



Mettre en place une délégation de pouvoirs



Benoit CAZIN
Avocat Associé
Cabinet Spring Legal



Loris PALUMBO
Avocat Associé
Cabinet Spring Legal

CARACTÉRISTIQUES

Définition et notions voisines

La délégation de pouvoirs ne doit pas être confondue avec les dispositifs plus restrictifs que sont la délégation de signature ou le mandat de représentation.

Délégation de pouvoirs

Il s'agit d'un acte juridique par lequel une autorité (délégant) transfère une partie de ses pouvoirs qu'elle tient de son mandat social ou de son contrat de travail à un subordonné (déléataire).

Ce transfert de pouvoirs s'accompagne d'une transmission de la responsabilité pénale qui y est attachées. Cela signifie qu'en cas de manquement à une obligation pénalement sanctionnée le déléataire sera responsable en lieu et place du délégant.

La délégation de pouvoirs a donc un effet exonératoire de *responsabilité pénale* pour le délégant.

La délégation de pouvoirs doit respecter un cahier des charges précis pour en garantir la pleine efficacité. Elle implique par ailleurs une parfaite maîtrise de ses conditions de validité, compte tenu des risques encourus. Voici une petite piqure de rappel utile pour les DRH à la manœuvre.

En revanche, l'employeur reste *responsable civilement* des condamnations prononcées au titre des fautes commises par ses déléataires. De même, la délégation de pouvoirs n'a pas d'effet sur la *responsabilité pénale de la personne morale* qui peut être recherchée cumulativement avec celle du déléataire.

Délégation de signature

Acte de procuration, il permet de faciliter le fonctionnement de l'entreprise, mais n'a pas pour effet de transférer la responsabilité pénale vers le déléataire/signataire. En effet, le titulaire de la délégation de signature a seulement le pouvoir de représenter le délégant, mais il ne dispose pas de celui de décider à sa place.

Ainsi, si la délégation de pouvoirs implique celle de signature, la réciproque n'est pas vraie.