



## SIGNER UNE DÉLÉGATION DE POUVOIRS ? CE QU'IL FAUT SAVOIR

Pratique répandue dans le BTP, la délégation de pouvoirs est souvent imposée aux salariés et soumise à leur signature sans possibilité de négociation collective ou individuelle préalable.

Or elle a pour effet de **transférer sur le salarié la responsabilité pénale** qui pèserait sinon sur le chef d'entreprise.

La responsabilité pénale du signataire d'une délégation sanctionne une faute personnelle de sa part, cette faute pouvant être constituée par une absence de diligence.

Si l'hypothèse qui vient en premier lieu à l'esprit est celle d'un accident du travail, la responsabilité pénale est aussi encourue en dehors de tout dommage ou accident, dès lors qu'il existe une violation des règles d'hygiène et de sécurité, ou des dispositions du code du travail pénalement réprimées.

La délégation de pouvoirs peut en effet concerner des domaines aussi variés que la durée du travail, les règles légales des marchés publics, le droit de l'environnement...

Les conséquences de la signature d'une telle délégation de pouvoirs peuvent être très lourdes, à l'occasion par exemple d'un accident de chantier ; c'est pourquoi elle mérite une réflexion de fond préalablement à sa signature.

Des règles ont été posées, qui conditionnent sa validité. Ainsi, **puisque'elle emporte un transfert de responsabilité pénale, la délégation doit dans le même temps transférer au salarié concerné les pouvoirs nécessaires pour assumer cette responsabilité.**

Outre ces conditions de validité, un certain nombre de points pourront être négociés avant toute signature.

### DÉLÉGATION DE RESPONSABILITÉ = DÉLÉGATION DE POUVOIRS

Cela va sans dire ? Peut-être, mais cela va beaucoup mieux en le disant si l'on en croit la teneur de certaines délégations soumises à la signature des salariés.

En effet, **la responsabilité, a fortiori pénale, n'est envisageable que si le salarié dispose des moyens pour l'assumer.** Or ces moyens sont trop souvent inexistant dans la délégation.

Pour qu'une délégation soit valable, le salarié doit disposer :

- de **L'AUTORITÉ** nécessaire
- des **MOYENS** nécessaires
- de **LA COMPÉTENCE** nécessaire



### ► L'autorité nécessaire :

Celle-ci s'entend en particulier du **pouvoir de décision, du pouvoir hiérarchique et disciplinaire** nécessaires pour faire respecter les règles que le salarié délégataire doit veiller à faire appliquer.

Le salarié doit être habilité à prendre **seul** des décisions en vue de faire respecter ces règles. **La délégation de pouvoirs signifie que le responsable qui vous transfère les pouvoirs nécessaires s'en dessaisit : dans la limite de ce qu'il vous délègue il perd le pouvoir de décision.** A défaut, la délégation de pouvoirs ne serait pas valable.

Ceci exclut les délégations « *tous azimuts* », et signifie aussi que l'on ne peut déléguer toutes les responsabilités dans tous les domaines à un salarié, puisque l'on ne peut raisonnablement concevoir une hiérarchie ne disposant plus de pouvoirs de direction et de décision dans l'entreprise.

Cette condition est double :

- **pas d'autorisation préalable à la décision** : s'il s'avérait par exemple qu'il doive obtenir un aval préalable de sa hiérarchie, la délégation de responsabilité ne serait pas valable, faute de conférer au salarié lui-même les pouvoirs nécessaires en contrepartie.

- **un seul salarié décisionnaire sur un même sujet** : si plusieurs salariés sont habilités à intervenir sur un même sujet, la délégation n'est pas valable.

### ► Les moyens nécessaires :

Ceux-ci doivent être très concrets. Il ne suffit pas de préciser dans une délégation que le salarié dispose des moyens nécessaires, encore faut-il les énoncer et les préciser.

En particulier, ces moyens sont d'ordre financier.

Le salarié doit disposer du pouvoir d'engager **seul** les dépenses nécessaires au respect des règles auxquelles il doit veiller, et donc, sans autorisation préalable.

