Image not found or type unknown

La délégation de pouvoirs: un mode de représentation spécifique

publié le **07/10/2009**, vu **80040 fois**, Auteur : Olivier Juridoc

Quelle est la nature juridique précise de la délégation de pouvoirs ? Une délégation de pouvoirs et un contrat de travail sont-ils toujours compatibles ? Peu d'articles traitent de cette compatibilité. Cette étude se décompose en deux parties: l'une théorique qui a pour but de définir la nature juridique de la délégation de pouvoirs et l'autre, plus pratique, à travers laquelle il convient de s'interroger sur la compatibilité de la délégation de pouvoirs et du contrat de travail.

SOMMAIRE

1. ***Une identité juridique complexe***

1. La notion de délégation de pouvoirs

Chapitre 1. **Les conditions de validité**

Chapitre 2. **La codélégation et la subdélégation : variantes de la délégation de pouvoirs**

2. Un mode de représentation unique

Chapitre 1. **La ressemblance délégation/ limitation de pouvoirs**

Chapitre 2. **La différence délégation/contrat d'entreprise**

Chapitre 3. **L'opposition délégation/contrat de mandat**

Chapitre 4. **La nuance délégation de pouvoirs/délégation de signature**

Chapitre 5. **Le cas particulier de la lettre d'instruction**

3. Les ambiguïtés de la délégation de pouvoirs

Chapitre 1. **Incertitudes quant à la personne représentée**

Section 1. La notion de représentant

Section 2. La doctrine minoritaire

Section 3. Incidences du changement de délégant/délégataire sur la délégation de pouvoirs en cours

Section 4. Le cumul de responsabilités

Chapitre 2. Incertitudes quant à la nature juridique précise de la délégation de pouvoirs

Section 1. La délégation de pouvoirs serait de nature contractuelle

Section 2. La forme de l'acceptation par le délégataire

2. ***La délégation de pouvoirs et le contrat de travail : deux contrats complémentaires***

1. Les conditions de fond de la délégation et du contrat de travail : une possible conciliation

Chapitre 1. Les conditions de fond du contrat de travail : une inflexion du lien de subordination

Chapitre 2. Les conditions de fond de la délégation de pouvoirs : le maintien du lien de subordination

Chapitre 3. Le statut particulier du salarié délégataire : la modification de sa position hiérarchique

2. Les conditions de modifications de la délégation et du contrat de travail : un formalisme différent

Chapitre 1. Les conditions de modification de la délégation de pouvoirs : l'absence de formalisme

Chapitre 2. Les conditions de modification du contrat de travail : l'existence d'un formalisme

Section 1. La modification du contrat de travail

Section 2. La modification des conditions de travail

Section 3. Le cas particulier de la clause de délégation de pouvoirs

INTRODUCTION

De nombreux risques juridiques pèsent sur les dirigeants des sociétés. Afin d'éviter les contentieux, il convient de connaître les techniques qui permettent à un dirigeant de s'en prémunir. En effet, en droit français, si les risques d'ordre civil peuvent être couverts par l'assurance, il n'en est pas de même pour la responsabilité pénale.

Création prétorienne du début du vingtième siècle et jamais consacrée par la loi, la délégation de pouvoirs est devenue au fil des arrêts de la Cour de cassation un moyen de gestion dynamique des ressources humaines et de prévention des risques. C'est une pratique née de l'expérience du fonctionnement du management, dans les grandes entreprises, devant la nécessité impérieuse pour un dirigeant de faire face à toutes les responsabilités qui lui incombent, et notamment dans le cadre de groupes de sociétés travaillant à l'international.

La délégation de pouvoirs dans les sociétés commerciales manifeste une curieuse disproportion

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

entre d'une part l'importance de son intérêt et de son application pratiques et d'autre part la discrétion doctrinale à son égard. Le dictionnaire juridique Capitant est à ce titre éloquent. A l'expression « délégation de pouvoirs », il renvoie à ses acceptions de droit administratif et de procédure, et ignore son application au droit des sociétés. Cependant plusieurs auteurs se sont intéressés à ce concept. De ces études, nous pouvons proposer une définition précise de la délégation de pouvoirs en droit privé, délimiter son champ d'application, évaluer son importance et préciser l'objet spécifique de cette dernière : le pouvoir.

La délégation de pouvoirs est un acte juridique par lequel une autorité (le délégant) se dessaisit d'une fraction de pouvoirs qui lui sont conférés et les transfère à une autorité subordonnée (le délégataire).

Celui-ci assume alors les obligations et les responsabilités liées aux pouvoirs qui lui ont été délégués. En cas de manquement à une obligation pénalement sanctionnée, le délégataire sera responsable en lieu et place du délégant.

Liée au pouvoir hiérarchique, il faut qu'il existe un lien de subordination entre le délégant et le délégataire. Le délégant est le chef d'entreprise : c'est la personne qui représente l'entreprise dans les relations avec les tiers, le représentant légal : c'est un mandataire social. Il peut être le Président Directeur Général, le Directeur Général, le gérant. De son côté, le délégataire ne peut être ni un sous-traitant (extérieur à l'entreprise), ni la société mère ou encore la filiale. Il peut occuper toutes les fonctions à condition qu'il soit directement subordonné au délégant. Par conséquent, il peut être un Directeur régional, un Responsable d'agence, un Responsable d'exploitation, etc.

Selon l'adage *« délégation sur délégation vaut »*, la subdélégation de pouvoirs est également pratiquée en droit privé français. Elle répond exactement aux mêmes règles que la délégation de pouvoirs et n'est valable que si la première délégation a été correctement consentie. Le délégataire du premier acte juridique devient alors le délégant de la deuxième délégation de pouvoirs. Ayant reçu une délégation de pouvoirs, ce dernier n'a pas à être nécessairement un mandataire social. Le délégataire du deuxième acte juridique devient alors le délégant de la troisième délégation de pouvoirs et ainsi de suite.

Finalement, l'image la plus explicite de ce mécanisme juridique est incontestablement celle de « l'entonnoir ». Nous aurons l'occasion d'étudier cette technique tout au long de cette étude.La doctrine considère que la Chambre Criminelle de la Cour de cassation a admis pour la première fois cette technique juridique dans un arrêt du 28 juin 1902. L'ancien article 56 de l'ordonnance numéro 45-1484 du 30 juin 1945 disposait:

« le chef d'entreprise ne saurait s'exonérer de sa responsabilité pénale par une délégation de pouvoirs non prévue par aucune disposition particulière ». La délégation de pouvoirs était alors l'exception.

Depuis, le terrain privilégié de la délégation de pouvoirs se trouve être notamment les infractions en matière d'hygiène et de sécurité du travail, de sécurité sociale, d'environnement, de coordination des transports, de publicité trompeuse, de circulation routière ou encore de délit d'initié. Cependant, la délégation de pouvoirs a longtemps été interdite en matière d'infraction à la législation économique.

Toutefois, dans cinq arrêts rendus le 11/03/1993, la jurisprudence de la Chambre Criminelle de la Cour de cassation a évolué. A travers cette décision, le droit de déléguer ses pouvoirs est devenu un principe et l'exclusion légale de celui-ci une exception. En effet, la Cour a décidé :

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

« sauf dans les cas ou la loi en dispose autrement, le chef d'entreprise, qui n'a pas personnellement pris part à la réalisation de l'infraction, peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il apporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires ».

Par conséquent, la délégation de pouvoirs devient possible dans tous les domaines sauf si la loi en dispose autrement.

Maîtres Meyrieux et Mayne estiment désormais, que seules les matières relevant des compétences propres du chef d'entreprise, liées notamment à la stratégie de l'entreprise, échappent au domaine de la délégation. En effet, il ressort de la jurisprudence que toutes les obligations personnelles d'un dirigeant, relevant du « noyau dur » de ses obligations ne peuvent faire l'objet d'une délégation de pouvoirs. Par exemple, personne ne peut, à la place du dirigeant, proposer le montant des dividendes distribuables.

En plus d'avoir un champ d'application étendu, la délégation de pouvoirs revêt une importance considérable. Concernant l'organisation d'une activité économique sous la forme d'une structure sociétaire devant répondre à des impératifs de gestion industrielle, financière, commerciale, économique, sociale, fiscale, environnementale, l'éclatement du pouvoir décisionnel est indispensable.

La délégation de pouvoirs n'est plus perçue aujourd'hui comme une manière de se décharger de ses responsabilités mais au contraire comme une mesure de saine gestion. Elle permet de faire une description complète des fonctions et de leur répartition dans l'entreprise et ainsi de clarifier le rôle de chacun de ses acteurs.

Cette technique est tellement nécessaire dans certaines entreprises que la jurisprudence considère parfois l'absence de délégation au sein d'une structure complexe comme une faute susceptible d'engager la responsabilité du chef d'entreprise dès lors qu'il n'est plus en mesure de veiller lui-même au respect des obligations. A l'inverse, la jurisprudence considère que la délégation de pouvoirs ne se justifie que dans le cas d'entreprises relativement importantes. Elle ne saurait se concevoir dans les petites entreprises, notamment celles ayant un caractère artisanal.

Elle est aussi un instrument d'ajustement de la responsabilité pénale à la réalité du fonctionnement de l'entreprise. La délégation de pouvoirs apparaît de plus en plus nécessaire eu égard à la multiplication des textes de loi français et communautaires et de leur complexité croissante ; du fait également d'une forte pénalisation du droit. Elle permet d'évaluer au mieux les risques pénaux voire d'empêcher certaines infractions en responsabilisant les délégataires.

Maintenant que nous connaissons la définition, le champ d'application et l'intérêt de la délégation de pouvoirs en droit privé, il convient de définir l'objet de cette technique juridique: le pouvoir. En effet, quels sont les critères permettant de qualifier une prérogative juridique de pouvoir ?

