

La délégation de pouvoirs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail

DE NOMBREUSES PRESCRIPTIONS issues du Code du travail s'imposent à l'employeur dans le cadre de son obligation générale de sécurité à l'égard de ses salariés. Tout manquement à l'une de ces obligations est susceptible d'engager sa responsabilité. L'organisation, la taille, le type d'activité, et l'implantation géographique de certains établissements peuvent rendre difficile, voire impossible, le contrôle par l'employeur du respect de ces dispositions au sein de son entreprise.

Devant cette impossibilité matérielle pour l'employeur de veiller personnellement à ce que la réglementation soit respectée, la jurisprudence, depuis un arrêt de la Cour de Cassation du 28 juin 1902, lui a reconnu la possibilité de transférer son pouvoir de décision et la responsabilité pénale qui en découle à une personne dotée de la compétence et des moyens suffisants pour les assumer¹.

La délégation de pouvoir est un acte juridique par lequel l'employeur (délégant) se dessaisit d'une partie de ses pouvoirs et des moyens de les exercer au bénéfice d'un salarié (délégataire ou aussi « salarié délégué »). Cet acte juridique a pour effet de transférer au délégataire les obligations et la responsabilité pénale correspondant à ces missions.

Au-delà du strict enjeu de l'exonération de la responsabilité de l'employeur, cette possibilité est devenue dans certaines entreprises un outil indispensable de gestion dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Elle permet de déléguer aux personnes proches du terrain la mission de veiller au respect des nombreuses obligations en matière de santé et de sécurité des salariés et de renforcer ainsi la démarche de prévention menée au sein de l'entreprise.

Compte tenu de ces différents éléments, l'absence de mise en place, dans certaines entreprises, d'une délégation de pouvoirs pour veiller au respect des règles de sécurité a pu être reprochée à l'employeur². C'est dans ces circonstances que la jurisprudence a, au fil du temps, défini les conditions de la délégation pour pouvoir se prononcer sur sa validité.

Forme de la délégation de pouvoirs

La validité de la délégation n'est soumise à aucun formalisme particulier et, tel que l'a confirmé la Cour de Cassation en 1976³, n'est pas subordonnée à l'existence d'un écrit. Sa formalisation par écrit facilitera toutefois la preuve de son existence.

En revanche, lorsqu'il y a une chaîne de délégations (subdélégations) à partir d'une délégation initiale la rédaction d'un écrit s'imposera de fait.

La jurisprudence n'exige pas une acceptation expresse de la délégation par le délégataire. Le délégataire doit cependant être clairement informé de l'étendue de ces missions, du transfert de responsabilité pénale et des moyens dont il dispose.

La jurisprudence admet la validité des délégations implicites, certains salariés étant présumés disposer de l'autorité et du pouvoir requis pour veiller à la bonne application de la réglementation. La Cour de Cassation a notamment considéré « *qu'en vertu de son contrat de travail le salarié avait pour attribution, en sa qualité de directeur technique, la mise en place de l'organisation et du suivi de la gestion de l'ensemble des sites de la société, cette mission générale incluait le contrôle du respect des règles de sécurité et d'hygiène élémentaires, peu important que le salarié n'ait pas reçu de délégation de pouvoir ni de formation spécifique à cet effet.* »

Conditions de la délégation de pouvoirs

• Un objet précis et limité

Un employeur ne peut déléguer l'ensemble de ses pouvoirs d'organisation et de surveillance à une seule personne. Ainsi, la Cour de Cassation a retenu qu'« *une mission générale de surveillance*

Annie Chapouthier,
chargée d'études
juridiques



© Eric Andras / PhotoAlto

Notes

1. La notion de délégation n'apparaissait pas auparavant dans le Code du travail. Désormais, l'article L.4741-1 du Code du travail relatif aux infractions aux règles de santé mentionne le terme de « délégataire » (modification de l'article introduite par la loi n°2011-525 du 17 mai 2011).
2. Cour de Cassation, chambre criminelle, 1^{er} octobre 1991, pourvoi n°90-85024
3. Cour de Cassation, chambre criminelle, 27 octobre 1976, pourvoi n°75-93068, et Cour de Cassation, chambre criminelle, 27 février 1979 pourvoi n°78-92381.
4. Cour de Cassation chambre criminelle, 28 janvier 1975, pourvoi n°74-91495.
5. Cour de Cassation chambre criminelle, 21 février 1968, pourvoi n°67-92381.
6. Cour de Cassation chambre criminelle, 2 septembre 2008 pourvoi n°08-80408.
7. Cour de Cassation chambre criminelle, 8 septembre 2015 pourvoi n°14-83053.
8. Cour de Cassation chambre criminelle, 14 mai 2002 pourvoi n°01-86194.
9. Cour de Cassation, chambre criminelle, du 21 novembre 1973 pourvoi n°72-93898.
10. Cour de Cassation, chambre criminelle, 19 juin 2012, pourvoi n°11-81654.
11. Cour de Cassation, chambre criminelle, 30 octobre 1996, pourvoi n°95-84942.
12. Cour de Cassation, chambre criminelle, 8 décembre 2009, pourvoi n°09-82183.

