

La délégation de pouvoir

Description

La délégation de pouvoir est souvent mise en place au sein d'une grande structure. Elle procure par exemple un certain nombre d'avantages à un [gérant de SARL](#). Cette solution lui permet de se concentrer sur son cœur de métier. Il est tout aussi important de savoir qu'elle est encadrée par des règles strictes. La jurisprudence en définit le principe et les conditions de validité.

Il est recommandé, mais pas obligatoire, d'établir la délégation de pouvoir par écrit afin de prouver la responsabilité qu'elle entraîne. En l'utilisant, le dirigeant d'une entreprise a le droit de transférer seulement une partie de ses responsabilités au délégataire.

[Créer mon entreprise en ligne](#)

La délégation de pouvoir, de quoi s'agit-il exactement ?

Le Code du travail ne prévoit pas la délégation de pouvoir, qui est un **contrat conclu entre le délégant et le délégataire**. Il permet à ce dernier d'accomplir un ou plusieurs actes au nom de l'entreprise, mais n'entraîne nullement un [changement de dirigeant](#). Le gérant se dessaisit tout simplement d'une partie de ses pouvoirs pour les céder à une personne de son choix.

Définition et caractéristiques

Aucune définition légale n'existe, mais c'est un **acte juridique permettant à un employeur d'autoriser un collaborateur à le représenter**, souvent par manque de disponibilité. Il est même possible de transférer à autrui le devoir de sanction et de surveillance. Mais il est interdit au dirigeant de l'entreprise de déléguer tous ses pouvoirs.

Dans tous les cas, la démarche **doit résulter de la volonté claire du gérant de l'entreprise**. Au sein d'une petite structure, ce dernier peut lui-même veiller au respect de la réglementation. Il lui appartient d'apporter la preuve de l'existence du contrat.

Il est bon de noter qu'en droit administratif, la délégation de pouvoir, **appelée aussi délégation de compétences**, consiste à transmettre une partie de ses pouvoirs à une autorité subordonnée. Et quelle que soit la situation, une délégation totale et complète est interdite. C'est contraire aux principes généraux du droit en France.

Utilité du document

Grâce au document, le chef d'entreprise donne au délégataire la **possibilité d'agir au nom de la société**. En acceptant la délégation de pouvoir, ce dernier deviendra responsable pénalement de toute infraction commise dans ce cadre. Lorsque sa responsabilité est engagée, il faudra qu'il prouve son absence de faute.

Bon à savoir : le délégant est exonéré de sa responsabilité, mais cette exonération vaut uniquement pour les infractions non intentionnelles. Les obligations liées à sa personne même ne sont pas susceptibles de transfert. Il en est de même pour celles attachées à ses fonctions.

La délégation de pouvoir devient vite une nécessité au sein d'une entreprise de grande taille, **surtout si elle fait partie d'un groupe ou se compose de plusieurs établissements**. Dans le cas où elle serait régulière, elle change la répartition normale des compétences au sein d'une administration.

Il est recommandé de prouver l'existence de la délégation de pouvoir par écrit, ainsi que le **respect des conditions de validité du document**. Il est tout aussi nécessaire d'en effectuer un suivi pour bien gérer le risque de sanctions pénales au sein de l'entreprise. Mais la démarche est assez complexe, notamment lorsque des co-délégataires et subdélégataires partent en congé.

Précisons que le recours à la délégation de pouvoir peut être perçu comme banal dans le cadre de la gestion d'une entreprise. Or, il s'agit d'un **véritable instrument juridique** à maîtriser par les gérants pour qu'ils puissent exercer un certain contrôle sur les effets sur leurs responsabilités.

De plus, la démarche est vue aujourd'hui comme un outil de gestion particulièrement intéressant. Au sein d'une structure de taille importante, **le non-recours à cette solution peut être considéré comme une faute de gestion**, en cas de surcharge de

travail.

Conditions de validité

Tout d'abord, il faut que la délégation de pouvoir soit sans ambiguïté, et elle ne doit pas être confidentielle. Elle peut être utilisée lorsque le dirigeant de l'entreprise ne parvient plus à gérer seul ses tâches. Pour qu'elle soit valide, il est impératif que le délégataire ait la **compétence technique pour accomplir les tâches** qui lui sont confiées.