Selon la majorité de la doctrine, deux éléments distinguent le pouvoir du droit. Ainsi, pour Paul Roubier:

« *celui qui exerce un pouvoir empiète sur la sphère juridique d'autrui ; il prend le gouvernement de la personne d'autrui, ou il gère le patrimoine d'autrui. Mais ces pouvoirs, du fait de l'inspiration du droit qui tend vers l'équilibre et la bilatéralité ne peuvent être exercés par leur titulaire dans son intérêt personnel* ».

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour Emmanuel Gaillard, le pouvoir est « *la prérogative qui permet à son titulaire d'exprimer un intérêt au moins partiellement distinct du sien par l'émission d'actes juridiques contraignants pour autrui* ». Cependant, il est trop restrictif de limiter les manifestations du pouvoir à des actes juridiques, le titulaire du pouvoir peut aussi effectuer des actes matériels.

Ces définitions se rejoignent sur l'essentiel : elles ont en commun que l'évocation du terme pouvoir implique une pluralité de sujets de droits d'une part, et d'autre part que l'intérêt dans lequel est exercé le pouvoir n'est pas celui de son titulaire.

Il est de la nature même du pouvoir d'être contrôlé. A cet égard, le pouvoir se présente davantage comme une charge pour son titulaire.

Paul Roubier a écrit :

« *les prérogatives autres que les droits subjectifs seront au contraire inférieures aux droits proprement dit : ce seront les fonctions et le pouvoir. (…) Les pouvoirs, dans la langue juridique, sont quelque chose de plus restreint en étendue que les droits subjectifs ; ils se placent en général à l'intérieur d'un groupement organisé et ne peuvent s'avérer que dans l'intérêt de ce groupement* ». Ainsi, le pouvoir, objet de la délégation, a une existence propre distincte des droits subjectifs.

Dans le cadre de cette étude, nous retiendrons qu'il s'agit de pouvoirs, qui sont d'origine légale ou d'origine volontaire, dont disposent les organes habilités à prendre des décisions ou à les mettre en œuvre dans les sociétés commerciales en général, soit dans leur fonctionnement interne, soit dans leurs activités externes et pour leur compte. Le terme pouvoir sera utilisé au pluriel car le délégant ne peut déléguer tout son pouvoir : il ne délègue que certains de ces pouvoirs. Une délégation de pouvoirs ne peut être régulièrement consentie lorsqu'elle provoque un abandon complet de responsabilités chez le dirigeant.

A travers ces développements sur la délégation de pouvoirs, nous constatons que celle-ci présente deux aspects principaux

Il existe tout d'abord un aspect contractuel car la délégation de pouvoirs est le plus souvent utilisée en vue de conférer à une personne autre que le représentant légal de la société le pouvoir de conclure des contrats au nom de celle-ci. Ensuite, un aspect pénal domine également. En effet, la délégation de pouvoirs est régulièrement invoquée par les dirigeants de société pour échapper à leur responsabilité pénale.

Nous constatons aisément qu'il est impossible et surtout inopportun de réaliser une étude exhaustive de la délégation de pouvoirs.

Aussi, il convient de préciser que nous ne traiterons pas la délégation de pouvoirs en Droit public mais notre étude se limitera à l'application de la délégation de pouvoirs au Droit privé.

De même, nous n'étudierons pas concrètement les effets de la délégation de pouvoirs qui concernent essentiellement le transfert de responsabilité pénale du délégant au délégataire. En effet, lorsque les conditions d'une délégation de pouvoirs efficace sont remplies, celle-ci opère un transfert d'autorité et transfère par voie de conséquence la responsabilité pénale : elle cesse de peser sur le chef d'entreprise pour peser sur le délégataire. Cependant, la responsabilité pénale du délégant subsiste et celle du délégataire n'est pas engagée lorsque les infractions sont la résultante *« d'un dysfonctionnement dans l'organisation de l'entreprise »*.

Il faut également savoir que la responsabilité pénale du délégataire et du dirigeant n'est pas toujours alternative. Le délégant peut encore subir une peine lorsqu'il a lui-même commis une

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

faute ayant concouru à la réalisation de l'infraction. De même, la responsabilité pénale du délégataire et celle de la personne morale pour laquelle il travaille, peuvent être retenues cumulativement.

Il convient de noter que le délégant est parfois appelé « délégateur » et le délégataire « délégué ». Dans cette analyse, pour une meilleure compréhension, nous les nommerons délégant et délégataire. De plus, la délégation de pouvoirs sera appelée la délégation.

L'aspect pénal de la délégation de pouvoirs ne sera donc pas approfondi dans cette étude préférant insister sur la nature juridique de celle-ci. En effet, de nombreuses questions se posent sur l'identité juridique de la délégation. Ainsi, pour tenter de placer cette technique dans l'ordre juridique, deux questions essentielles se posent :

=== Quelle est la nature juridique précise de la délégation de pouvoirs ?

=== Une délégation de pouvoirs et un contrat de travail sont-ils toujours compatibles ?

Ce sujet revêt beaucoup d'intérêt. Tout d'abord, des explications sur la nature juridique de la délégation ne paraissent pas superflues car ces questions sont rarement traitées par la doctrine civiliste. Ensuite, l'origine prétorienne de la délégation de pouvoirs peut être source d'instabilité juridique et confère à cette technique un régime flou : établir un « profil » juridique de la délégation de pouvoirs peut s'avérer dès lors indispensable. Enfin, il semble à l'occasion d'un stage comme celui-ci, au sein d'un Groupe doté d'un organigramme complexe, une étude de la délégation de pouvoirs soit pertinente car elle permet d'associer à une vision théorique, un aspect pratique révélant ainsi les difficultés réelles intervenant dans la mise en place effective de ces délégations.

L'analyse de cette technique juridique nous amène à approfondir de nombreux domaines juridiques comme le Droit du travail, le Droit des sociétés ou encore le Droit des obligations.

Après avoir évoqué l'aspect pratique de la délégation de pouvoirs au sein de l'Entreprise, il convient de réaliser une analyse juridique de cette technique. C'est pourquoi, afin de situer la délégation de pouvoirs dans l'ordonnancement juridique, il convient, dans un premier temps, de s'interroger sur la nature juridique de ce mode de représentation (Partie 1). Une fois l'identité juridique de la délégation de pouvoirs définie, il sera impératif de comparer cette technique avec le contrat de travail. En effet, à priori, si ces deux actes juridiques peuvent sembler incompatibles, ils sont en réalité complémentaires (Partie 2).

Partie I. Une identité juridique complexe

En évoquant la notion de délégation de pouvoirs (Titre 1), nous constatons aisément que cette technique juridique d'origine prétorienne constitue un mode de représentation unique dans l'ordre juridique national (Titre 2). De plus, la délégation de pouvoirs révèle quelques ambigüités qu'il convient de relever (Titre 3).

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Titre 1. La notion de délégation de pouvoirs

Après avoir évoqué les conditions de validité de la délégation (Chapitre 1), il parait nécessaire d'évoquer les variantes de cette technique juridique (Chapitre 2).

Chapitre 1. Les conditions de validité

Il parait indispensable, pour une meilleure compréhension, de les énumérer dès maintenant.

Tout d'abord, la délégation doit être non équivoque, « certaine et exempte d'ambiguïté » : son existence ne doit faire aucun doute. C'est pourquoi, si l'écrit n'est pas en lui-même une condition de validité, il est fortement recommandé, ne serait-ce que pour faciliter la preuve de l'existence de la délégation.

Ensuite, la délégation doit être limitée dans le temps et bien déterminée. Elle ne doit pas attribuer vaguement une généralité de pouvoirs pour une durée indéfinie. La délégation doit aussi présenter un caractère de permanence.

Après, elle doit être établie au profit d'un préposé salarié de l'entreprise, et en aucun cas au profit d'un tiers non salarié.

Puis, le délégant doit être le représentant légal de la société concerné par la délégation, gérant ou président selon la nature de la société, ou même encore liquidateur en cas de procédure de dissolution.

Enfin, le délégataire doit être pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa tâche. Cela signifie qu'il doit connaître la réglementation qu'il doit faire respecter dans le cadre de sa mission ; il doit être le supérieur hiérarchique de ceux devant appliquer la réglementation (pouvoir de donner des ordres, de les faire respecter et de faire cesser toute situation à risques) ; le délégant doit mettre à disposition du délégataire les matériels nécessaires et crédits suffisants pour la mise en œuvre de la réglementation : moyens humains, techniques et financiers.

Connaissant les conditions de validité d'une délégation de pouvoirs, nous pouvons dès lors réaliser une analyse critique de celles déjà consenties au sein du groupe AltéAd : délégations réalisées de manière disparate.

Chapitre 2. La codélégation et la subdélégation : variantes de la délégation de pouvoirs

La délégation de pouvoirs ne peut entraîner la délégation de mêmes pouvoirs à des personnes différentes dans un secteur déterminé de l'entreprise. Dans cette hypothèse, le juge considérera automatiquement que la délégation de pouvoirs est inexistante. Inversement, le mandataire social ne peut déléguer à des personnes différentes des missions indissociables. En revanche, les pouvoirs peuvent être divisés entre les salariés d'un même secteur de l'entreprise et ainsi délégués à ceux-ci conformément à cette répartition. Cette dernière hypothèse correspond à celle de la codélégation appelée également délégation multiple.

La codélégation est strictement encadrée par la jurisprudence. Pour être admise, elle ne doit:

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

- ni restreindre l’autorité des délégataires
- ni entraver les initiatives de chacun d’eux.

Par conséquent, une codélégation est valide quand chaque codélégataire est parfaitement délimité dans l’espace et dans les fonctions déléguées : les pouvoirs de chacun doivent être séparés et clairement définis. Chaque codélégation admise est soumise au régime de la délégation de pouvoirs.

