

DE L'UTILITÉ DES DÉLÉGATIONS DE POUVOIRS

RESPONSABILITÉ PÉNALE DU SALARIÉ ET DE L'EMPLOYEUR

La responsabilité pénale du dirigeant et la responsabilité civile de l'entreprise sont très étendues et, ce qui est moins connu, celles des salariés également. La mise en place de délégations de pouvoirs est un acte managérial structurant, réalisé dans l'intérêt de l'entreprise, du dirigeant et des salariés.

Le salarié peut voir sa responsabilité pénale engagée lorsqu'il commet une infraction de droit commun dans l'exercice de ses fonctions. Les chefs d'accusation potentiels sont nombreux : vol, escroquerie, abus de confiance, coups et blessures volontaires. La qualification pénale peut, dans certaines situations, renforcer la faute sanctionnable au titre du contrat de travail. A ainsi été déclaré coupable d'abus de confiance, le salarié qui avait détourné son ordinateur et la connexion Internet de l'usage pour lequel ils avaient été mis à sa disposition, visité durant ses heures de travail des sites à caractère érotique et pornographique et envoyé et reçu des messages se rapportant à ces thèmes ⁽¹⁾. À l'inverse, il a été jugé que si la soustraction frauduleuse de documents appartenant à l'entreprise est, en principe, pénalement répréhensible, le délit de vol n'est pas constitué lorsque le salarié s'est procuré ces documents dans l'exercice de ses fonctions et dans le seul but légitime de faire valoir ses droits dans un procès l'opposant à son employeur ⁽²⁾.

Au-delà des infractions pénales de droit commun, le législateur a créé des infractions spécifiques propres au champ du droit du travail, comme la divulgation des secrets de fabrication et la corruption, qui sanctionnent

la défaillance des salariés à leurs obligations de loyauté et de fidélité. Le délit de corruption vient sanctionner le fait de solliciter ou d'accepter, directement ou non, à l'insu et sans l'autorisation de son employeur des offres ou des promesses, des dons, présents, escomptes ou primes pour accomplir (ou s'abstenir d'accomplir) un acte de sa fonction ⁽³⁾. Le délit de violation de secret de fabrication sanctionne les révélations ou les tentatives de révélations de secrets de procédés et méthodes de l'entreprise ⁽⁴⁾. La responsabilité pénale du salarié peut également être engagée en matière de santé et sécurité, en l'absence de toute délégation de pouvoirs. A ainsi été condamné pour homicide involontaire un salarié qui, en manœuvrant une chargeuse de 20 tonnes, écrase un intervenant d'une entreprise extérieure. Il s'est vu reprocher une faute d'imprudence en ne prêtant pas attention à la présence de la victime sur le trajet emprunté par la chargeuse, alors que la zone n'était pas balisée et peu éclairée et que sa visibilité était réduite du fait de l'absence d'éclairage de l'engin et du bris du pare-brise ⁽⁵⁾. A également été reconnu coupable d'homicide involontaire un contremaître qui, en l'absence de l'employeur, avait pris l'initiative d'exécuter une tâche non-prévue dans le programme de travail qui avait conduit au décès d'un ouvrier ⁽⁶⁾.

À l'inverse, lorsqu'il y a une infraction au code du travail, qui peut prévoir des sanctions pénales, en principe, en l'absence de délégation de pouvoirs, seule la responsabilité de l'employeur est retenue, même lorsque cette infraction a été commise par un salarié. L'employeur s'est réservé le pouvoir de faire appliquer la réglementation, il est donc celui qui est poursuivi pour avoir méconnu les prescriptions de sécurité.

Les infractions mentionnées par l'article L. 4741-1 du code du travail sont d'ailleurs imputées à l'employeur ou à son délégataire. Il est toutefois à noter que des salariés non-titulaires d'une délégation de pouvoirs peuvent aussi être reconnus pénalement responsables dès lors qu'ils ont la direction effective d'une entreprise ou d'un chantier. Ainsi, un ingénieur responsable de chantier a été reconnu coupable d'infraction aux dispositions du décret 65-48 du 8 janvier 1965 (portant règlement d'administration publique pour l'exécution des dispositions du livre II du code du travail) : ayant la direction effective du chantier, il avait commis une faute personnelle en n'exigeant pas qu'un ouvrier, tombé d'un toit, porte une ceinture de sécurité ⁽⁷⁾.

