



## Inexécution d'une délégation de pouvoir au sein de l'entreprise

Par **Medjnah**, le **21/02/2012** à **16:26**

Qu'encourt le salarié-déléataire qui refuse d'exécuter au cours de sa mission une délégation de pouvoirs valablement formée?

L'employeur-délégant peut-il engager sa responsabilité? quelle responsabilité? simple retrait de la délégation sans sanction possible? J'aimerais connaître les conséquences d'un tel refus d'exécuter des pouvoirs délégués....

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **21/02/2012** à **16:51**

Bonjour,

Il faudrait savoir quelle(s) raison(s) invoque le salarié pour ne pas exécuter sa mission et sur quoi porte ce point particulier sachant que sa responsabilité civile ne peut normalement pas être engagée...

Par **Medjnah**, le **21/02/2012** à **17:19**

Apparemment, les raisons tiennent d'un simple refus du salarié-déléataire alors que toutes les conditions sont réunies pour qu'il puisse mener à bien sa mission (compétence, ressources humaines, moyens techniques et financiers, etc....). Que se passe-t-il dans ce cas?

Par **P.M.**, le **21/02/2012** à **17:52**

Il est difficile de répondre à une interrogation aussi générale et sans plus de précision de l'acte à accomplir mais l'employeur pourrait user de son pouvoir disciplinaire pour sanctionner le salarié...

Par **Medjnah**, le **22/02/2012** à **14:36**

La réponse se trouve plutôt dans la révocabilité ad nutum de la délégation de pouvoir...L'engagement d'une procédure de licenciement disciplinaire ou de licenciement pour insuffisance et résultats ou insuffisance professionnelle ne me paraît pas opportune, car elle n'apporte rien sur l'état de la situation qui génère un certain flou en matière de responsabilité pénale. On ne sait pas trop si, en cas de refus délivré et injustifié du salarié délégataire d'exécuter une délégation de pouvoir, la responsabilité pénale se reporte automatiquement sur la tête du dirigeant-délégant ou si elle continue à peser sur la tête du délégataire....? Il y a là un flou juridique. A notre sens, le dirigeant doit anticiper cette situation par la révocation de la délégation.

Par **P.M.**, le **22/02/2012** à **14:50**

Bonjour,

En tout cas je n'ai pas parlé de licenciement pour insuffisance de résultats ou professionnelles qui ne relève pas d'ailleurs normalement d'une procédure disciplinaire...

Une sanction pour refus d'exécuter le contrat de travail est toute autre et d'ailleurs ne conduit pas forcément au licenciement mais comme je l'avais précisé, l'interrogation me semblait trop générale...

En revanche, s'il suffit à un responsable de refuser d'exécuter les tâches pour lesquelles il a reçu délégation pour s'en trouver exonérée par l'employeur et que ça règle le problème, tout va bien, car dans ce cas autant au départ ne pas en délivrer...