Il ne faut pas confondre la codélégation et la subdélégation dont nous avons parlé en introduction et en première partie. Cette dernière technique est non seulement autorisée mais surtout nécessaire voire dans certains cas impérative. En effet, comme pour la délégation de pouvoirs, l’absence de subdélégation par le délégataire peut être considérée comme fautive. Il convient de préciser qu’initialement, la subdélégation n’était admise que lorsqu’elle était expressément autorisée par le dirigeant dans sa délégation initiale. La jurisprudence considère aujourd’hui que l’autorisation du dirigeant (délégant initial) n’est plus nécessaire à la validité des subdélégations de pouvoirs. Par conséquent, le mandataire social souhaitant conserver la maîtrise des subdélégations a intérêt au moment où il consent la première délégation, à régler par écrit la question de la subdélégation afin de prévoir son interdiction pure et simple ou de la soumettre à certaines conditions.

Si ces deux techniques juridiques ont chacune leurs particularités, elles ne constituent en rien des notions voisines de la délégation mais entrent dans le champ d’application de cette dernière. Il en va différemment pour les quatre techniques juridiques suivantes.

Titre 2. Un mode de représentation unique

En droit français, il existe de nombreux contrats et modes de représentation. La délégation de pouvoirs étant souvent confondue avec certaines de ces notions voisines (Chapitres 1 ,2, 3, 4 et 5), il apparaît nécessaire de la situer par rapport à ces actes juridiques.

Chapitre 1. La ressemblance délégation/ limitation de pouvoirs

La limitation de pouvoirs a pour effet de réduire l’omnipotence du mandataire social, en octroyant, par exemple une partie de ses prérogatives à un autre organe de la société, à un tiers, ou en instituant une contre-signature. Elle n’a donc pas, comme la délégation, de but exonératoire. A la différence de la délégation, ce sont l’assemblée générale ou les statuts qui sont à l’origine de la limitation de pouvoirs. Dans le cadre d’une délégation, c’est le mandataire social lui-même qui décide un transfert de ses prérogatives vers une autre personne.

Chapitre 2. La différence délégation/contrat d’entreprise

Aux termes de l’article 1787 et suivants du Code civil, le contrat d’entreprise, est celui par lequel une personne (l’entrepreneur) s’engage envers une autre (le maître de l’ouvrage) à faire un ouvrage en fournissant son travail ou son industrie ou encore la matière et qui diffère du contrat de travail en ce qu’il ne subordonne pas l’entrepreneur à celui qui commande l’ouvrage dans l’exécution de la tâche convenue.

Contrairement à la délégation de pouvoirs, le contrat d’entreprise est un contrat autonome. Il vise des prestations à fournir à l’entreprise par des personnes tierces à l’entreprise. La délégation de pouvoirs a lieu au sein de l’entreprise, il ne s’agit pas d’une prestation extérieure. Il en va de

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

même pour le contrat de sous-traitance qui est une catégorie du contrat d’entreprise.

Chapitre 3. L’opposition délégation/contrat de mandat

Le contrat de mandat, contrairement à la délégation de pouvoirs, a fait l’objet de très nombreuses études et semble être l’objet de toute l’attention d’une partie de la doctrine. Certains auteurs ont assimilé la délégation au mandat : « *il ne peut s’agir que de la délégation de pouvoirs, telle que l’envisage le droit public, c\'est-à-dire de la décision aux termes de laquelle un agent de l’administration confie l’exercice d’une partie de sa compétence à un autre agent. C’est en ce sens que l’on parle de délégation de pouvoir et que l’expression est utilisée même en droit privé, ou elle équivaut à celle du mandat* ». Toutefois, de nombreux obstacles s’opposent à l’assimilation de la délégation au mandat.

Aux termes de l’article 1984 du Code civil, le mandat est un contrat par lequel un mandant (donneur d’ordre) confie à un mandataire, représentant le mandant, le soin d’accomplir, en son nom et pour son compte, des actes juridiques (par opposition aux actes matériels, propres au contrat d’entreprise). Il convient dès lors de noter deux principales différences avec la délégation.

Tout d’abord, dans le mandat, les actes juridiques négociés et/ou conclus par le mandataire lient directement le mandant qui sera seul engagé juridiquement. Cependant, le mandataire est personnellement responsable envers les tiers des délits ou quasi-délits qu’il peut commettre dans l’accomplissement de sa mission, la faute pouvant aussi bien être une abstention qu’un acte positif. Le mandataire est également responsable envers le mandant du manquement à ses obligations contractuelles. Au contraire, dans une délégation de pouvoirs, seul le délégataire est engagé juridiquement et non le délégant : il existe un transfert de responsabilité pénale du délégant vers le délégataire.

Ensuite, à la différence de la délégation de pouvoirs, le contrat de mandat ne requiert pas de relation hiérarchique. En effet, une délégation consentie par un délégant qui n’est pas le supérieur hiérarchique du délégataire est caduque et de nul effet.

En réalité, en raison de l’objet de la délégation, qui est l’exercice d’un pouvoir et non la mise en œuvre d’un droit subjectif, ces deux techniques juridiques sont sensiblement différentes.

Le Code civil dispose que le contrat de mandat confère au mandataire le pouvoir. Cette conception ne correspond pas à la définition du pouvoir que nous avons établi en introduction. Le mandant à des droits subjectifs par contre le mandataire devient, du fait de la conclusion du contrat de mandat, titulaire d’un pouvoir. Il n’existe aucune transmission du pouvoir par le mandant au mandataire puisque le premier n’a pas de pouvoir mais des droits subjectifs. Quelle est dès lors l’origine du pouvoir conféré au mandataire ? Son origine se trouve dans la conclusion du mandat. Ce contrat ne transmet pas le pouvoir mais le crée au profit du mandataire qui en est seul titulaire. Toutefois, ce dernier n’a pas de droits sur la sphère juridique du mandant. Ainsi, au regard de ses conditions de validité de ses effets et de son objet, la délégation de pouvoirs parait se distinguer du contrat de mandat. Elle constitue, pour le moins, une forme très particulière du contrat de mandat.

Chapitre 4. La nuance délégation de pouvoirs/délégation de signature

Simple mesure d\'organisation interne du service, la délégation de signature consiste à autoriser un ou plusieurs fonctionnaires, subordonnés à l\'autorité délégante, à signer certaines décisions sous le contrôle et la responsabilité de cette autorité. La délégation de signature investit donc une

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

ou plusieurs personnes nominativement désignées et présente des avantages évidents quelle que soit la taille du Groupe dans laquelle elle est consentie. En effet, elle a pour but de soulager le dirigeant de tâches administratives souvent fastidieuses. Elle concerne la trésorerie (signature de chèques), et autres documents et courriers pour ordre.

Contrairement à la délégation de pouvoirs, la délégation de signature ne dessaisit pas le délégant de ses attributions. Ainsi, le délégant peut, à tout moment, décider en lieu et place du délégataire. Ensuite, les décisions prises par le délégataire dans le cadre d'une délégation de signature sont analysées comme les décisions du délégant, au nom duquel elles ont été prises. Enfin, la délégation de signature ne dégage pas le délégant de sa responsabilité pénale.

Nous constatons dès lors que ces deux notions n'ont en commun que le fait de déléguer. En effet, ces deux techniques juridiques se distinguent par leurs objets et leurs effets.

Chapitre 5. Le cas particulier de la lettre d'instruction

Comme nous l'avons évoqué en première partie, la lettre d'instruction se distingue de la délégation de pouvoirs. Elle est parfois nécessaire lors de la mise en place de délégations de pouvoirs mais ne constitue en rien un tel acte.

La lettre d'instruction est un acte juridique réalisé entre les associés d'un groupe et un délégant, mandataire social de ce groupe. Il s'agit d'un acte interne au groupe. Si ce délégant peut déléguer une partie de ses pouvoirs sans recevoir préalablement de délégation de pouvoirs émanant d'un supérieur hiérarchique, il n'est pas totalement libre. En effet, il doit agir conformément aux pouvoirs qui lui ont été donnés dans la lettre d'instruction. Etant inopposable aux tiers, l'absence de lettre d'instruction ou la violation des instructions contenues dans celle-ci ne peut avoir aucune conséquence sur les délégations consenties par le délégant destinataire de la lettre d'instruction. En revanche, si ce dernier ne se conforme pas aux instructions et outrepasse les pouvoirs conférés par cette lettre, il peut encourir un licenciement pour faute.

Nous remarquons alors que la délégation de pouvoirs et la lettre d'instruction sont deux actes différents et séparés. La lettre d'instruction est en fait rédigée parallèlement à une délégation de pouvoirs. Ces deux actes juridiques sont différents mais interdépendants.

Ainsi, en ayant un objet spécifique et en répondant à des conditions de validité et effets qui lui sont propres, la délégation de pouvoirs constitue un mode de représentation spécifique. Il convient dès lors d'en réaliser une analyse juridique précise.

Titre 3. Les ambigüités de la délégation de pouvoirs

Tout d'abord, au regard de la doctrine et de la jurisprudence, nous pouvons constater qu'il existe une incertitude quant à la détermination de la personne pour laquelle le délégataire agit (Chapitre 1). Ensuite, en analysant le formalisme attaché à la délégation, nous remarquons qu'il subsiste une incertitude quant à la nature juridique précise de la délégation de pouvoirs (Chapitre 2).

Chapitre 1. Incertitudes quant à la personne représentée

Selon une doctrine minoritaire, que nous évoquerons mais qu'il ne convient pas d'adopter, la représentation n'est pas de l'essence de la délégation de pouvoirs : le délégataire ne serait donc pas un représentant. Si nous suivons d'autres auteurs, le délégataire représenterait seulement le dirigeant délégant. Cependant, au regard de la jurisprudence, il semble que le délégataire

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

représente la personne morale au sein de laquelle la délégation a été consentie. La notion de représentation est fondamentale : il est impératif de déterminer la personne représentée. En effet, en cas d'infractions commises par le délégataire, les effets varient selon l'identité de la personne représentée. Si le délégataire représente le délégant, alors il est seul pénalement responsable sauf si le délégant a lui-même commis une faute ayant concouru à la réalisation de l'infraction: il existe alors un cumul de responsabilités. Si le délégataire représente la personne morale au sein de laquelle la délégation a été consentie, le délégataire et la société peuvent voir leurs responsabilités pénales engagées cumulativement.

