

Délégation de pouvoirs, mode d'emploi



© 2020 Les Echos Publishing

Ne pas confondre délégation de pouvoirs et délégation de signature

La délégation de pouvoirs se distingue de la simple délégation de signature. Car dans ce dernier cas, le délégataire ne représente pas la société.

La délégation de pouvoirs se distingue de la simple délégation de signature. Dans le cas d'une délégation de signature, le dirigeant charge simplement une personne de signer des actes en son nom et en son lieu et place. Le délégataire n'est alors qu'un mandataire du dirigeant : il ne représente pas la société. En revanche, dans le cas d'une délégation de pouvoirs, le dirigeant délègue une partie de ses pouvoirs au nom et pour le compte de la société. Le délégataire recevant ses pouvoirs de la société, il a donc le pouvoir de la représenter (dans la limite de sa délégation).

À noter : seule une véritable délégation de pouvoirs peut entraîner une décharge de responsabilité pénale du dirigeant.

Parce que les délégations de pouvoirs sont consenties au nom

de la société, la cessation du mandat du dirigeant délégant, quelle qu'en soit la cause (révocation, démission, décès), ne met pas automatiquement fin aux délégations que celui-ci aurait pu consentir.

Précision : la délégation doit être opportune, c'est-à-dire justifiée au regard de la taille de l'entreprise, de ses activités et de son organisation interne. Une délégation mise en œuvre de manière artificielle risquerait d'être privée d'effet par les tribunaux.

Bien choisir le délégataire

Une délégation de pouvoirs peut être consentie aussi bien à un salarié ou à un associé qu'à une personne extérieure à la société.

Dans l'absolu, la qualité de délégataire n'est pas réservée à un statut particulier. Le délégataire peut être aussi bien un salarié, un associé qu'une personne extérieure à la société. Mais attention, une délégation de pouvoirs donnée à un tiers ne permet pas au dirigeant de s'exonérer de sa responsabilité.

Dans les groupes de sociétés, il est néanmoins possible pour le dirigeant d'une société de confier une délégation de pouvoirs à un salarié d'une autre société du groupe. Et cette délégation pourra, le cas échéant, permettre au dirigeant de se voir exonéré de sa responsabilité pénale. Ainsi par exemple, le dirigeant de la société tête de groupe peut déléguer ses pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité du travail pour l'ensemble des sociétés du groupe à un salarié d'une filiale.

Important : pour que la délégation de pouvoirs emporte délégation de responsabilité, le salarié délégataire doit être une personne compétente, pourvue de l'autorité et des moyens nécessaires pour assurer le respect des mesures

règlementaires. L'inadéquation du poste, de la compétence et de la rémunération du salarié avec la délégation de pouvoirs consentie rendra celle-ci inefficace.

Dans tous les cas, le dirigeant est responsable des délégations de pouvoirs qu'il consent. Un choix hasardeux de délégataire, une mauvaise appréciation des missions confiées, un défaut de surveillance du délégataire seront autant de sources de responsabilité pour le dirigeant, pouvant, le cas échéant, justifier sa révocation.

Envisager les subdélégations

La personne qui a reçu une délégation de pouvoirs peut, à son tour, déléguer une partie des missions qui lui ont été confiées.

Le délégataire peut, à son tour, déléguer une partie des missions qui lui ont été confiées. On parle alors de subdélégation. De même, le subdélégataire peut, par suite, déléguer une partie de ses attributions. Et on peut arriver ainsi à des délégations en chaîne, pouvant le cas échéant comporter plusieurs ramifications.

Exemple : un président de SAS a délégué au directeur juridique de la société la gestion des affaires juridiques de l'entreprise. Ce directeur juridique pourra, par suite, déléguer à un juriste de son service les missions relatives à la gestion des affaires contentieuses et à un autre la rédaction et la révision des contrats.

Les subdélégations doivent être consenties dans les mêmes conditions que celles exigées pour la délégation. En matière d'infraction à la sécurité du travail, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que la subdélégation était valable même sans l'autorisation du dirigeant et il est permis de penser que cette solution s'applique aux autres matières.

