



DIRECTION DE L'ACTION REGIONALE
ET DE LA PETITE ET MOYENNE
INDUSTRIE

Sous-Direction de la Sécurité Industrielle
Département Techniques du Sous-Sol

DTSS n° 134, 2000

Paris, le 23 JUIN 2000

NOTE
sur les conditions de validité d'une délégation de pouvoirs
en matière de sécurité du travail

Une décision rendue le 20 mai 1999 par un tribunal de grande instance (TGI) suite à un accident du travail mortel sur le lieu de décharge des déchets d'exploitation d'une carrière est portée à l'attention des DRIRE.

Les attendus de cette décision sont utiles parce qu'ils permettent de faire un point sur deux questions relatives à la sécurité du personnel employé dans les carrières :

- d'une part, les circonstances de l'accident ont mis en évidence les risques d'accident liés à certains manquements à la sécurité imposée par le RGIE, notamment l'absence d'un butoir sur le bord d'une plate-forme surplombant un ravin à partir de laquelle s'effectuait le déversement des résidus de l'exploitation ;
- d'autre part, le cas d'espèce illustre clairement le contrôle fait par le juge pour apprécier l'existence effective d'une délégation de pouvoirs et offre une opportunité pour effectuer une synthèse de la jurisprudence sur cette question.

I - Exposé des faits.

Alors que, pour décharger le contenu de sa benne, le dumper se trouvait situé perpendiculairement au talus de déversement, après avoir effectué un demi-tour et s'être approché en marche arrière, le bord du ravin s'est effondré, entraînant la chute de l'engin de chantier et l'écrasement du conducteur dans sa cabine.

II - Les causes de l'accident mortel sont dues à cinq manquements à une obligation de sécurité imposée par le RGIE :

- 1/ L'absence d'un butoir (ou merlon) permanent et effectif au sommet d'un talus servant de lieu de déchargement par bennage de déchets d'exploitation ;
- 2/ La non- conformité du dumper aux règles de sécurité. Le dumper n'était pas en bon état de marche : absence de ceinture de sécurité, faiblesse de résistance à l'écrasement de la visière due à de multiples réparations antérieures ;
- 3/ L'absence de l'assistance d'une tierce personne (piéton) pour guider le conducteur dans ses manœuvres ;
- 4/ Une formation insuffisante du conducteur en matière de conduite d'engin de chantier et de bennage. Il n'avait pas été reconnu apte à cette fonction de chauffeur par le médecin du travail et il n'était pas titulaire d'une autorisation de conduite délivrée par l'exploitant ;
- 5/ Les prescriptions et les documents relatifs aux règles de sécurité étaient établis de manière incomplète et diffusés de manière insuffisante au personnel de la carrière.

III - Les conditions de validité d'une délégation de pouvoirs : elle doit correspondre à une réalité que les juges contrôlent au cas par cas.

La délégation de pouvoirs est une technique juridique permettant d'identifier le dirigeant pénalement responsable. Elle obéit à des conditions strictes dont la réunion est rigoureusement vérifiée par le juge en cas d'accident car la délégation de pouvoirs ne trouve pas sa source dans la loi, mais dans la jurisprudence. La jurisprudence a précisé les conditions qui doivent être réunies pour que la délégation soit valable c'est-à-dire pour qu'elle soit un moyen efficace permettant un transfert de responsabilité par le chef d'entreprise. Selon la formule de la Cour de Cassation, « la délégation de pouvoirs ne se déclare pas, mais se constate ».

Dans les circonstances de l'espèce, le gérant de la société en cause a consenti une délégation de pouvoirs à son directeur qui a consenti à son tour une délégation (une subdélégation ou sous-délégation) de pouvoirs à un chef de carrière.

Le TGI a reconnu la réalité de la délégation du gérant au directeur, mais il a écarté la délégation du directeur au chef de carrière.

L'appréciation souveraine du juge est fondée sur la réunion de trois séries de conditions relatives à l'entreprise, au délégataire et à la délégation.

Le juge examine la délégation mais aussi les conditions dans lesquelles elle a été donnée par le délégant au délégataire.

Pour bien comprendre ce qu'est le contrôle du juge sur les conditions de validité d'une délégation, il faut partir de la philosophie ou, pour parler simplement, des lignes directrices du contrôle.