Section 1. La notion de représentant

Il convient de noter un rappel sur la notion de représentant. C'est celui qui agit, au nom, à la place et pour le compte du représenté (avec le pouvoir de l'obliger), en vertu d'un pouvoir conféré par convention, décision de justice, ou bien par la loi.

D'autres que les mandataires sociaux peuvent donc être qualifiés de représentants et, parmi eux, les personnes munies d'une délégation de pouvoirs régulière par laquelle elles sont chargées de suppléer l'organe délégant dans le secteur délégué, pour devenir, un organe « *bis* », mais dans un domaine plus restreint.

Section 2. La doctrine minoritaire

Franck Marmoz considère qu'un délégataire ne peut représenter le délégant. Pour lui, la délégation ne répond pas au mécanisme de la représentation : le délégataire ne représente personne en raison de la notion de patrimoine. Il se base sur la définition de la représentation donnée par Emmanuel Gaillard. D'après cet auteur, la représentation est une « *institution selon laquelle une personne, le représentant, est investie du pouvoir de passer un acte juridique dont les effets se produiront dans le patrimoine d'une autre personne, le représenté* ». Nous pouvons en conclure que la représentation est liée à la notion de patrimoine. Cette dernière institution correspond à « *l'ensemble des biens d'une personne, envisagé comme formant une universalité de droit, c'est-à-dire une masse de biens qui, de nature et d'origines diverses, et matériellement séparés, ne sont réunis par la pensée qu'en considération du fait qu'ils appartiennent à une même personne. C'est le corollaire de l'idée de personnalité »*. Si les auteurs sont unanimes sur la définition du patrimoine, ils ne sont pas tous d'accord sur la détermination de son contenu.

Nous pouvons retenir que les droits extrapatrimoniaux comprennent les droits de puissance et sont intransmissibles. Les droits de puissance identifiés comme le pouvoir, et non comme des droits, ne sont en principe pas transmissibles : le pouvoir est une prérogative juridique de nature extrapatrimoniale.

Ainsi, la représentation permet de confier l'exercice des composantes du patrimoine à un tiers. En revanche, les éléments extrapatrimoniaux ne peuvent faire l'objet d'une représentation. Le lien établi par M. le Professeur Gaillard entre la représentation et le patrimoine tient au fait que la représentation ne peut porter que sur un bien de nature patrimoniale. Le délégataire n'a aucune emprise sur le patrimoine du délégant qui reste seul maître de ses biens. Par conséquent, la délégation de pouvoirs ne peut entrainer la représentation du délégant par le délégataire. Pour Franck Marmoz, la délégation de pouvoirs est seulement la mise en œuvre d'une prérogative juridique de nature extrapatrimoniale du délégant. Cet auteur ne nous renseigne pas sur le fait que le délégataire peut être le représentant de la personne morale au sein de laquelle a été consentie la délégation. Il faut toutefois retenir que ce dernier ne considère pas la délégation comme un mode de représentation. Ce courant de pensée est, (à notre connaissance), unique. Pour la

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

majorité de la doctrine et la jurisprudence, la représentation est de l'essence de la délégation. La question est de savoir qui le délégataire représente : le délégant ou la personne morale au sein de laquelle a été consentie la délégation de pouvoirs ?

Section 3. Incidences du changement de délégant/délégataire sur la délégation de pouvoirs en cours

La cessation des fonctions du délégant ou délégataire rend-elle caduque la délégation de pouvoirs en cours ? Une question implicite se pose alors : le délégataire représente t-il le délégant ou la société au sein de laquelle la délégation a été consentie ?

Dans une décision du 25/06/1991, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a affirmé : « *la permanence de la délégation de pouvoirs n'est pas affectée par un changement dans la personne du délégant dès lors qu'un tel changement n'a pas eu pour effet de modifier la portée des pouvoirs initialement consentis* ».

Même si un arrêt isolé de cette même Chambre du 30/03/1999 a établi parmi les causes de caducité de la délégation, la cessation des fonctions du délégant ; il semble que pour les autres chambres, le changement de délégant n'influe en rien sur la validité de la délégation de pouvoirs. La solution a depuis été réaffirmée à plusieurs reprises.

Tout d'abord, dans un arrêt de la Chambre commerciale du 15/03/2005, les juges confirment la permanence des délégations en cas de cessation des fonctions du délégant. « *Une société reste engagée par la délégation de pouvoirs faite par un Président du Conseil d'administration agissant au nom et pour le compte de la société, et non en son nom personnel, à un préposé de celle-ci, malgré le changement de Président du Conseil d'administration, tant que cette délégation n'a pas été révoquée* ».

Il s'ensuit que, par l'effet d'une délégation, le délégataire se trouve investi des pouvoirs nécessaires à l'exercice d'une fonction déterminée au sein de l'entreprise, et non du pouvoir d'agir en représentation de l'auteur de la délégation. A travers ses actes accomplis dans le cadre de la délégation, il représente la personne morale et non le délégant. Autrement dit, l'intuitu personae, unit en matière de délégation, non le délégataire et le délégant, mais le délégataire et la société prise en sa qualité d'entrepreneur. La solution serait différente pour une délégation de signature. En effet, elle ne correspond en réalité qu'à un simple mandat attaché à la personne de celui qui le confère, la délégation de signature devient caduque en cas de cessation des fonctions du mandant.

De son côté, dans une décision du 13/05/2008, la Chambre sociale réaffirme le même principe : « *Qu\'en statuant ainsi alors, d\'une part, que la délégation impersonnelle donnée le 17 septembre 2002 au directeur du département gestion et innovations sociales, afin notamment \"de mener le dialogue social et conclure des accords collectifs\", constituait une délégation de pouvoir, et alors d\'autre part, que les effets d\'une délégation de pouvoir sont indépendants de la personne du délégant et du délégataire, la cour d\'appel a violé le principe et les textes susvisés* ».

Tout d'abord, la Chambre sociale emploie le terme « *impersonnelle* », ce qui semble signifier que la délégation de pouvoir est plus attachée à la fonction en cause qu'à la personne qui en était investie.

Ensuite, la Cour de cassation utilise en l'espèce un visa courant et un visa surprenant. Elle vise d'une part les articles 1984 et 2003 du Code civil : cela signifie que la jurisprudence considère que la délégation de pouvoirs constitue une catégorie particulière de mandat, contrairement à certains auteurs comme Franck Marmoz. D'autre part elle vise : « *les principes généraux du droit applicables en matière de délégation de pouvoirs*

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

». C’est la première fois que de tels principes sont visés par un juge. Ces principes généraux viennent s’ajouter à la liste déjà fournie des principes généraux du droit (droit de mener une vie familiale normale, interdiction de licencier une salariée en état de grossesse…) Il faut tout de même rester vigilant et attendre que cette jurisprudence fasse l’objet d’une confirmation afin qu’il soit permis de tracer les contours de ces nouveaux principes généraux du droit demeurant flous pour le moment.

Nous constatons donc qu’il est désormais de jurisprudence constante que la permanence de la délégation de pouvoir ne soit pas affectée par un changement dans la personne du délégant dès lors qu’un changement n’a pas eu pour effet de modifier la portée des pouvoirs initialement consentis.

Pour terminer, nous pouvons noter que la formule employée par la Chambre sociale dans cet arrêt semble trop large. En effet, elle affirme : « *les effets d\'une délégation de pouvoir sont indépendants de la personne du délégant et du délégataire »*. Faut-il comprendre qu’un changement dans la personne du délégataire n’aurait pas non plus affecté la validité de la délégation ?

Certains auteurs affirment: « *s’il n’est pas douteux qu’en matière sociale, ces changements n’affectent pas en principe, l’efficacité du mécanisme de délégation, il en va autrement sur le plan pénal, dans la mesure où le transfert de la responsabilité pénale est lié à l’acceptation de celle-ci par le délégataire. Dans cette mesure, la délégation est forcément personnalisée* ».

Ainsi, le changement de délégataire entraînerait ipso facto la caducité de la délégation. Cela nous semble logique d’autant plus que ce dernier aura été choisi pour des qualités propres à sa personne et aura suivi des actions de formation afin de mener à bien sa mission.

La délégation de pouvoir semble donc unir le délégataire à la personne morale. De fait, un nouveau délégant n’a pas à consentir à une nouvelle délégation s’imposant déjà à la personne morale.

Section 4. Le cumul de responsabilités

Selon la majorité de la Doctrine, les délégations de pouvoirs subsistent, même lorsque l’autorité qui les a consenties vient à cesser ses fonctions, car le délégué reçoit son pouvoir de représentation, non du représentant légal de la société, mais de la société elle-même. Par conséquent, si le délégataire représente la société dans laquelle la délégation est consentie, le délégataire peut non seulement voir sa responsabilité pénale engagée mais peut aussi engager celle de la société du fait de ses agissements.

La Cour de cassation, considérant que le délégataire représente la personne morale, admet logiquement dans un arrêt du 30/05/2000: « *le salarié d’une société titulaire d’une délégation de pouvoirs en matière d’hygiène et de sécurité est un représentant de la personne morale au sens de l’article 121-2 du Code pénal. Il engage donc la responsabilité de la personne morale en cas d’atteinte involontaire à la vie ou à l’intégrité physique trouvant sa cause dans un manquement aux règles qu’il était tenu de faire respecter en vertu de sa délégation* ».