Suivant la même logique, mais aboutissant à une décision inverse en raison des circonstances de fait, dans une autre affaire, les juges ont relevé que les travaux commandés à l'ouvrier, qui possédait une expérience de plus de 20 ans, devaient être exécutés sur une terrasse inférieure, munie de tous les dispositifs de protection nécessaires. Le salarié avait, de sa propre initiative et sans en référer à quiconque, abandonné la terrasse protégée et commencé à travailler sur le niveau intermédiaire où il avait pu accéder par une échelle qu'il avait lui-même mise en place. Les juges concluent que le conducteur de travaux, qui ne pouvait prévoir et empêcher ce comportement dangereux, n'avait commis aucune faute personnelle de nature à engager sa responsabilité pénale ⁽⁸⁾.

Celle-ci peut ainsi être engagée, en l'absence de toute délégation de pouvoirs, au titre des dispositions du code pénal, comme de celles du code du travail. Le fait qu'il ait agi sur ordre de son employeur n'est pas une cause exonératoire ⁽⁹⁾. Un tel ordre ne constitue ni le commandement de l'autorité légitime de l'article L. 122-4 du code pénal, ni la force ou la contrainte à laquelle le salarié n'a pu résister de l'article L. 122-2. La preuve d'un ordre de l'employeur aura néanmoins pour effet d'engager sa responsabilité pénale, comme complice ou coauteur de l'infraction commise par le salarié qui engage néanmoins sa responsabilité pénale et peut voir engagée aussi sa responsabilité civile. Dans une affaire jugée en 2001, la direction d'une société avait trouvé comme astuce, pour augmenter sa marge, d'obtenir des subventions pour le financement de faux contrats de qualification. Elle avait défini le mode opératoire et exigé de son comptable qu'il participe à l'établissement de faux documents. La Cour de cassation, réunie en assemblée plénière, a considéré que le préposé, condamné pénalement pour avoir intentionnellement

commis, fût-ce sur l'ordre du commettant, une infraction ayant porté préjudice à un tiers, engage sa responsabilité civile à l'égard de celui-ci ⁽¹⁰⁾.

Il a été jugé à de nombreuses reprises que la faute pénale du salarié exonère l'employeur de sa responsabilité civile.

Ainsi, la responsabilité de l'employeur n'est pas engagée : lorsqu'un salarié donne volontairement la mort à un autre salarié de l'entreprise avec une arme personnelle, hors du temps et du lieu du travail, même si ce crime faisait suite à une altercation deux heures auparavant sur le lieu du travail ⁽¹¹⁾ ; ou encore, lorsqu'un salarié, pour satisfaire à une curiosité personnelle, pendant son temps de travail et sur son lieu de travail, monte dans un véhicule en stationnement, démarre et blesse grièvement le propriétaire du véhicule se trouvant à proximité ⁽¹²⁾ ; ou enfin, lorsque un agent de surveillance pris, selon ses propres termes, d'une pulsion subite, se détourne de son trajet pour mettre le feu à un Buffalo Grill qui n'était pas dans son secteur d'intervention ⁽¹³⁾.

Toutefois, la faute pénale du salarié qui conserve un lien avec la fonction engage la responsabilité civile de l'employeur. Ce dernier peut, en effet, être mis en cause dès lors que le salarié a trouvé dans ses fonctions l'occasion et les moyens de commettre sa faute. La victime peut alors agir en responsabilité à la fois contre le salarié et contre l'employeur ⁽¹⁴⁾. Il a ainsi été jugé que pouvait être retenue la responsabilité de l'employeur d'un clerc de notaire qui avait placé les fonds d'un client dans des opérations interdites. Le clerc, qui avait des procurations bancaires, la signature de la SCP, la maîtrise de la comptabilité et de la surveillance des fonds avait, par conséquent, trouvé dans son emploi l'occasion et les moyens de sa faute ⁽¹⁵⁾. Un employé de banque indélicat avait détourné des fonds versés par un client. Ce détournement ayant eu lieu au temps et au lieu du travail du salarié, il a été considéré que la responsabilité civile de l'employeur était engagée et qu'il devait dédommager le client.

Dans la même veine, La Poste a été déclarée civilement responsable des agissements d'un conseiller financier, condamné pour s'être approprié des fonds appartenant à des clients qui, mis en confiance par le titre mentionné sur la carte de visite, avaient accepté d'effectuer des retraits dits volontaires en vue d'une opération qui leur avait été présentée comme un placement financier ⁽¹⁶⁾. L'employeur peut donc être tenu de réparer le préjudice créé par l'un de ses salariés qui commet une faute suffisamment caractérisée et dissimulée, pour être sanctionnée pénalement.

En l'absence de délégation de pouvoirs, en cas d'infraction au code du travail, même commise par un salarié, seule la responsabilité de l'employeur est retenue

Au-delà, sur la base de l'exécution du contrat de travail, l'employeur peut être tenu de garantir ses salariés à raison d'actes ou de faits accomplis dans le cadre de leur travail. Ainsi, un salarié d'une société d'assurances, après plainte d'un client pour faux en écriture et mise en examen, bénéficie finalement d'une décision de non-lieu et demande à son employeur le remboursement des frais engagés dans la procédure pénale. La Cour de cassation lui donne gain de cause et pose le principe que l'employeur, investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle de ses salariés, est tenu de les garantir à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail ⁽¹⁷⁾.

L'employeur ne peut pas demander au salarié de l'indemniser pour les dommages qu'il a causés lorsque ceux-ci résultent d'erreurs, négligences, imprudences ou de fautes commises sans intention de nuire à l'entreprise. Il est en effet considéré que le salarié placé dans un état de subordination ne peut être tenu responsable, au regard de l'employeur, des risques de l'exploitation ⁽¹⁸⁾. Pour obtenir réparation de son propre salarié, l'employeur doit, en principe, démontrer l'existence d'une faute lourde, c'est-à-dire révélant l'intention de nuire à l'entreprise ⁽¹⁹⁾. Commet une faute lourde : le salarié qui fait de la rétention de matériel, paralysant totalement les services pendant cinq jours et qui persiste dans son comportement malgré la mise en garde de son employeur sur les conséquences de cet acte ⁽²⁰⁾ ; ou celui qui dénigre systématiquement l'agence immobilière qui l'emploie, en diffusant des informations inquiétantes sur les finances de l'agence auprès des agents commerciaux et met en place une entreprise concurrente ⁽²¹⁾. À l'inverse, le vol ne constitue par une faute lourde car, bien qu'il comporte un élément intentionnel, celui-ci n'implique pas nécessairement l'intention de nuire à l'employeur ⁽²²⁾ ; de même le fait de fouiller dans les dossiers du service comptabilité et d'en avoir fait des photocopies ⁽²³⁾.

Toutefois, en dehors de toute faute lourde, le salarié ne bénéficie pas d'une immunité sur le terrain de la responsabilité délictuelle.

En effet, lorsqu'un collaborateur commet un abus de fonctions en utilisant, pour ses besoins personnels, un véhicule de l'entreprise en dehors du temps de travail, l'employeur peut engager sa responsabilité suivant les principes généraux du droit de la responsabilité ⁽²⁴⁾. Le succès de l'action de l'employeur sur le terrain de la responsabilité délictuelle implique, toutefois, que le salarié se soit soustrait à son autorité en adoptant un comportement étranger à l'exécution du contrat de travail. Ne

répondent pas à cette exigence : l'abus de fonctions commis par deux chauffeurs routiers à l'heure d'une pause-repas au cours d'un déplacement professionnel ⁽²⁵⁾ ; le détournement de carburant organisé par un pompiste, dans le cadre de ses fonctions, sur le lieu même et pendant ses heures de travail, au bénéfice de chauffeurs et au préjudice de leur employeur, fut-il condamné des chefs d'escroquerie et de complicité d'abus de confiance ⁽²⁶⁾ ; les vols commis, à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, par des préposés de sociétés d'entretien ou de gardiennage ⁽²⁷⁾. En revanche, le cadre qui se rend coupable des délits de harcèlement moral et sexuel, lesquels ont entraîné une condamnation pénale, peut, en dehors de toute faute lourde, être condamné à réparer le préjudice causé à l'entreprise dont il a terni l'image ⁽²⁸⁾.

L'article L. 4741-1 du code du travail pose le principe de la responsabilité de l'employeur pour les infractions entrant dans son champ et commises par les salariés. La question de la délégation de pouvoirs s'est par conséquent posée dans un premier temps en ce qui concerne ces infractions spécifiques créées par le code du travail et, notamment, en matière de santé et de sécurité. En effet, l'infraction aux règles énoncées par le code du travail ne peut être retenue à la fois contre l'employeur et contre le salarié délégataire ⁽²⁹⁾.

La Cour de cassation a admis, très tôt, la validité des délégations de pouvoirs ⁽³⁰⁾ et a élargi leur domaine d'application considérant que : « Hors le cas où la loi en dispose autrement, l'employeur, 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 ⁽³¹⁾. »

Les magistrats ont exclu : qu'un employeur puisse faire état d'un contrat conclu avec un bureau d'études ayant pour objet la réalisation de travaux relatifs à la sécurité d'un chantier important pour considérer, par là même, qu'il avait délégué son pouvoir à cette société ; qu'une délégation de pouvoirs puisse s'inscrire dans les relations entre l'administrateur judiciaire désigné par le tribunal de commerce dans une procédure collective et le chef de l'entreprise en difficulté ⁽³²⁾. Ces arrêts laissent penser que le délégataire doit nécessairement être un salarié de la société ; il a toutefois été jugé que le délégataire peut être salarié d'une autre société du même groupe. Ainsi, a été considérée opérante, la délégation des fonctions de chef de sécurité de l'ensemble des sociétés d'un groupe à un cadre qui avait pour mission de contrôler l'application de la réglementation, d'assurer la prévention des accidents du travail et d'organiser des stages et disposait, ainsi, de tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs ⁽³³⁾.

Il semble que les magistrats soient moins attachés à la qualité de préposé de la société concernée, qu'à l'observation que sont bien réunis les critères de compétences, moyens et autorité qui permettent au délégataire d'éviter la commission de l'infraction. En ce sens, les magistrats considèrent que l'absence de délégation de pouvoirs peut constituer la faute personnelle requise par l'article L. 4741-1 du code du

Le cadre coupable de délit de harcèlement moral ou sexuel peut être condamné à réparer le préjudice causé à l'entreprise dont il a terni l'image

RÉFÉRENCES

1. Cass. crim., 19 mai 2004, n° 03-83.953, Bull. crim., n°126
2. Cass. crim., 11 mai 2004, n°03-85.521, Bull. crim., n°117
3. Cass. crim., 22 n°v. 1973, n°71-93.683, Bull. crim., n°433, p. 1073 ; Cass. crim., 10 juill. 1996, n°95-84.095
4. Cass. crim., 24 juin 1985, n°83-92.873, Bull. crim., n°247, p.641
5. Cass. crim., 17 janv. 2006, n°05-81.765
6. Cass. crim., 20 sept. 1980, n°79-94.452
7. Cass. crim., 3 mai 1978, n°76-93.176
8. Cass. crim., 14 oct. 1986, n°86-91.401
9. Cass. crim., 26 juin 2002, n°01-87.314, Bull. crim., n°148 ; Cass. ass. plén., 14 déc. 2001, n°00-82.066
10. Cass. ass. plén., 14 déc. 2001, n°00-82.066
11. Cass. crim., 15 févr. 1977, n°75-92.706
12. Cass. 2e civ., 3 juin 2004, n°03-10.819
13. Cass. crim., 7 sept. 2004, n°03-87.018
14. C. civ., art. 1382 et 1384 ; Cass. crim., 28 mars 2006, n°05-82.975
15. Cass. 2e civ., 4 mars 1999, n°96-18.361
16. Cass. 2e civ., 28 févr. 1996, n°94-15.885 ; Cass. crim., 15 nov. 2000, n°00-82.860
17. Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.612
18. C. trav., art. L. 1234-1 ; C. trav., art. L. 1234-9 ; C. trav., art. L. 3141-26
19. Cass. soc., 25 oct. 2005, n°03-46.624
20. Cass. soc., 13 juin 2001, n°99-42.800
21. Cass. soc., 27 févr. 2001, n°98-44.453
22. Cass. soc., 6 juill. 1999, n°97-42.815
23. Cass. soc., 22 févr. 2000, n°98-40.184
24. Cass. 1re civ., 26 oct. 1965, n°63-10.442, Bull. civ. I, p. 431
25. Cass. soc., 6 mai 1997, n°94-43.058, Bull. civ. V, n°167
26. Cass. crim., 23 juin 1988, n°84-94.433
27. Cass. 2e civ., 22 mai 1995, n° 92-19.172 ; Cass. crim., 16 févr. 1999, n°96-86.225
28. Cass. crim. 14 n°v. 2017, n°16-85.161
29. Cass. soc., 12 janv. 1988, n°85-95.950 ; Cass. crim., 8 avr. 2008, n°07-80.535
30. Cass. crim., 28 juin 1902, Bull. crim., n°237
31. Cass. crim., 11 mars 1993, n°90-84.931P, pour un délit de contrefaçon ; Cass. crim. 29-4-1998 n° 97-82.420 (n°2675 D), M. : RJS 4/99 n°613
32. Cass. crim., 12 déc. 1989, n°89-81.074P ; Cass. crim., 30 janv. 1996, n°94-83.505P
33. Cass. crim., 7 févr. 1995, n°94-81.832 ; voir n° 35
34. Cass. crim., 1er oct. 1991, n°90-85.024, Cass. crim., 31 oct. 2017, n°16-83.683P
35. Cass. crim., 4 juin 1957, n° 3101/52P ; Cass. crim., 27 févr. 1957, n° 1824/56P
36. Cass. crim., 6 déc. 2005, n° 04-86.929 ; Cass. crim., 12 mai 2009, n° 08-82.187
37. Cass. crim., 21 déc. 1982 /Inédit/Cour d'appel de Nancy Chambre 2, 24 mars 1982