Toutefois, cette solution ne s'impose qu'en l'absence de stipulation contraire de l'acte de délégation, qui peut tout à fait interdire la subdélégation ou au moins subordonner celle-ci à l'autorisation préalable du dirigeant. De telles clauses sont d'ailleurs recommandées, dans la mesure où elles assurent au dirigeant une certaine maîtrise de la chaîne de délégations et de l'organigramme des pouvoirs et responsabilités de l'entreprise.

À noter : si la subdélégation est parfaitement envisageable, la codélégation, c'est-à-dire le fait de déléguer une même mission à deux ou plusieurs personnes en même temps, est à proscrire car elle ne permet pas au dirigeant de s'exonérer de sa responsabilité.

Établir une délégation par écrit

Il n'existe aucun formalisme pour la délégation de pouvoirs mais il est vivement conseillé d'établir un écrit.

Une délégation de pouvoirs peut être orale, l'écrit n'étant pas obligatoire. Mais en pratique, l'écrit est fortement recommandé car il permet d'apporter la preuve de l'existence de la délégation et de son contenu.

Précision : cet écrit peut être un acte spécifique ou un paragraphe du contrat de travail du délégataire.

Pour emporter délégation de responsabilité, la délégation doit être certaine et dépourvue d'ambiguïté. Une formulation trop imprécise ou trop générale aura pour effet de faire perdre toute efficacité à la délégation. Il convient donc d'accorder un soin particulier à la rédaction de l'acte de délégation. Notamment, il est conseillé de mentionner le domaine et la portée de la délégation (objet, étendue des pouvoirs conférés

au délégataire, réglementation qui lui revient de faire appliquer et de respecter) ainsi que la date de prise d'effet de la délégation et sa durée.

À noter : dans le cas d'une délégation consentie à durée indéterminée, le dirigeant délégant peut révoquer à tout moment la délégation. Mais attention, lorsque la délégation consentie à un salarié apparaît comme un élément substantiel de son contrat de travail, cette révocation peut être considérée comme une modification d'un élément du contrat de travail de nature à entraîner sa rupture.

Si les statuts fixent des conditions de délégation, le dirigeant souhaitant déléguer une partie de ses pouvoirs devra s'y conformer. À défaut, il engage sa responsabilité et risque la révocation.

Veiller à bien définir les domaines de délégation

La délégation de pouvoirs ne peut pas être totale, elle doit se limiter à certains actes.

Par une délégation de pouvoirs, il ne peut être question de se décharger de tous ses pouvoirs et de toutes ses responsabilités. La délégation doit être limitée à certains actes et à certaines catégories de missions seulement.

Par ailleurs, une délégation de pouvoirs efficace doit pouvoir exonérer le dirigeant de la responsabilité attachée au domaine de délégation. On rappellera ici que les domaines dans lesquels la responsabilité pénale du dirigeant peut être engagée, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, sont nombreux. On évoquera en particulier, sans que cette liste soit exhaustive :

- les infractions à la réglementation du travail (hygiène,

sécurité, durée du travail, travail dissimulé, embauche illégale de travailleurs étrangers...) ;

- les infractions à la législation fiscale ;
- les infractions au droit de la concurrence (ententes, abus de position dominante...) et de la consommation (pratiques commerciales déloyales ou trompeuses...) ;
- les infractions spécifiques au droit des sociétés et au droit boursier ;
- la contrefaçon.

Précision : lorsque les conditions requises sont réunies, la délégation a donc pour effet de dégager le représentant légal de sa responsabilité pénale. Seul le délégataire s'expose alors aux poursuites à condition bien sûr :

- que l'infraction commise puisse être rattachée au domaine de compétence délégué ;
- et, cela va sans dire, que le dirigeant n'ait pas personnellement pris part à l'infraction ou y ait pas lui-même consenti. Dans cette hypothèse, la délégation, aussi bien rédigée soit-elle, ne pourra pas permettre au dirigeant d'échapper aux poursuites.