Si certains auteurs pénalistes approuvent cette solution en invoquant le fait qu’elle est utile sur le plan de la répression, d’autres auteurs pénalistes la critiquent fortement. Pour ces derniers, la compétence du délégataire est bornée par les limites d’un service ou d’une fonction alors que ces décisions et donc ses fautes sont impuissantes à modifier la structure et la politique de la personne morale dont il est salarié. Ensuite, il ressort de l’article 706-43 du Code de procédure pénale que la personne morale peut être représentée à tous les actes de procédure par toutes

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

personnes bénéficiant conformément à la loi ou à ses statuts d'une délégation de pouvoirs à cet effet. Cependant l'article 121-2 du même Code ne comporte aucune disposition analogue visant expressément la personne déléguée par le dirigeant. De plus, le dirigeant ne délègue aucun pouvoir relatif à l'organisation de la société. Par conséquent, pour ces auteurs pénalistes, le délégataire n'est que le représentant du dirigeant et non celui de la personne morale.

Nous sommes en présence d'un conflit doctrinal opposant d'un côté les civilistes, commercialistes et de l'autre côté les pénalistes attachés à l'application stricte de la loi pénale.

En pratique, la jurisprudence considère que le délégataire représente la personne morale et qu'il peut dès lors exister un cumul de responsabilités.

En consacrant le cumul de responsabilités, la jurisprudence confère à la délégation de pouvoirs un double visage opposé : l'un utile et l'autre contre-productif. En effet, d'un côté, la délégation encourage les chefs d'entreprise bien organisés qui délèguent opportunément en fonction des divers échelons du pouvoir ; d'un autre côté, elle contredit la mission intimidatrice du droit pénal car les personnes morales n'auront plus aucun avantage à structurer leurs industries ou leurs administrations par le moyen de cette technique juridique : bien ou mal organisées, elles seront punies.

Nous remarquons donc que la délégation de pouvoirs, de part sa construction prétorienne, se caractérise par une identité ambiguë. Certains auteurs vont jusqu'à remettre en cause sa nature contractuelle.

Chapitre 2. Incertitudes quant à la nature juridique précise de la délégation de pouvoirs

La question de l'acceptation de la délégation comme condition de validité fait l'objet de débats et positions divergentes au sein de la doctrine. La jurisprudence précise souvent si l'acceptation a été donnée ou refusée. Cela ne signifie pas pour autant que l'acceptation soit une condition nécessaire à la validité de la délégation de pouvoirs. En pratique, il est dès lors préférable que le délégataire l'ait acceptée afin d'éviter toute contestation.

Cela nous amène à nous poser deux questions fondamentales relatives au droit de la délégation de pouvoirs. La délégation est-elle de nature contractuelle ? Si oui, quelle forme doit prendre l'acceptation du délégataire ?

Section 1. La délégation de pouvoirs serait de nature contractuelle

Plusieurs auteurs penchent en faveur de cette approche contractualiste. C'est également cette approche que nous retiendrons. En effet, comment imaginer qu'un acte aussi grave que la délégation de pouvoirs et dont le principal effet est d'opérer le transfert de la responsabilité pénale du dirigeant à l'un des salariés de l'entreprise puisse relever de la détermination unilatérale de la personne qui se défait de sa responsabilité pénale ? Comment admettre que celui sur qui va désormais peser la menace de sanctions pénales qui normalement s'appliquent à un autre ne soit pas même consulté sur la question ?

Il est vrai que certains emplois impliquent, du fait même de la nature des attributions confiées au salarié, l'existence d'une délégation de pouvoirs en sa faveur, comme l'admet la Cour de cassation. Cependant, cela ne signifie pas pour autant que l'accord du délégataire ne soit plus exigé, mais qu'un tel consentement est caractérisé du fait même de l'acceptation du poste. Il s'agit alors d'une délégation de pouvoirs implicite : le principe du consentement ne peut être remis en

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

cause dans ces hypothèses. La délégation de pouvoirs n'étant soumise a aucun formalisme particulier (une délégation de pouvoirs verbale pouvant théoriquement être admise sous réserve de la prouver), il ne parait pas étonnant que des délégations de pouvoirs implicites soient également permises.

Ainsi, malgré les divergences, la délégation de pouvoirs nous parait être de nature contractuelle. S'agissant d'un contrat, le délégataire doit alors l'accepter (sauf délégation implicite) : quelle forme doit alors prendre l'acceptation de la délégation ?

Section 2. La forme de l'acceptation par le délégataire

Nous pouvons retrouver, là encore, l'instabilité juridique propre à la délégation de pouvoirs. Etant une notion prétorienne, le régime de la délégation est amené à varier avec la jurisprudence.

Comme nous venons de l'étudier, l'exigence d'une acceptation expresse d'une délégation de pouvoirs ne parait plus s'imposer avec évidence. Cependant, un arrêt du 23/05/2007 de la Chambre criminelle de la Cour de cassation est venu semer le doute quant à la forme de l'acceptation du délégataire. La Cour énonce : « *attendu que, pour dire le prévenu coupable des faits qui lui sont reprochés, l'arrêt énonce que la délégation de pouvoirs invoquée, qui n'a pas été expressément acceptée, est relative à l'accomplissement de démarches se rapportant à des actes de relations, discussions, recherches d'informations, voire de conseils ; que les juges ajoutent qu'elle est très limitée dans son champ d'application et qu'elle n'a aucune valeur comme délégation de pouvoirs effective, de nature à permettre au prévenu d'éluder sa responsabilité* ; »

Cet arrêt concernait une délégation de pouvoirs en matière fiscale et semble donc exiger une acceptation expresse du délégataire. Cette acceptation expresse se comprend dans une optique de protection du salarié mais se concilie difficilement avec la lignée jurisprudentielle qui n'impose aucune forme particulière à l'acte de délégation de pouvoirs considérant même que la délégation peut résulter de l'organigramme de l'entreprise. Dans ce cas, n'est-ce pas l'acceptation même du poste en contemplation de la configuration singulière de l'entreprise qui, tacitement, vaut consentement à la délégation ? Comme nous l'avons évoqué précédemment, une telle délégation de pouvoirs nous parait juridiquement possible et acceptable.

A travers cet arrêt, la Cour de cassation semble « *jeter les bases d'un droit de la délégation de pouvoirs à géométrie variable* ». Le fait que l'arrêt concerne en l'espèce une délégation intervenue dans le domaine fiscal n'est pas anodin. Nous avons l'impression que « *l'extension illimitée et imparfaitement assumée du champ de la délégation a été « compensée » par une appréciation très rigoureuse et peu convaincante de ses conditions de mise en œuvre. En effet, si la Cour de cassation trouve illégitime qu'un dirigeant d'entreprise délègue ses pouvoirs en matière fiscale, il serait préférable qu'elle l'affirme clairement plutôt que de laisser les juges du fond s'empêtrer dans des explications peu crédibles, lesquelles ont surtout pour résultat de brouiller des questions juridiques d'importance qu'il serait au contraire souhaitable de résoudre avec précision et clarté* ».

Ainsi, nous retiendrons, malgré l'instabilité juridique et l'ambigüité caractérisant la délégation de pouvoirs, que celle-ci est de nature contractuelle et que manifestement, dans la plupart des cas, une acceptation même tacite par le délégataire vaut délégation.

Maintenant que nous avons déterminé la nature de la délégation de pouvoirs et par la même son identité, il convient de s'interroger sur les relations qu'entretiennent ce contrat et le contrat de travail. En effet, à priori, ces deux contrats peuvent paraitre incompatibles.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Partie II. La délégation de pouvoirs et le contrat de travail : deux contrats complémentaires

Nous l'avons vu, la délégation de pouvoirs consiste à conférer des pouvoirs à un salarié d'une entreprise. Le délégant (mandataire social) ou le subdéléguant (délégataire d'une première délégation) délègue une partie de ses pouvoirs au délégataire ou subdélégataire. En acceptant la délégation ou subdélégation, ce dernier possède alors plus de pouvoirs qu'auparavant. Nous pouvons alors légitimement nous demander si cette technique juridique ne constitue pas une source de modification du statut social du salarié délégataire. Le contrat de travail du salarié délégataire conclu avec l'entreprise au sein de laquelle a été consentie la délégation subsiste t-il ? Au contraire, ces deux contrats sont-ils incompatibles ? La délégation de pouvoirs provoque t-elle une modification du contrat de travail du délégataire ?

Au regard de la jurisprudence et de la Doctrine ces deux contrats semblent complémentaires. Tout d'abord, nous remarquons une possible conciliation des conditions de fond de la délégation de pouvoirs et du contrat de travail (Titre 1). Ensuite, nous constatons que les conditions de modification de ces deux contrats ne sont pas incompatibles (Titre 2).

Titre 1. Les conditions de fond de la délégation et du contrat de travail : une possible conciliation

Après avoir rappelé les conditions de fond du contrat de travail (Chapitre 1), nous démontrerons, en étudiant les conditions de fond de la délégation de pouvoirs, que celle-ci ne porte pas atteinte à ces critères. En effet, elle laisse subsister le lien de subordination caractéristique du contrat de travail (Chapitre 2). Cependant, nous verrons que cette technique juridique, en modifiant sa position hiérarchique, confère au salarié un statut particulier (Chapitre 3).

Chapitre 1. Les conditions de fond du contrat de travail : une inflexion du lien de subordination

La qualification de salarié comporte un enjeu juridique important. En effet, la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail entraîne pour l'employeur l'obligation de respecter la législation du travail, conditionne la compétence du conseil de prud'hommes et l'affiliation au régime général de la sécurité sociale. Il se distingue du contrat de mandat, du contrat d'entreprise ou encore d'une délégation de pouvoirs. Le droit français oppose salariés et non salariés et n'accorde qu'une place réduite à un statut intermédiaire alors qu'il existe des « zones grises » entre salariat et indépendance.

Le droit du travail est guidé par un principe majeur : il y a indisponibilité de sa qualification. « *L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs .Il appartient dès lors au juge d'apprécier la qualification de contrat de travail : celle-ci est d'ordre public* ».