L'étendue de ces moyens s'apprécie au vu des obligations confiées au salarié par la délégation. Pour un salarié à qui la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité sur un chantier est confiée, il faudra par exemple la possibilité de commander du matériel, de décider seul d'arrêter ce chantier en cas de danger...



### ► Les compétences nécessaires :

Certes, le monde du travail exige de plus en plus de polyvalence de la part des salariés.

Ainsi, ces compétences découlent des qualités professionnelles du salarié, de sa formation, de son expérience dans l'entreprise et la profession, de son niveau de qualification et de son classement hiérarchique.

Mais l'exigence ici est importante, puisque le salarié doit disposer des **connaissances à la fois théoriques et pratiques** correspondant au domaine de la délégation qui lui est confié. Ceci **englobe les compétences juridiques**.

L'appréciation de cette compétence est d'autant plus stricte que le délégataire sera un ETAM.

Ainsi, il a par exemple été jugé qu'un chef d'équipe appréciant les travaux dangereux et les mesures de sécurité à prendre en fonction de son expérience et non en référence à la législation en vigueur, ne disposait pas des compétences nécessaires à la validité d'une délégation de pouvoirs.

\*\*\*

**Les conventions collectives du Bâtiment d'une part, et des TP d'autres part, comportent pour les ETAM et des cadres des dispositions rappelant ces règles.** Elles exigent que les délégations fassent l'objet **d'un écrit** qui doit impérativement apporter des précisions, en particulier sur le champ de la délégation et les **pouvoirs** transférés au salarié.

Elles imposent un seuil minimum dans la classification, en-deçà duquel il n'est pas possible de recevoir une délégation.

Elles interdisent à un ETAM de subdéléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un autre ETAM.

\*\*\*



## DÉLÉGATION DE POUVOIRS = QUE NÉGOCIER ?

### ► L'étendue de la délégation :

**Celle-ci doit être clairement délimitée.**

- Le salarié doit être à même de définir sans ambiguïté l'étendue de ses responsabilités : sont ainsi à proscrire des rédactions telles que : « le salarié devra *notamment* veiller à l'application de ... ».

- La délégation ne peut être confiée, pour un même objet, qu'à un seul salarié : **tout cumul de délégation rend celle-ci nulle**. Il n'est en effet pas concevable que deux personnes soient à la fois décisionnaires et responsables sur un sujet identique. Sans pouvoir autonome, pas de responsabilité pénale possible.

- **La délégation doit figurer sur un document unique, qui sera soumis à la signature du salarié. Car si l'écrit n'est pas une obligation absolue, il est un moyen de preuve.**

Certaines délégations valant avenant au contrat de travail renvoient en effet à des notes de service ou à d'autres documents concernant les modalités de leur fonctionnement. Or le salarié qui s'engage comme l'employeur par la signature de la délégation, doit pouvoir apprécier, à la lecture d'un document unique qu'il signe, l'étendue exacte et les règles de fonctionnement de la délégation, sans avoir à se reporter à d'autres documents non contractuels (notes de service, manuel qualité de l'entreprise...).

### ► La formation préalable et continue :

Les délégations se contentent souvent de stipuler que le salarié « dispose de la compétence nécessaire » pour bénéficier d'une telle délégation.

Il s'agit beaucoup plus souvent d'une affirmation abstraite que d'une réalité. Les délégations sont de plus en plus étendues, et concernent des domaines techniques, évolutifs, précis et juridiques, qui nécessitent une véritable formation préalable au-delà d'une connaissance par l'expérience : il en va ainsi des domaines de l'hygiène, de la sécurité, de la durée du travail, de l'environnement...souvent délégués.... «en bloc ».

Or l'hygiène, la sécurité, et la prévention des risques constituent souvent dans le BTP un métier en tant que tel...



Tout polyvalent et compétent soit-il, n'oublions pas qu'un salarié qui se voit confier une telle délégation a déjà, le plus souvent, un métier distinct. Ainsi, un conducteur de travaux n'est-il à l'origine ni responsable de prévention, ni juriste, ni DRH...

Il est donc nécessaire qu'**avant toute signature d'une délégation**, soit organisée une **formation** des salariés concernés. Il convient en outre de prévoir les modalités de suivi de ces formations (stages de mise à jour...).

L'employeur ne peut ainsi se contenter de préciser, comme souvent, que les services généraux sont à la disposition des salariés délégataires pour leur communiquer les textes légaux et réglementaires relatifs aux domaines pour lesquels ils ont reçu délégation.

#### **► La charge de travail – la classification - le salaire :**

Contrepartie évidente et pourtant jamais (ou presque) abordée dans les délégations dont les employeurs demandent la signature : la classification et le salaire.

La délégation entraîne en effet une charge de travail **accrue**, qui au demeurant doit rester compatible avec la réglementation sur la durée du travail et les accords de réduction du temps de travail...

Pour être valable, elle nécessite de plus que le salarié dispose de la compétence nécessaire, et d'un pouvoir d'initiative et de décision pour l'assumer.

Or responsabilité, compétence et initiative vont de pair avec ... une reconnaissance qui doit se traduire dans la classification et le salaire.

Il est donc judicieux, à cette occasion, d'ouvrir des négociations concernant le **statut** des salariés concernés, leur classification, et l'augmentation de **salaire** qui va de pair avec **l'augmentation** des sujétions et responsabilités qui découlent de la délégation.

#### **EN PRATIQUE :**

► N'oubliez pas que, même formés, même compétents, même disposant de réels moyens, vous ne serez jamais « sur tous les fronts » : la délégation de pouvoirs doit rester compatible avec un emploi du temps raisonnable, car elle nécessite un suivi minutieux qui s'ajoute à vos tâches quotidiennes.



► Afin d'éviter d'hériter d'un possible « passif » en termes de sécurité, il est souhaitable de faire une sorte d'état des lieux de la situation lors de la signature de la délégation : une éventuelle mise en conformité en l'espace de quelques jours n'est pas envisageable.

► La délégation de pouvoirs entraîne, répétons-le, des conséquences pénales le cas échéant. Il est donc extrêmement important pour le délégataire de formaliser ses interventions, ses démarches, ses demandes... par des écrits (fax, lotus note, notes de service...) :

- pour pouvoir établir qu'il remplit ses obligations
- pour alerter immédiatement sa hiérarchie si les moyens de remplir ses fonctions lui faisaient défaut : en effet, dans cette hypothèse, la responsabilité ne peut plus peser sur lui, faute de disposer des moyens nécessaires.

► La subdélégation n'est pas toujours autorisée. Il est donc important de prévoir une organisation en cas d'absence du délégataire (maladie, congés...).

Au demeurant, si la délégation autorise la subdélégation de tout ou partie des pouvoirs à un autre salarié, la subdélégation répond aux mêmes conditions de validité : autorité, moyens, compétence. Il est illusoire d'imaginer une subdélégation en cascade puisque ces trois conditions cumulatives feront souvent défaut.

► Article L 2323-6 du code du travail : « *Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle* » : si la signature d'une délégation de pouvoirs est soumise à plusieurs salariés de l'entreprise, et qu'elle accompagne par exemple la création d'agences, une nouvelle répartition du travail entre des agences..., elle peut alors entrer dans le champ d'application de l'information et de la consultation préalables du Comité d'Entreprise.

► De même, dès lors qu'elle traite de l'hygiène et de la sécurité des salariés, la délégation devra faire l'objet d'une information du CHSCT

► Certaines entreprises ont par ailleurs mis au point des délégations de pouvoirs qui ont fait l'objet de discussions et de négociations avec les délégués syndicaux.

► **La CFE-CGC demande en outre :**

- que l'entreprise doit souscrire préalablement à la prise d'effet de la délégation une assurance garantissant le salarié des conséquences pécuniaires de la mise en cause et/ou de la reconnaissance de sa responsabilité.
- que l'entreprise prenne en charge les frais nécessaires à la défense du salarié mis en cause au titre de la délégation de pouvoirs qu'il a reçue, et notamment les honoraires de l'avocat **choisi par le salarié**. (les intérêts du salarié étant alors bien souvent en opposition avec ceux de l'entreprise).