



*Nathalie Guillemy,
responsable
de l'assistance
juridique à l'INRS.*

LE DROIT EN PRATIQUE

Le droit en pratique

Premier thème traité dans cette nouvelle rubrique : la délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité, une pratique de plus en plus courante mais qui suscite de multiples questions.

La délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité est pourtant facile à mettre en œuvre à condition d'être bien comprise.

Le droit en pratique, cette nouvelle rubrique, rédigée par le service juridique de l'INRS, a pour ambition de présenter de façon pratique et succincte une question de droit auquel peuvent être confrontés les préventeurs. Elle sera publiée tous les deux mois dans Travail et Sécurité.

La délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité

Le chef d'entreprise doit veiller personnellement au respect strict et constant, dans son entreprise, des règles édictées par le code du travail. Pourtant, en pratique, il ne peut être présent partout ; dans les entreprises dont la structure est complexe, l'absence physique du chef d'entreprise rend bien souvent impossible un contrôle par lui seul de toutes les règles.

Pour pallier cette difficulté, la jurisprudence l'autorise à transférer ses pouvoirs – et ainsi ses responsabilités – à une personne dotée de la compétence et des moyens suffisants pour les assumer.

Aucun texte réglementaire ne prévoit ni n'organise la délégation de pouvoir qui est une construction purement jurisprudentielle. Née au début du siècle avec un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation, le 28 juin 1902, la délégation constitue un véritable outil d'organisation de la sécurité dans l'entreprise, permettant de choisir un responsable, plus proche du terrain où peuvent intervenir des infractions aux règles de sécurité, et donc plus apte à y remédier.

Plus qu'une possibilité, elle s'impose au chef d'entreprise lorsqu'il ne peut tout contrôler lui-même, et l'absence de délégation pourrait être appréciée par les juges comme une négligence coupable. Dès lors que la délégation de pouvoir est établie, le délégataire assume, pour les obligations qui lui ont été transférées, la responsabilité pénale qui est habituellement celle du chef d'entreprise.

Eu égard à l'importance des responsabilités ainsi confiées, le juge appréciera, pour chaque cas d'espèce, la réalité matérielle de la délégation invoquée en fonction, notamment, de la compétence, de l'autorité et des moyens dont dispose le délégataire. On notera qu'aucun formalisme particulier n'est exigé pour établir une délégation. Même si l'écrit peut être conseillé, il n'est nullement indis-

pensable et, *a contrario*, l'existence d'un écrit sera insuffisante pour établir la réalité d'une délégation

Caractère précis et limité de la délégation et information du délégataire

Pour être un outil efficace d'organisation, la délégation doit être précise et limitée de telle façon qu'en cas de manquements, il soit possible de déterminer si les obligations concernées relèvent bien des pouvoirs du délégataire.

Si la délégation porte sur un objet trop vaste, le délégataire devra disposer de pouvoirs étendus et notamment de la faculté de subdéléguer une partie de ceux-ci.

Ainsi, une délégation portant sur la surveillance et l'organisation générale du travail, donnée à un directeur de travaux, a été jugée non valable, faute d'instructions plus précises.

En revanche, la délégation donnée à un directeur de production chargé d'assurer la sécurité de 2 000 personnes a été jugée valable au motif que celui-ci disposait de pouvoirs étendus et notamment de la faculté de subdéléguer ; en l'espèce, il a été reproché au délégataire de n'avoir pas utilisé cette faculté de subdélégation pour organiser la sécurité (Cass. crim., 28 février 1995). A noter que la Cour de cassation admet la subdélégation depuis 1983 (Cass. crim., 8 février 1983), sous réserve bien sûr que le subdélégataire dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à assumer sa fonction.

Pour être en mesure d'assumer au mieux sa mission, le délégataire doit en outre être correctement in-

formé de ses obligations et de la responsabilité pénale qu'il encourt.

Compétence du délégataire

Sa compétence à remplir la mission qui lui est confiée sera évaluée par le juge, par rapport à l'étendue de la délégation.

La formation du délégataire, ses compétences techniques, son ancienneté dans le poste seront autant d'éléments pris en compte. A noter qu'une formation spécifique, lui permettant de compléter ses connaissances techniques par une bonne connaissance des règles de droit peut s'avérer utile. Ainsi, par exemple, il a été jugé qu'un chef d'équipe ne pouvait se voir reconnaître la qualité de délégataire alors qu'il appréciait les travaux dangereux et les mesures de sécurité à mettre en œuvre au regard de sa seule expérience, et non, faute de connaissances suffisantes, au regard de la lettre ou de l'esprit des dispositions légales et réglementaires (Cass. crim., 8 février 1983).

Autorité du délégataire

Pour assumer pleinement son rôle, le délégataire devra disposer d'une autorité suffisante, lui permettant d'édicter des directives et d'obtenir qu'elles soient suivies d'effets. Il doit également bénéficier d'une relative autonomie dans le domaine où intervient la délégation ; il doit pouvoir prendre des décisions sans devoir systématique-

ment en référer à un supérieur ou au chef d'entreprise. Dans le cas contraire, il sera considéré comme un simple intermédiaire hiérarchique, chargé de transmettre des directives émanant de son responsable. Ainsi, ne saurait être considéré comme délégataire le salarié qui, même en cas d'extrême gravité, ne pouvait décider que de mesures conservatoires dans l'attente d'une décision finale du chef d'entreprise (Cass. crim., 4 janvier 1986).

A noter que l'autorité du délégataire ne sera pas seulement appréciée en fonction de sa position hiérarchique au sein de l'entreprise. La jurisprudence admet qu'une délégation puisse être donnée à tous niveaux de l'entreprise, y compris à des agents de maîtrise, ou des chefs de chantiers, par exemple. Le juge appréciera donc, dans chaque cas d'espèce, la réalité de l'autorité dont dispose le délégataire.

Moyens du délégataire

Le délégataire devra disposer des moyens humains, techniques et matériels appropriés à l'accomplissement de ses obligations.

Il devra pouvoir obtenir le matériel nécessaire (qu'il puisse l'acheter ou que des procédures simples l'y autorisent) ; ainsi, dans une affaire où le chef d'entreprise décidait seul de tous les achats, y compris ceux des équipements de sécurité, il a été jugé que le prétendu délégataire ne disposait pas de moyens suffisants et que la délégation n'était pas valable (Cass. crim., 19 décembre 1995).

Nathalie Guillemey
Service juridique de l'INRS