Cette qualification suppose la réunion de trois éléments constitutifs : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique. Ces critères sont dans certains cas particuliers

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

supplétifs (par exemple pour un journaliste professionnel, un artiste de spectacle ou encore un mannequin) : ces travailleurs voient leur contrat qualifié de contrat de travail en l'absence de subordination juridique. D'autres sont assimilés à des travailleurs salariés sans que pour autant leur contrat soit qualifié de contrat de travail. C'est le cas des assistantes maternelles, des travailleurs à domicile: les cas de figure visés par la loi sont divers : il en existe beaucoup d'autres.

Nonobstant ces cas particuliers, il convient de détailler les trois éléments constitutifs.

La prestation de travail doit être la finalité première et non secondaire du contrat. Il s'agit de la mise à disposition de la force de travail du salarié. L'employeur est tenu de fournir du travail au salarié.

Ensuite, le contrat de travail est un contrat à titre onéreux, peu importe la forme de la rémunération. Un principe prédomine : contrat de travail et bénévolat sont incompatibles.

Enfin, le lien de subordination juridique constitue l'âme même du contrat de travail. La Cour de cassation a retenu ce concept pour caractériser le contrat de travail malgré certaines propositions doctrinales visant le critère de la dépendance économique: le but étant d'étendre le bénéfice du droit de la sécurité sociale à certains travailleurs. Cette notion clef a connu des inflexions dans sa conception même, la rapprochant parfois fortement du concept de dépendance économique. Si les critères du lien de subordination juridique ont évolué avec le temps, la jurisprudence conserve cet élément constitutif comme élément déterminant du contrat de travail et de l'affiliation au régime général de sécurité sociale.

Ce dernier élément est le plus controversé. En effet, un salarié ayant reçu une délégation de pouvoirs régulière est-il toujours subordonné au délégant ? A défaut, la délégation de pouvoirs et le contrat de travail seraient deux contrats incompatibles.

Chapitre 2. Les conditions de fond de la délégation de pouvoirs : le maintien du lien de subordination

Comme nous l'avons évoqué précédemment, tout salarié peut être délégataire quelle que soit sa position hiérarchique. Il ne peut être investi d'une délégation de pouvoirs que s'il est pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à l'accomplissement de sa mission pour mettre en œuvre la délégation. Ces trois attributions sont systématiquement vérifiées par la jurisprudence.

Concernant la compétence : ne produit aucun effet la délégation de pouvoirs consentie à un chef d'établissement dépourvu des compétences techniques nécessaires pour assurer efficacement la sécurité dans un établissement présentant des risques importants.

Pour prendre les décisions qui s'imposent au vu de ses responsabilités, le délégataire doit disposer d'une certaine autonomie, notamment de l'autorité hiérarchique sur les salariés. Par exemple, un chef d'équipe ne peut être jugé responsable d'un accident dès lors qu'il n'était pas doté de l'autorité nécessaire. En pratique, le délégataire est souvent un cadre, comme le DRH en matière de représentation du personnel.

Enfin, faute de disposer des moyens nécessaires pour assurer le respect de la réglementation, le délégataire ne peut être jugé responsable. « *Le délégataire doit disposer des moyens financiers et disciplinaires nécessaires pour contrôler l'application de la réglementation en vigueur et sanctionner le non-respect de celle-ci* ».Ces trois conditions primordiales de la délégation sont-elles incompatibles avec le contrat de travail du délégataire ?

Puisque cette technique juridique est une charge pour le salarié, nous pouvons nous demander si

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

elle n’est pas source de modification du statut social. En effet, l’autonomie et le pouvoir dont est titulaire le délégataire conduisent à chercher si la délégation de pouvoirs ne rompt pas le lien de subordination juridique et si le délégataire reste dans les frontières du salariat.

L’étude se base donc désormais sur la distinction entre salarié et associé. Selon Alain Viandier, la volonté de collaborer sur un pied d’égalité serait le critère permettant de distinguer ces deux concepts.

En ce qui concerne la recherche de la distinction entre directeurs salariés et mandataires sociaux, M. le Professeur Lyon-Caen propose un critère fondé sur le pouvoir :

« *c’est moins l’origine des pouvoirs- ou même leur étendue qui est décisive- que leur existence même (…) Quitte à aller assez durement à contre courant, il faut bien dire que celui qui a un pouvoir qu’il exerce envers les tiers, même si ce pouvoir lui a été délégué par plus haut placé que lui, ne devrait pas pouvoir sauf exception être considéré comme un cadre salarié* ».Toutefois, il semble qu’il faille aller contre cette opinion et cela pour trois principales raisons.

Tout d’abord, depuis 1977, le législateur et la jurisprudence ont évolué. Ils font tous les deux désormais preuve de souplesse à l’égard de ce lien de subordination juridique. Pour caractériser la subordination juridique, ont longtemps prévalu les éléments suivants : la direction et le contrôle effectif du travail par l’employeur, l’existence d’un lieu ou d’un horaire de travail, la fourniture par l’employeur des moyens matériels d’exercer le travail, la constatation que le salarié n’emploie pas lui-même son propre personnel, l’exclusivité du travail au profit de l’employeur. Certains de ces éléments ont vieilli. En effet, le contrôle de l’employeur revêt une forme particulière quand il s’agit de professions libérales. De même, le lieu et le temps de travail a peu de sens quand ils concernent des travailleurs itinérants ou disposant d’une grande autonomie dans l’exercice de leurs fonctions. De plus, l’exclusivité n’est plus d’actualité face au développement du temps partiel et de la pluriactivité. De ce fait, les tribunaux ont usé du concept « d’intégration à un service organisé » pour retenir la qualification de contrat de travail dans les hypothèses ou la subordination était peu caractérisée. Que des contraintes de temps, lieu, de conditions d’exercice, d’organisation du travail soient imposées à l’intéressé (comme un médecin acceptant d’assurer une consultation dans un lieu et à une heure données) et celui-ci était considéré comme s’intégrant à un service organisé et qualifié de salarié. Des sujétions périphériques à la prestation de travail suffisaient donc à constituer un lien de subordination. Par la suite, la Cour de cassation est revenue à une conception plus classique de ce lien.

« *Le lien de subordination est caractérisé par l’exécution d’un travail sous l’autorité de l’employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d’en contrôler l’exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* ». La Cour précise alors que le travail au sein d’un service organisé peut simplement constituer « *un indice de subordination lorsque l’employeur détermine unilatéralement les conditions d’exécution du travail* ».

Cette solution a été réaffirmée plusieurs fois depuis. Toutefois, ce retour à une conception plus stricte n’a pas conduit à une approche plus restrictive du contrat de travail. Le critère du lien de subordination, même interprété plus souplement, subsiste. Il existe donc une extension du salariat à des professions dont on pensait qu’elles ne pouvaient qu’en être exclues. Par conséquent, du fait de l’évolution, la délégation de pouvoirs a moins de peine à s’insérer dans un rapport de subordination.

Ensuite, selon la théorie de Franck Marmoz et sa définition du pouvoir que l’on a retenu en introduction, le délégataire n’est pas titulaire du pouvoir conféré mais il se voit confier l’exercice du pouvoir dont le délégant est titulaire. Prérogative extrapatrimoniale, le pouvoir n’est pas transmissible : seul son exercice l’est. La délégation de pouvoirs, si elle est source d’autonomie,

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

l’est donc sous le contrôle du délégant. Ce contrôle se manifeste notamment par la liberté conférée au délégant de mettre un terme à la délégation quand bon lui semble, même de manière tacite. L’intransmissibilité du pouvoir est sans doute le critère essentiel qui s’oppose à ce que l’on puisse considérer qu’une délégation de pouvoirs régulière rompt le lien de subordination.

Après, selon le Professeur Coeuret, vision que nous adoptons également, le délégant garde un contrôle sur la manière dont le pouvoir est exercé : « *l’objet du contrôle est double, d’une part, s’assurer que le délégataire ne sort pas des limites de sa compétence d’attribution, d’autre part, vérifier que l’exercice qu’il fait de ses prérogatives est bien conforme à la mission pour laquelle il les a reçues* ». Les pouvoirs du délégataire doivent être exercés conformément à leur finalité. Le délégataire peut subir une sanction disciplinaire en cas de mise en œuvre viciée du pouvoir. Le contrôle par le délégant est nécessaire. Il est la manifestation de la persistance du lien de subordination juridique : le délégataire n’est jamais le juge ultime de son action.

Pour ces raisons, il apparait évident que la délégation de pouvoirs ne rompt pas le lien de subordination juridique du salarié délégataire. La Cour de cassation exige que le délégant s’assure que le délégataire soit doté de la compétence, de l’autorité et des moyens nécessaires à l’accomplissement de sa mission et à défaut d’y remédier au plus vite. Elle exige de plus que la délégation soit confiée à un salarié de l’entreprise ou pour le moins à une personne sur laquelle le chef d’entreprise exerce une autorité hiérarchique. C’est le cas lorsque le délégataire est salarié d’une filiale d’une société holding dont le délégant est dirigeant. Par conséquent, les conditions de fonds de la délégation de pouvoirs qui sont l’autorité, la compétence et les moyens nécessaires sont non seulement compatibles avec le contrat de travail mais surtout constituent la preuve que le délégataire est toujours sous contrôle du délégant et donc soumis au lien de subordination juridique.

Enfin, nous pouvons relever la contradiction qui consisterait à exiger que la délégation de pouvoirs soit confiée à un salarié, et dans le même temps à soutenir que la délégation rompt le lien de subordination ! La délégation de pouvoirs et le contrat de travail nous semblent donc complémentaires : la délégation est une modalité du contrat de travail.

Chapitre 3. Le statut particulier du salarié délégataire : la modification de sa position hiérarchique

Si le délégataire reste salarié de l’entreprise au sein de laquelle a été consentie la délégation de pouvoirs, il va de soi que la situation d’un salarié délégataire ne peut être exactement la même que celle d’un salarié dénué de pouvoir.