et d'organisation des mesures de sécurité sur les chantiers donnée dans le contrat d'engagement d'un directeur de travaux par un chef d'entreprise ne peut, en l'absence d'instructions précises, valoir délégation de pouvoirs et exonérer de toute responsabilité l'employeur qui demeure tenu de veiller personnellement à l'observation des règles protectrices relatives à la sécurité des ouvriers »⁴.

De même, ne pouvait être retenue la validité d'une délégation de pouvoirs au profit d'un chef de chantier concernant la direction et la surveillance d'un service alors que cette personne était « *seulement chargée d'exécuter un travail sur le plan technique* »⁵. La délégation de pouvoirs mentionnant la « totale gestion d'un chantier » consentie de surcroît à un chef de chantier le jour même de son embauche en CDD a également été qualifiée par les juges de « *trop générale et dès lors ambiguë sur son contenu* »⁶.

La délégation en hygiène et sécurité n'est pas plus admise lorsqu'elle prévoit « *l'entière responsabilité de l'application des règles en matière économique et commerciale, en matière de signalisation de chantiers et dans certains domaines relevant du droit social* »⁷.

Pour les juges, le seul fait d'être cadre supérieur ne suffit pas à faire naître une délégation de pouvoirs si les attributions ne sont pas clairement définies. La référence au descriptif de poste de direction de la convention collective ne suffit pas à établir l'existence d'une délégation de pouvoirs⁸.

• Un caractère stable

Aucune condition de délai n'est prévue pour la délégation de pouvoirs mais le juge retient qu'elle

doit présenter une certaine stabilité : un chef d'entreprise qui n'avait pas délégué en permanence son pouvoir de contrôle au chef d'un service d'entretien du matériel utilisé par le personnel ne peut valablement invoquer cette délégation⁹. Une délégation ponctuelle ne peut opérer un transfert de la responsabilité pénale.

La suspension du contrat de travail pour arrêt maladie suspend la délégation¹⁰.

• Conditions tenant au délégataire

La Cour de Cassation reprend régulièrement la même formulation rappelant les 3 conditions relatives au délégataire. Le délégataire doit être pleinement pourvu de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour remplir sa mission.

La compétence du délégataire est évaluée par le juge sous différents angles : connaissances techniques, juridiques, expérience professionnelle, ancienneté dans le poste... Cette compétence doit permettre au délégataire d'exercer effectivement sa mission et d'être en adéquation avec l'étendue de celle-ci.

Ne produit aucun effet la délégation consentie à un chef d'établissement ne disposant pas des connaissances techniques suffisantes pour assurer efficacement la sécurité dans un établissement présentant des risques importants¹¹.

Est écartée également la délégation de pouvoir attribuée à un chef de chantier de 21 ans, moins d'un an après son arrivée dans l'entreprise¹².

L'autorité du délégataire est également appréciée dans chaque cas d'espèce par le juge. Elle implique

qu'il dispose d'un pouvoir de commandement suffisant pour faire respecter ses décisions. Ne peut s'exonérer de sa responsabilité un délégataire invoquant une sub-délégation à un chef d'équipe alors que celui-ci n'en n'était pas formellement informé, ni investi de l'autorité nécessaire à l'égard de ses subordonnés pour faire respecter la réglementation relative à la sécurité¹³.

Le délégataire doit faire preuve de suffisamment d'autonomie dans son pouvoir de commandement : la mission du délégataire consistant à transmettre les directives de ses supérieurs ne permet pas de démontrer cette indépendance¹⁴. Dans cette affaire, les juges ont retenu que le directeur général demeurait dans un lien de subordination étroit incompatible avec l'existence d'une délégation de pouvoirs.

Le pouvoir disciplinaire du délégataire constitue un élément important en faveur de la qualification de délégation mais la jurisprudence ne semble pas exiger qu'il dispose du pouvoir de licencier.

Le délégataire doit enfin disposer des **moyens nécessaires et appropriés** à l'accomplissement de sa mission. Ces moyens sont de différentes natures : humains, techniques, financiers et disciplinaires.