L'attitude du juge est pragmatique. Ce qui est déterminant dans sa démarche, c'est la conviction qu'il se forge au vu des éléments constitutifs de la délégation pour savoir si celle-ci est une vraie transmission de pouvoirs sur le fond. Le juge regarde si la délégation est un moyen utilisé pour appliquer concrètement les règles de sécurité et non pas un document purement formel.

Le raisonnement conduit par le juge dans l'appréciation de la délégation de pouvoirs tient en une formule de la Cour de cassation, devenue classique, qui résume les trois conditions : « le chef d'entreprise commet une faute personnelle en ne veillant pas lui-même à la stricte et constante exécution des dispositions (...) en vue d'assurer la sécurité des travailleurs, à moins que ne soit apportée la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à un préposé investi (désigné) par lui et pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement à l'observation (au respect) des dispositions en vigueur. »

Les trois catégories de conditions de validité d'une délégation de pouvoirs sont donc :

- d'une part, des conditions propres à la personne qui délègue, c'est-à-dire au délégant ;
- d'autre part, des conditions concernant la personne qui reçoit la délégation, le délégué ou le délégataire ;
- et, enfin, des conditions relatives à la délégation elle-même.

A) Les conditions relatives à la délégation de pouvoirs elle-même.

La délégation de pouvoirs doit réunir des conditions qui tiennent à son objet et à sa forme. Son objet a été parfaitement défini par la jurisprudence mais les conditions relatives à sa forme sont moins claires.

1. *L'objet de la délégation de pouvoirs.*

- *un transfert de pouvoirs, précis, limités et effectifs.*

La jurisprudence est claire : l'acte de délégation vise un transfert de pouvoirs limités, précis, et effectifs.

Le délégant doit déterminer quels sont les pouvoirs qu'il transfère, délimiter précisément les pouvoirs qu'il accorde à son préposé. Une exigence de précision donc (une délégation expressément consentie et bien déterminée).

Il faut que celui qui reçoit la délégation connaisse l'étendue de la responsabilité qui dorénavant lui incombe en matière de sécurité.

Exemple : la décision du TGI dit que « ladite délégation apparaît dans sa formulation dépourvue de toute ambiguïté en ce qu'elle rappelle les règles à respecter, les sanctions éventuelles liées à leur méconnaissance. »

- *un transfert permanent.*

La délégation doit avoir un caractère de permanence. Les juges n'ont pas fixé de délai minimum, mais ne reconnaissent valable la délégation de pouvoirs que si elle a été suffisamment longue.

La délégation ne sera donc pas admise si elle ne possède pas un minimum de durée ou de stabilité ou si la mission du délégataire a été fréquemment interrompue.

2. *La forme de la délégation de pouvoirs.*

La validité d'une délégation de pouvoirs n'est subordonnée à aucune exigence de forme (à aucune formalité).

Un écrit n'est même pas exigé, mais il est évident qu'il est fortement recommandé car l'absence d'écrit conduit à un débat long, inutile et dangereux.

B) Les conditions relatives au délégant et à l'entreprise.

Deux conditions principales : l'une relative à la personne du délégant, l'autre à la taille de l'entreprise.

1. *Qui peut déléguer ?*

- le délégant doit être le chef d'entreprise. C'est le principe.
- la sous-délégation (ou la subdélégation) peut être retenue depuis un arrêt de 1983 de la Chambre criminelle de la Cour de cassation. Les trois conditions d'admission de la sous délégation sont traditionnelles : conditions de compétence, d'autorité et de moyens nécessaires pour remplir la mission (pour être précis, il y avait jusqu'en 1996 une quatrième condition : le chef d'entreprise, délégant initial, doit avoir autorisé le premier délégué à opérer une sous-délégation sur l'un de ses subordonnés. Un arrêt de la Cour de cassation du 30 octobre 1996 a estimé « que l'autorisation du chef d'entreprise n'est plus une condition nécessaire à la validité de la subdélégation de pouvoirs. Il suffit que celle-ci soit régulièrement consentie et que le subdélégataire soit pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à l'accomplissement de sa mission »).
- le juge n'a pas eu encore à se prononcer sur la validité d'une délégation confiée par le

- plus une condition nécessaire à la validité de la subdélégation de pouvoirs. Il suffit que celle-ci soit régulièrement consentie et que le subdélégataire soit pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à l'accomplissement de sa mission »).
- le juge n'a pas eu encore à se prononcer sur la validité d'une délégation confiée par le sous délégué à l'un de ses préposés (une sous- sous-délégation).