La première illustration concerne la participation aux élections prud’homales. Il s’agit d’une juridiction compétente en matière de litige individuel du travail. Celle-ci est composée de manière paritaire : elle compte autant de représentants des employeurs que de représentants des salariés. La loi prend en compte une réalité psychologique. En effet, l’article L. 1441-4 du Code du travail considère qu’appartiennent au collège des employeurs, aux côtés des personnes employant pour leur compte ou pour le compte d\'autrui un ou plusieurs salariés, des associés en nom collectif, des présidents des conseils d’administration et des directeurs généraux, les : « *les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l\'entreprise une délégation particulière d\'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur »*.

A travers cette disposition législative, nous remarquons que le législateur estime que le délégataire possède un statut particulier. En effet, par ses fonctions et ses attributions au sein de l’entreprise, un délégataire est plus proche des préoccupations des employeurs que de celles des autres salariés. Comme nous l’avons précisé précédemment, si le droit français n’accorde que

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

peu de place à un statut intermédiaire situé entre le salariat et le non salariat, il tient cependant compte de cette « zone grise » que constitue la situation d'un salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs.

Ainsi, à travers cette disposition, le législateur n'utilise non plus le critère de du lien de subordination juridique pour caractériser la situation sociale d'une personne : il met à l'honneur un critère subjectif à savoir la conscience d'appartenance à une classe sociale.

Selon les termes de Franck Marmoz, le délégataire est : « *un salarié employeur particulier pour le droit français* ».

Ensuite, la délégation permet de connaitre l'échelon d'un salarié. En effet, les conventions collectives peuvent tenir compte de délégations de pouvoirs pour qualifier un salarié de cadre ou de non-cadre. Il faut cependant qu'il existe une véritable délégation de pouvoirs et non un acte juridiquement proche comme un contrat de mandat ou encore une délégation de signature.

Enfin, il convient de préciser qu'en pratique, parfois, la délégation de pouvoirs contient une clause relative à la nouvelle rémunération du délégataire. Cette clause n'est aucunement une condition de validité de la délégation mais elle est parfois accordée en contrepartie de l'acceptation de la délégation. La clause suivante peut alors être rédigée : « en contrepartie de cette délégation, votre rémunération s'élève désormais à … euros mensuelle ». D'une part, elle peut être utile dans le cadre d'une politique de délégation au sein d'un groupe lorsque les collaborateurs sont réticents pour accepter un tel acte juridique et d'autre part, cela signifie que la délégation de pouvoirs confère au salarié délégataire un statut différent de celui dont il jouissait auparavant. Il reste certes salarié mais sa position hiérarchique est modifiée.

Nous remarquons donc qu'au regard des conditions de fond de la délégation de pouvoirs et du contrat de travail, ces deux contrats ne sont pas incompatibles : une délégation peut entrer dans le champ d'application du contrat de travail du délégataire. Ce dernier est alors un salarié « atypique » voyant sa position hiérarchique modifiée.

Il apparait désormais nécessaire de comparer ces deux contrats sur le plan formel, notamment concernant le formalisme auquel doit obéir leurs modifications.

Titre 2. Les conditions de modification de la délégation et du contrat de travail : un formalisme différent

En étudiant les conditions de modification de la délégation de pouvoirs (Chapitre 1) et du contrat de travail (Chapitre 2), nous constatons que, si les conditions de modification de ces deux contrats sont différentes et qu'il subsiste encore certaines interrogations concernant le formalisme de la délégation, ces deux actes juridiques restent complémentaires.

Chapitre 1. Les conditions de modification de la délégation de pouvoirs : l'absence de formalisme

Comme nous l'avons vu précédemment, la délégation de pouvoirs ne répond pas à un formalisme strict : une délégation orale peut être valide. En ce qui concerne sa modification, il existe le même principe. Si la délégation est orale, il suffit que le délégant donne des instructions différentes au délégataire et qu'il précise que celles-ci entrent dans le champ d'application d'une nouvelle délégation de pouvoirs annulant alors la précédente délégation pour que la modification de la délégation soit effective. Encore plus qu'une modification de la délégation, nous sommes alors en

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

présence d’une nouvelle délégation de pouvoirs. Lorsque la délégation de pouvoirs est rédigée dans un avenant au contrat de travail (ce qui est le plus fréquent), c’est exactement la même chose mais par écrit. Le délégant doit rédiger un nouvel avenant énumérant les nouveaux pouvoirs qu’il désire conférer au délégataire. Par soucis de clarté, il peut rédiger une clause pour signaler que ces nouveaux pouvoirs annulent ceux conférés par une précédente délégation. Il peut écrire : « *les pouvoirs conférés par la présente annulent tous ceux conférés par une délégation de pouvoirs antérieure*. *Cette délégation de pouvoirs prend effet au lieu et place de la délégation de pouvoirs antérieure* ».

On retrouve alors la problématique de l’acceptation de la délégation de pouvoirs par le délégataire. Faut-il que le délégataire accepte expressément cette nouvelle délégation de pouvoirs ? Une acceptation tacite est-elle suffisante ?

Comme nous l’avons précisé précédemment, les solutions jurisprudentielles ne sont pas unifiées même si, dans la plupart des cas, une simple acceptation tacite semble suffire.

En droit du travail, nous connaissons l’impératif d’identifier l’interlocuteur des salariés. Si l’employeur est une personne morale, la qualité de chef d’entreprise doit être reconnue à la personne physique qui, au sein de la firme, exerce l’autorité sur les salariés. Ce chef d’entreprise jouit des prérogatives patronales et est responsable corrélativement de l’application du droit du travail. Il est investi du pouvoir de direction et est donc l’interlocuteur du personnel. L’absence de formalité concernant la délégation de pouvoirs risque d’entrainer une dilution du pouvoir patronal et d’obscurcir les pouvoirs des membres de la hiérarchie. Il convient dès lors de ne pas multiplier et/ou renouveler à outrance ces délégations.

En ce qui concerne la forme de l’acceptation d’une délégation de pouvoirs, il existe en réalité des opinions divergentes selon le domaine de compétence. En effet, les auteurs spécialisés en droit du travail, formaliste et soucieux de la protection des salariés, considèrent que seule une acceptation expresse de la délégation peut être recevable.

De leur côté, les auteurs pénalistes, moins formalistes et soucieux de l’application stricte de la loi pénale, sont plutôt favorables à une acceptation tacite de la délégation de pouvoirs parla délégataire.

La jurisprudence n’a pas vraiment opté pour une des deux solutions et oscille entre acceptation tacite et expresse selon les matières en cause (voir ci-dessus). Il conviendrait d’unifier la jurisprudence afin de donner plus de stabilité à la délégation. Ce qui est certain est qu’il ne faut pas rigidifier à l’excès le fonctionnement de la personne morale. Toutefois, il faut que chacun puisse localiser le pouvoir. Selon Franck Marmoz, seule une délégation de pouvoirs expresse peut éviter les dilutions excessives du pouvoir. « *Le droit du travail doit connaitre une seule forme de délégation de pouvoir patronal. La règle doit être celle de la suspicion de toute délégation qui ne soit pas expresse. Il en est de l’intérêt des salariés, de la personne morale et du titulaire originaire des pouvoirs* ».

Nous remarquons donc que l’absence de formalité, que ce soit pour les conditions de validité de la délégation de pouvoirs ou encore pour son acceptation, ne participe pas à sa stabilité juridique. De son côté, la modification du contrat de travail connait un aspect formel beaucoup plus prononcé. La différence de formalisme entre ces deux actes juridiques peut poser certains problèmes lorsque ceux-ci sont amenés à être modifiés.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Chapitre 2. Les conditions de modification du contrat de travail : l’existence d’un formalisme

En droit du travail, le principe majeur est celui de l’intangibilité du contrat de travail, sauf accord des parties. Cette règle permet de résister non seulement à la décision unilatérale du chef d’entreprise, mais aussi à l’application d’un accord collectif. Il est dès lors impératif de déterminer le contenu du contrat, ce qui et contractuel et ce qui ne l’est pas.

On distingue la modification du contrat de travail et modification des conditions de travail. Cette distinction détermine le régime juridique applicable. Tout l’intérêt est de savoir si une délégation de pouvoir en cours d’exécution du contrat de travail opère une modification du contrat de travail ou seulement une modification des conditions de travail.

Section 1. La modification du contrat de travail

Elle doit faire l’objet d’une acceptation du salarié. L’arrêt « *Raquin* » du 08/10/1987 exige une acceptation expresse du salarié. Cet arrêt constitue un virage important car l’acceptation tacite du salarié n’existe plus ; le chef d’entreprise ne peut plus user de son pouvoir de direction à l’encontre des dispositions du contrat de travail. Il doit adresser à chaque salarié une proposition de modification et obtenir une acceptation formelle, c’est-à-dire un avenant au contrat de travail. Il existe plusieurs cas particuliers de modifications du contrat de travail comme celle pour motif disciplinaire ou encore celle pour motif économique. Cette dernière répond à une procédure préalable. L’employeur désirant modifier le contrat de travail d’un salarié pour motif économique doit en informer le salarié par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception). Ce dernier dispose alors d’un mois pour faire connaitre son refus. S’il ne donne aucune réponse dans ce délai, il est réputé avoir accepté la modification. C’est le cas unique dans lequel le silence du salarié vaut acceptation de la modification du contrat de travail. Lorsque la modification n’a pas lieu pour raison économique, l’employeur doit également informer le salarié et lui donner un délai pour répondre. Toutefois, l’absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut jamais acceptation.

Si le salarié peut toujours refuser une modification de son contrat de travail, l’employeur peut alors soit renoncer de modifier le contrat soit licencier le salarié en respectant la procédure de licenciement.