À noter : la délégation de pouvoir ne doit pas être exclue expressément des statuts d'une entreprise. Par ailleurs, elle peut figurer dans le [contrat de travail](#).

Le délégataire doit connaître également les textes applicables et les consignes de sécurité pour les faire respecter. De même, il faut qu'il ait à sa disposition les moyens humains, matériels et techniques (ceinture de sécurité, casque, etc.) nécessaires pour assurer la sécurité des personnes placées sous sa surveillance. Il convient de savoir qu'il n'a pas nécessairement le pouvoir de [licencier des salariés](#), mais il **peut prononcer des sanctions disciplinaires** à leur encontre.

Bon à savoir : l'associé unique d'une [société unipersonnelle](#) n'est pas autorisé à déléguer ses pouvoirs.

Mais **aucun seuil minimal n'existe pour justifier la mise en place de la délégation de pouvoir** :

- Effectif ;
- Masse salariale ;
- Chiffre d'affaires.

Effets

Le délégataire **peut interdire l'accomplissement de tâches présentant des risques** pour les collaborateurs. Il doit aussi pouvoir commander le matériel qui permet d'améliorer leur sécurité ou de prévenir les accidents du travail.

Dans le cadre d'une délégation de pouvoir, la responsabilité pénale des infractions aux règles du droit de travail est transférée au délégataire. Le dirigeant de l'entreprise est alors exonéré de la sienne. Soulignons qu'il **doit avoir un lien de subordination avec le salarié** délégué.

Mais le délégant peut voir sa responsabilité engagée pour faute de gestion **en cas de non-respect des conditions de validité de l'opération**. Même chose s'il a manqué de vigilance, en ne contrôlant pas l'action du salarié délégué.

Il est aussi possible que le délégataire et le délégant voient tous deux leurs responsabilités pénales engagées, **en cas de complicité** par exemple. En effet, il se peut qu'ils soient coauteurs dans l'hypothèse où chacun a contribué à la commission d'une seule et même infraction.

Bon à savoir : les actes accomplis par le délégataire engagent la société au même titre que le gérant.

Il est tout aussi important de savoir que **la délégation de pouvoir n'a pas forcément un impact sur la rémunération du chef de l'entreprise**. Mais celle du délégataire augmente souvent dans le cadre de l'opération.

Qui peut effectuer une délégation de pouvoir ?

C'est le **titulaire de la responsabilité pénale de l'entreprise** qui peut mettre en œuvre la délégation de pouvoir. Il n'est pas rare qu'il ne parvienne pas seul à veiller à la bonne marche des affaires et au respect de la réglementation.

En cas de litige, le juge se chargera d'apprécier si cette dernière pouvait être mise en place ou non, en prenant en compte un certain nombre de critères, dont :

- La complexité de l'entreprise ;
- La nature de l'activité menée ;
- Le nombre de salariés ;
- L'existence et l'éloignement d'un ou plusieurs établissements.

Que contient le document ?

Pour que le délégataire ne soit pas comme un dirigeant de fait, **les pouvoirs délégués doivent faire l'objet d'une liste exhaustive**. De plus, il faut limiter la délégation de pouvoir dans le temps. D'autre part, le document détaille surtout les :

- Obligations du délégataire ;
- Moyens pour mener les tâches confiées au délégataire.

Il doit permettre d'identifier facilement le délégataire et le délégant et mentionner

leurs :

- Noms ;
- Prénoms ;
- Qualités.

Il faut également qu'il détaille les domaines de la délégation de pouvoir :

- Gestion du personnel ;
- Hygiène et sécurité ;
- Formalités liées au recrutement des travailleurs étrangers ;
- Relation avec les représentants du personnel.

À noter : le document doit permettre au délégataire de savoir avec précision ce qu'il est autorisé à accomplir.

Quelles différences entre le contrat de mandat et la délégation de signature ?

Beaucoup ont tendance à confondre les deux termes. La délégation de signature consiste à **autoriser une personne à signer un ou plusieurs actes à son nom**, sans forcément engager la société. En effet, aucun transfert de responsabilité n'existe. Le gérant reste ainsi le représentant de l'entreprise. Mais en cas de délégation de pouvoir, le délégataire peut à la fois :

- Représenter l'entreprise ;
- Signer des actes au nom du dirigeant ;
- Engager la société.

Concernant le contrat de mandat, il permet au mandataire d'agir pour le compte et au nom du mandant selon l'[Article 1984](#) du Code civil. Le dirigeant de l'entreprise a toujours la **possibilité d'intervenir dans les missions de gestion qu'il a déléguées**, ce qui n'est pas le cas dans le cadre d'une délégation de pouvoir.

Bon à savoir : à la différence de la délégation de pouvoir, le contrat de mandat est soumis à une obligation de publicité. Par ailleurs, il ne demande aucun lien de subordination entre les parties.

Quel profil doit avoir le délégataire ?

À part le fait que le délégataire doit avoir de l'expérience et posséder les connaissances techniques correspondant aux missions qui sont confiées, **il faut également qu'il appartienne à l'entreprise**. Comme cité précédemment, il est nécessaire également qu'un lien de subordination existe entre lui et le dirigeant.

Que signifient les termes co-délégation, subdélégation et pluri-délégations ?

Lorsque l'on prévoit de mettre en place une délégation de pouvoir, il est toujours préférable de connaître la signification des termes co-délégation, subdélégation et pluri-délégations qui sont **souvent utilisés dans le domaine de la gestion d'entreprise**.

Co-délégation

La jurisprudence autorise la co-délégation **tant qu'elle ne restreint pas l'autorité de chacun des délégataires ni entrave leur pouvoir**. Mais en cas de cumul de délégation pour les mêmes missions, la responsabilité du délégant reste engagée.

Bon à savoir : en cas de co-délégation, il faudra identifier la personne qui détient le pouvoir auquel la responsabilité pénale est liée.

Subdélégation

La subdélégation permet au délégataire de transférer lui aussi les pouvoirs qu'il a reçus à une autre personne appartenant à l'entreprise. Elle **peut être mise en place sans l'autorisation du principal délégant**.

Bon à savoir : la mise en œuvre de la subdélégation ne doit pas viser une dilution des responsabilités. D'autre part, sauf clauses contraires, celle-ci est valable aux mêmes conditions que la délégation de pouvoir.

Pluri-délégations

Comme l'indique son nom, la pluri-délégation permet au chef de l'entreprise de **déléguer diverses responsabilités à de nombreux salariés**. Selon la Cour de cassation, des obligations peuvent très bien être réparties entre plusieurs employés tant que chaque délégation donne des détails précis sur les tâches confiées à chaque

délégataire. Il faut également qu'ils gardent leur indépendance et leur autorité.

Modèle de délégation de pouvoir

Pour différentes raisons, la rédaction du contrat s'effectue de manière minutieuse. Elle demande de respecter un certain formalisme. L'acte juridique doit comporter des mentions obligatoires pour être valide. En effet, **le non-respect des règles peut entraîner sa nullité**. Afin de vous faciliter la tâche, nous mettons à votre disposition un modèle de délégation de pouvoir téléchargeable gratuitement.

FAQ

Quelles sont les trois principales conditions de validité de la délégation de pouvoir ?

La compétence figure parmi les principales conditions de validité de la délégation de pouvoir. Dans la liste, on retrouve également l'autorité et les moyens utiles pour réaliser la mission. Mais un lien de subordination doit exister aussi entre le délégant et le délégataire. Il faut que ce dernier soit un salarié de l'entreprise.

Quelle est la durée de validité pour la délégation de pouvoir ?

La durée de validité doit figurer clairement dans l'acte juridique. Dans le cas où elle serait indéterminée, la révocation du mandataire peut y mettre fin. La renonciation de ce dernier au mandat fait cesser également la délégation de pouvoir selon l'Article 2003 du Code civil.

Que faut-il savoir sur la délégation de signature ?

Dans le cadre de la démarche, le dirigeant de l'entreprise choisit un mandataire qui aura le pouvoir de signer des actes énumérés dans un document en son nom. Cette personne ne représente donc pas la société. Quant au délégant, il doit prouver qu'il n'est pas en mesure d'accomplir la tâche confiée au délégataire.