2. La taille de l'entreprise.

C'est seulement lorsque l'entreprise dépasse une certaine dimension et qu'elle atteint une complexité interne suffisante que le juge accepte de prendre en considération la délégation de pouvoirs. Elle ne se justifie que dans le cas d'entreprise relativement importante. C'est le juge qui apprécie et qui apprécie seul selon chaque cas. En fait, c'est l'entreprise groupant plusieurs établissements distincts les uns des autres qui appelle le plus la mise en place d'une délégation de pouvoirs.

Exemple : Une société gère des carrières dans plusieurs régions en France. « Dans ces conditions, la délégation de pouvoirs prend tout son sens compte tenu de l'impossibilité matérielle du gérant de contrôler dans chaque site la bonne exécution des consignes de sécurité ».

C. Les conditions relatives au délégataire (délégué).

Toute personne ne peut être délégataire. Pour exercer sa mission le délégataire doit disposer de pouvoirs importants strictement vérifiés par les juges en cas d'accident. Selon la formule, maintenant classique, le délégué doit être « un préposé pleinement pourvu de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour remplir sa mission ».

1. La personne du délégataire.

Le délégataire doit appartenir à l'entreprise puisqu'il doit s'agir d'un préposé, c'est-à-dire d'un collaborateur du délégant. Le préposé est une personne qui est en situation de dépendance juridique, lié au délégant par un contrat de travail le plaçant dans une situation de subordination juridique et l'inscrivant dans une relation d'autorité. Il ne doit pas, toutefois, être placé dans « un état de subordination étroit, exclusif d'une délégation librement acceptée » (Cour de cassation, décision du 2 mars 1977).

Il suit de là qu'une personne extérieure à l'entreprise ne peut recevoir une délégation de pouvoirs même si elle intervient dans le cadre d'un contrat particulier. Par principe, le délégué est le plus souvent un salarié de l'entreprise. Mais tout salarié de l'entreprise ne peut acquérir la qualité de délégataire car les conditions de fond n'en font qu'une, en réalité.

2. Les trois conditions de fond sont en fait une condition unique car imbriquées : autorité, compétence et moyens nécessaires.

La charge de délégataire implique des moyens qui exigent, pour être mis en œuvre, à la fois l'autorité et la compétence.

- l'autorité suppose le pouvoir d'imposer et donc le pouvoir de sanctionner lorsque les règles de sécurité ne sont pas respectées.

Exemple : l'arrêt du TGI dit, la délégation « transmet au délégataire tous pouvoirs de discipline ». Il ajoute aussi « pouvoir sur l'embauche ».

- la compétence suppose une qualification permettant au délégataire d'assumer totalement la tâche qui lui est confiée. Il doit, si besoin est, recevoir la formation nécessaire pour exercer ses pouvoirs.

Exemple : la décision du TGI note que la compétence et l'autorité du délégué ingénieur civil des mines ne sont pas discutées, mais que le sous-délégué « avait vraisemblablement des compétences de chef d'équipe mais qu'il n'a eu ni les moyens, ni les pouvoirs de discipline, ni même la formation à la sécurité indispensable pour assurer ses pouvoirs ».

- les moyens sont les moyens financiers et matériels pour assurer les dépenses nécessaires à la sécurité (pouvoir de commander le matériel nécessaire).

Exemple : la décision du TGI mentionne : « tous pouvoirs financiers dans ses limites budgétaires, induisant par là une réelle autonomie pour l'organisation des mesures de sécurité. »

Pour résumer, il faut que le délégataire ait une capacité de décision en rapport avec la mission qui lui a été confiée. Le critère dominant est celui de pouvoirs véritablement transférés et des moyens dont il dispose.

Une délégation doit tenir compte :

- de la formation professionnelle de l'intéressé, tout particulièrement en matière de sécurité ;
- de sa qualification dans l'entreprise ;
- de son ancienneté dans l'activité considérée ;

Cette délégation entraîne notamment :

- le pouvoir sur le personnel, notamment celui d'embaucher et de licencier lorsqu'il y a infraction aux règles de sécurité ;
- la faculté de commander le matériel nécessaire.