Si une délégation de pouvoirs consentie au cours de l’exécution du contrat de travail modifie substantiellement ce contrat, alors il faut respecter ce formalisme et une acceptation tacite ne pourra être valable.

Sur ce point, la jurisprudence pose problèmes. En effet, n’étant pas unifiée sur la plan de l’acceptation, personne ne parvient à savoir si une délégation constitue une modification substantielle ou seulement une modification des conditions de travail. Lorsqu’elle exige une acceptation expresse comme pour une délégation de pouvoirs en matière fiscale, cela peut apparaitre comme une modification substantielle du contrat de travail et dans les autres cas, cela ne serait qu’une modification des conditions de travail. Nous sommes en présence d’une réelle instabilité juridique. Cependant, il parait plus logique de considérer que la délégation de pouvoirs constitue une modification des conditions de travail.

Section 2. La modification des conditions de travail

Il s’agit en réalité de l’exercice du pouvoir de direction de l’employeur. L’acceptation du salarié n’a

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

pas à être sollicitée. L'employeur modifie alors les horaires, ou encore un changement de bureau. Le refus du salarié n'entraine pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner par un licenciement. Il peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.

Il semble qu'une délégation de pouvoirs se trouve à mi-chemin entre une modification du contrat de travail et une modification des conditions de travail même si elle est plus proche de cette dernière. En effet, le salarié doit toujours accepté une délégation même tacitement. Il ne s'agit donc pas d'une modification du contrat de travail mais pas non plus d'une modification des conditions de travail car la délégation ne peut être imposée.

Qu'en est-il si le salarié refuse la délégation ? Aucune réponse n'est fixée en jurisprudence mais il semble que cela puisse constituer une faute grave pouvant donner lieu à un licenciement. En effet, considérant que la délégation ne modifie en rien le lien de subordination (voir ci-dessus), nous pouvons considérer que refuser celle-ci est constitutive d'une faute professionnelle pouvant provoquer un licenciement sans préavis ni indemnité.

Nous constatons dès lors que la délégation de pouvoirs ne peut être considérer ni comme une modification du contrat de travail ni comme une modification des conditions travail même si elle se rapproche fortement de cette dernière. Une harmonisation jurisprudentielle serait souhaitable afin de cerner totalement la nature juridique de la délégation de pouvoirs et d'éliminer au mieux les risques d'instabilité juridique.

Section 3. Le cas particulier de la clause de délégation de pouvoirs

Nous l'avons dit, une délégation de pouvoirs peut être réalisée dans un avenant au contrat de travail mais peut aussi être consentie dans le contrat de travail initial. Une clause de délégation de pouvoirs est parfaitement légale. Toutefois, là encore, de nombreuses questions se posent et ne trouvent pas toujours de réponses.

Tout d'abord, le salarié acceptera la délégation de pouvoirs en signant son contrat de travail. Cela peut poser des problèmes. En effet, d'une part, le salarié peut ne pas mesurer la portée de son engagement en ne portant pas vraiment attention à la clause de délégation de pouvoirs. D'autre part, et cela est juridiquement plus problématique, comment un salarié peut affirmer, en signant le contrat de travail et donc en ne connaissant pas encore l'entreprise, qu'il dispose effectivement des moyens, de l'autorité et des compétences nécessaires au bon déroulement de sa mission ? En cas de contentieux, nous pouvons penser que cet argument peut rendre caduque une délégation de pouvoirs. Toutefois, certaines dispositions insérées dans la clause de délégation semblent pouvoir contrer cet argument. Il apparait que l'ajout d'une clause comme : « *il appartient au délégataire, s'il estime ne plus être en mesure d'exercer correctement cette mission, d'en avertir le délégant dans les plus brefs délais* ». De plus, le délégant doit veiller pendant toute la durée de la délégation à ce que le délégataire reste doté des moyens techniques, matériels et humains nécessaires à l'accomplissement de la mission du délégataire. Actuellement, à notre connaissance, il n'existe aucune décision de justice relative à ce problème. Nous savons seulement qu'une clause de délégation de pouvoirs est possible.

Ensuite, la modification de la clause de délégation de pouvoirs pose également des interrogations. Comment la modifier ? Faut-il signer un nouveau contrat de travail ? S'agit-il d'une modification du contrat de travail ou encore d'une modification des conditions de travail ? Nous avons considéré qu'une délégation de pouvoirs rédigée dans un avenant au contrat de travail se situait à mi-chemin entre une modification des conditions de travail et une modification du contrat de travail mais qu'en est-il pour la modification d'une clause de délégation de pouvoirs ? Une clause de

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

délégation de pouvoirs ne modifie pas le contrat de travail car fait initialement partie intégrante de ce contrat. Nous pensons, qu'à l'inverse d'une délégation consentie dans un avenant, la modification d'une clause de délégation de pouvoirs doit être considérée comme une modification substantielle du contrat de travail. En effet, nous ne pouvons raisonnablement pas considérer que cette clause n'est pas un élément contractuel substantiel du contrat de travail. Il s'agirait en fait de modifier un élément contractuel ; nous estimons dès lors que le délégant doit suivre la procédure en vigueur pour une modification substantielle du contrat de travail s'il désire modifier cette clause de délégation de pouvoirs. Il s'agit seulement ici de suggestions car aucune décision de justice n'a réellement statué à ce sujet.

En tout état de cause et pour éviter ces incertitudes, une des solutions les plus sûres consiste à intégrer la délégation dans un avenant au contrat de travail afin de faire prendre conscience au délégataire de sa responsabilité et dans une note de service afin qu'elle soit connue de tous les salariés. Le délégant doit veiller à une actualisation régulière des délégations de pouvoirs (tous les six mois par exemple) pour s'assurer que les délégataires sont toujours présents et exercent toujours leurs missions.

Au terme de cette étude, nous constatons que la délégation de pouvoirs, en partie du fait de sa nature prétorienne, constitue un mode de représentation spécifique doté d'une identité juridique complexe. Le peu de doctrine la concernant et les contradictions jurisprudentielles concernant certains de ses aspects font de cet acte juridique un contrat atypique. La délégation de pouvoirs et le contrat de travail semblent complémentaires. Toutefois, une harmonisation jurisprudentielle, et peut-être une intervention du législateur, paraissent indispensable afin de cerner tous les contours de cette notion, d'unifier les visions des auteurs pénalistes et travaillistes, et de faire de cette délégation de pouvoirs indispensable dans les groupes de sociétés, un contrat certes atypique, mais aussi infaillible, source de stabilité juridique.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages :

- Françoise Favennec-Héry et Pierre-Yves Verkindt, « *Droit du travail* », L.G.D.J, 2007.

- Franck Marmoz sous la direction du Professeur J-M Mousseron, « *La délégation de pouvoir* », Bibliothèque de Droit de l'entreprise, Litec, 2000.

- Mémento Pratique Francis Lefèbvre, « *droit du travail – sécurité sociale* », 2008.

- Mémo social, « *travail et emploi, sécurité sociale et retraite* », Liaisons sociales, quotidien, Hors-série mars 2007.

Doctrine : (liste non exhaustive)

- « *Délégation de pouvoirs : quels effets en l'absence d'acceptation expresse du délégataire ?* », par Arnaud Martinon, Maître de conférences à l'Université Panthéon-Assas, La Semaine Juridique Social n° 29, 17/07/2007, 1574.

- « *Clause de délégation de pouvoirs* », par Dominique Jourdan, Avocat, conseil en droit social, La Semaine Juridique Social n° 22, 29/05/2007, 1406.

- *« La délégation de pouvoirs, une réponse à la surpénalisation ?* », par Thierry Dalmasso,

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Avocat à la Cour, Petites Affiches, 02/03/2000, n° 44, p.3.

- « *La délégation de pouvoirs est-elle de nature contractuelle ?* », par David Chilstein, Professeur à l'Université d'Artois, Bulletin Joly Sociétés, 01/11/2007, n° 11, p. 1256.

- « *La délégation de pouvoirs, le juge et l'entreprise* », par Thierry Joffredo, Avocat associé-FIDAL, La Semaine Juridique Social n° 46, 14/11/2006, 1886.

- « *Chaîne de délégations de pouvoirs et cessation des fonctions d'un délégataire intermédiaire* », par Nicolas Ferrier, Professeur de droit à la Faculté de Toulouse, Bulletin Joly Sociétés, 01/12/2008, n° 12, p. 1012.

- « *Le titulaire d'une subdélégation de pouvoirs est un représentant susceptible d'engager la responsabilité pénale d'une personne morale* », par Daniel Ohl, Avocat au Barreau de Paris, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n°8, 21/02/2002, 371.

- « *Responsabilité pénale des personnes morales : le délégataire est un représentant* », par Corinne Mascala, Professeur à l'Université de Franche-Comté, Bulletin Joly Sociétés, 01/01/2001, n°1, p. 37.

- « *Le changement de délégant n'a aucune incidence sur la délégation de pouvoirs* », par Sabrina Kemel, Avocate à la Cour, Cahiers sociaux du barreau de Paris, 01/09/2008, n°203, p.319.

- « *La délégation de pouvoirs : comment établir une chaîne ininterrompue de délégations en cas de changement de délégant ?*, par Dominique Vidal, Professeur à l'Université de Nice Sophia-Antipolis, Bulletin Joly Sociétés, 01/08/2005, n°8, p. 972.

Sites Internet : (liste non exhaustive)

- www.lexisnexis.fr

- www.lextenso.com

- www.legifrance.gouv.fr

- http://www.medef.fr/medias/upload/74177_FICHIER.pdf

- http://www.travail-solidarité.gouv.fr

- http://www.bmhavocats.com/commun/pdf_colloque/11-2006/Conditions_delegation.pdf

- http://www.jurisexpert.net

- http://www.esdes.fr (lettre 09- la délégation de pouvoirs : risques juridiques et enjeux opérationnels)

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés