

DELEGUER SES POUVOIRS EN SANTE SECURITE AU TRAVAIL



En matière d'hygiène et de sécurité, les tribunaux posent le principe d'une responsabilité pénale du chef d'entreprise : vous êtes tenu pour responsable des infractions commises dans l'entreprise car vous êtes personnellement tenu d'assurer l'exécution des règlements. Mais il n'est pas toujours possible d'assurer effectivement cette surveillance constante. En effet, dans les entreprises comportant plusieurs établissements géographiquement séparés, vous ne pouvez pas être présent simultanément dans chacun d'entre eux pour vous assurer de la bonne application des règles de sécurité. Pouvez-vous dès lors confier vos pouvoirs à un collaborateur ?

Quelle réponse apporter

Aucune disposition légale n'a prévu le principe de la délégation de pouvoirs, mais celle-ci est admise par les tribunaux et encadrée par d'abondantes jurisprudences. Par ailleurs, le Code du travail en admet la validité en matière d'hygiène et de sécurité (art. L. 4741-1).

La délégation de pouvoirs est l'acte par lequel le chef d'entreprise transfère ses pouvoirs, dans un domaine considéré, à un préposé pourvu de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour veiller au respect des dispositions. La délégation de pouvoirs entraîne également un **transfert de la responsabilité pénale** vers le délégataire qui doit alors assumer la responsabilité pénale en cas d'infraction.

Pour être licite, la délégation doit être limitée à une ou plusieurs champs de compétence du chef d'entreprise : vous ne pouvez pas déléguer la totalité de vos pouvoirs. Sinon la délégation de pouvoirs pourrait être jugée inopérante. Par ailleurs, la délégation doit être exclusive : vous ne pouvez pas déléguer les mêmes pouvoirs à plusieurs salariés en même temps.

Le délégataire doit appartenir à l'entreprise et être soumis à la subordination de l'employeur. Mais il ne doit pas être nécessairement situé au sommet de la hiérarchie. Un cadre ou même un agent de maîtrise (chef de chantier) peuvent se voir déléguer les pouvoirs du chef d'entreprise.

Si, en principe, le délégataire de pouvoirs doit appartenir à l'entreprise, dans le cas où l'entreprise fait partie d'un groupe de société, il est admis que la délégation de pouvoirs puisse être donnée à un salarié qui n'appartient pas à l'entreprise, mais à une autre entreprise du groupe (par exemple le responsable sécurité du groupe, salarié de la holding).

La délégation de pouvoirs n'est admise qu'à condition de présenter plusieurs éléments cumulés. Le délégataire doit être pourvu :

- de la **compétence**, c'est-à-dire de l'aptitude nécessaire à assumer les fonctions (connaissances techniques et juridiques, formation adaptée, expérience). Pour le respect de cette condition, il peut être opportun de faire bénéficier le salarié d'une formation spécifique ;
- de l'**autorité**, c'est-à-dire un certain pouvoir de commandement, une indépendance suffisante et un certain pouvoir de sanction ;
- des **moyens**, c'est-à-dire des moyens humains, matériels, financiers, techniques indispensables pour bénéficier concrètement d'un transfert de pouvoir.

La délégation doit être exempte d'ambiguïté : le chef d'entreprise doit se défaire effectivement de ses pouvoirs de direction. Par exemple, le fait de confier la présidence du CSE d'un établissement de l'entreprise ne suffit pas à établir l'existence de la délégation.

La délégation n'est soumise à aucune condition de forme. Il suffit qu'elle soit certaine et confiée à des personnes compétentes et dotées de l'autorité et des moyens suffisants. Mais l'écrit, s'il n'est pas obligatoire, reste la meilleure façon de rapporter la preuve de l'existence de la délégation. Il est donc vivement conseillé d'établir un élément formalisé et factuel de cette délégation (avenant au contrat de travail par exemple).

Et ensuite ?

La délégation de pouvoirs vous **exonère d'une partie de vos responsabilités** et entraîne un transfert de la responsabilité pénale vers le délégataire pour les infractions commises dans le domaine délégué. En revanche, il est à noter que la délégation de pouvoirs ne vous exonère pas de votre responsabilité civile.

Concrètement, c'est le salarié délégataire qui peut se voir poursuivi, non seulement pour les infractions qu'il aura pu commettre en personne dans l'exercice de ses attributions, mais également pour celles matériellement commises par d'autres que lui-même, dans la partie de l'entreprise dont il assure la surveillance.

La délégation doit être antérieure à la commission de l'infraction. Ainsi, une délégation signée le jour même où les infractions étaient constatées a été jugée inopérante (Cass. crim., 10 juin 1980, n° 79-93.399).

Mais la délégation ne produit pas ses effets lorsque l'infraction résulte :

- d'une organisation défectueuse de l'entreprise imputable au chef d'entreprise et non au délégataire ;
- d'une décision prise à un niveau supérieur à celui du délégataire (exemple infraction au repos dominical résultant de la politique d'entreprise d'ouverture le dimanche) ;
- d'une immixtion de l'employeur dans les missions confiées au délégataire. La régularité de la délégation de pouvoirs suppose que l'employeur déléguant renonce effectivement à exercer lui-même les pouvoirs délégués.

Textes officiels

C. trav., art. [L. 4741-1](#) (infractions commises par l'employeur)