travail pour que soit retenue l'infraction à la réglementation sur la santé et la sécurité et reprocher à l'employeur de ne pas avoir mis en place de délégation, alors même qu'il était dans l'incapacité de veiller personnellement et constamment au respect de la réglementation ⁽³⁴⁾. C'est, du reste, la seule finalité pertinente des délégations de pouvoirs ; il ne s'agit pas, pour le dirigeant, de se décharger de ses responsabilités sur ses salariés. Nous avons d'ailleurs souvent constaté que les dirigeants ont tendance à ne pas produire des délégations parfaitement valables ou à n'en faire état qu'en situation extrême, quand la dégradation de l'image de la direction peut porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise. La délégation de pouvoirs est la formalisation de la répartition effective des responsabilités les plus aiguës, puisqu'elles peuvent mettre en cause les libertés individuelles.

La mise en place de délégations de pouvoirs n'est pas un acte par lequel l'employeur met à la charge de ses salariés de nouvelles

responsabilités. La délégation est le constat que le salarié dispose des compétences, des moyens et de l'autorité lui permettant d'éviter, et à lui seul, que soient commises des infractions prévues par le code pénal ou le code du travail (mais aussi, le code fiscal, celui de la sécurité sociale, de l'environnement, de la santé publique, de l'urbanisme ou du commerce). Il est, en ce sens, intéressant de relever que l'accord du salarié n'est pas nécessaire à la validité de la délégation de pouvoirs. Selon une jurisprudence déjà ancienne, l'employeur est tenu d'informer le délégataire de ses obligations et du contenu de la réglementation qu'il va devoir faire appliquer ⁽³⁵⁾. L'acceptation ou le refus de la délégation sont relevés par les juges comme éléments de fait, soit pour retenir l'existence de la délégation en cas d'acceptation, soit pour l'écarter en cas de refus ⁽³⁶⁾. Pour autant, la jurisprudence n'a pas fait de l'acceptation de la délégation de pouvoirs une condition expresse de sa validité. Cette solution se justifie par la nature juridique de la délégation de pouvoirs. Il ne s'agit pas d'une convention autonome, distincte du contrat de travail, mais d'une simple modalité d'exécution de ce dernier ⁽³⁷⁾.

La formalisation d'une délégation de pouvoirs est un acte managérial courageux, structurant et de l'intérêt de tous. Il est courageux, parce qu'il impose à l'employeur de partager une vision claire de son organisation et d'informer ses salariés du réel niveau de leurs responsabilités. Il est structurant, car il oblige chacun à s'assurer, en permanence, qu'il dispose des compétences, moyens, et autorités nécessaires et à alerter si l'un ou l'autre de ces éléments fait défaut ; il est de l'intérêt de tous parce qu'il interdit les non-dits, et s'appuie sur la responsabilité et le dialogue pour faire en sorte que la qualité de l'organisation et des modes de fonctionnement empêche la commission d'infractions, intentionnelles ou non.

Au final, la formalisation des délégations de pouvoir renforce les relations professionnelles collaboratives et respectueuses de l'engagement de chacun.

Jacques Uso, photo : Getty Images ■