occasion d'une seule et même infraction



II. A l'égard du délégataire

- Il devient responsable du respect des prescriptions dans le(s) domaine(s) délégué(s)
- En cas de non respect, sa responsabilité pénale pourra être engagée aux lieu et place du délégant
- Le délégataire bénéficie des mêmes causes d'irresponsabilité que celles du chef d'entreprise



BMHAVOCATS

- La délégation continue à produire ses effets même en l'absence du délégataire au moment de l'accident:

Dans la mesure où il était pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à sa mission, il lui appartenait de prendre les mesures appropriées pour faire assurer le respect des règles indispensables de sécurité par son équipe en son absence

(Cass. Crim., 17 juin 1997, n° 95-83010)



III. A l'égard de la personne morale

- En application du principe général de responsabilité pénale de la personne morale, les infractions commises par le délégataire peuvent entraîner la mise en cause de la responsabilité pénale de la société (le délégataire ayant la qualité de représentant de la personne morale)
- 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) lorsque celui-ci est resté dans le cadre de ses fonctions