N'est pas retenue la délégation de pouvoirs d'un directeur de production qui ne « *disposait pas du pouvoir d'engager des dépenses d'investissement en matière de plan de formation du personnel et de mise en conformité du matériel de production* »¹⁵.

• Possibilité de subdélégation

Depuis 1983, la subdélégation est admise par la jurisprudence¹⁶. Elle permet à une personne titulaire d'une délégation de transférer une partie de ses pouvoirs à un autre salarié de l'entreprise.

Celle-ci s'impose souvent dans les entreprises de taille importante ou à établissements multiples. Les juges examinent la validité de celle-ci selon les mêmes critères que pour une délégation simple.

Depuis 1996¹⁷, la jurisprudence n'exige plus que la subdélégation soit autorisée par le chef d'entreprise ; il suffit qu'elle soit régulièrement consentie et que le subdélégataire dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour accomplir sa mission.

Effets de la délégation de pouvoirs

Lorsqu'elle satisfait aux conditions fixées par la jurisprudence, la délégation de pouvoirs opère un transfert de responsabilité pénale et exonère le délégant (dirigeant, ou délégataire en cas de sub-délégation). Le délégataire sera donc responsable en lieu et place du délégant.

À noter : contrairement à l'employeur, **personne physique** qui peut être exonérée de sa responsa-

Notes

13. Cour de Cassation, chambre criminelle, 28 janvier 1997, pourvoi n°95-85895.

14. Cour de Cassation, chambre criminelle, 2 mars 1977, pourvoi n°76-90895.

15. Cour de Cassation, chambre criminelle, 25 mai 2004, pourvoi n°03-84734.

16. Cour de Cassation, chambre criminelle, 8 février 1983, pourvoi n°82-92364.

17. Cour de Cassation, chambre criminelle, 30 octobre 1996, pourvoi n°94-83650.

18. Cour de Cassation, chambre criminelle, 25 mars 2014, pourvoi n°13-80376 et Cour de Cassation, chambre criminelle, 18 mars 2014, pourvoi n°13-83280.

19. Cour de Cassation, chambre criminelle, 19 juin 2012, pourvoi n°11-81654.

20. Cour de Cassation, chambre criminelle, 25 juin 2013, pourvoi n°11-88037.

21. Cour de Cassation, chambre criminelle, 3 février 2004, pourvoi n°03-81193.

bilité pénale en présence d'une délégation de pouvoirs, l'employeur, en tant que **personne morale**, ne peut échapper à sa responsabilité lorsque l'infraction a été commise par le délégataire, en application de l'article 121-2 du Code pénal ; le délégataire étant ici considéré comme un représentant de la personne morale¹⁸.

Par ailleurs, dans certaines circonstances, la responsabilité d'autres personnes (délégant, personne morale) que le délégataire pourra être recherchée.

• Responsabilité sur le fondement du Code du travail

La responsabilité fondée sur l'article L. 4741-1 du Code du travail est alternative : une même infraction ne peut donc être retenue à la fois contre l'employeur et son délégataire. Mais si l'employeur a participé personnellement à la réalisation de l'infraction, les effets de la délégation de pouvoirs sont neutralisés : il peut être poursuivi pénalement en tant qu'auteur de l'infraction¹⁹.

• Responsabilité sur le fondement du Code pénal

Lorsqu'elle est établie sur le fondement du Code pénal, la responsabilité est cumulative. Dans ce cas, tous ceux qui ont concouru à la survenance du dommage peuvent être reconnus pénalement responsables, dès l'instant où les conditions d'application de l'article 121-3 du Code pénal sont réunies.

Ainsi, en application de cet article, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage, ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement dès lors qu'il est établi qu'elles ont soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

En conséquence, l'employeur, bien qu'il ait délégué ses pouvoirs, peut encourir une condamnation pénale pour homicide ou blessures involontaires. La faute qui lui sera reprochée ne résultera pas de la violation d'une prescription de santé ou de sécurité puisqu'il ne lui appartient plus de veiller à son application, mais le cas échéant d'une imprudence ou d'une négligence²⁰.

À noter : sur le fondement du Code pénal, même en présence d'une **délégation de pouvoirs irrégulière**, le délégataire ayant commis une faute personnelle peut voir sa responsabilité pénale engagée²¹. C'est ainsi que la responsabilité d'un chef d'équipe a été retenue car « *malgré des compétences professionnelles lui permettant d'apprécier les risques présentés par des travaux en hauteur effectués sans protection individuelle ou collective contre les chutes, il a donné un ordre dangereux à son subordonné* ». ■