



Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DÉLÉGATIONS DE POUVOIRS :

Quelles applications ?

Quelles responsabilités ?



CADRESCFDT.FR

 @CFDTCadres

 /CFDTCadres

 cfdt-cadres



LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS : CE QU'IL FAUT SAVOIR

UNE PRATIQUE À SÉCURISER

.....

Les cadres assument bien souvent des délégations de pouvoirs dans l'exercice de leurs missions, mais n'ont parfois ni les moyens, ni l'autorité, ni les compétences pour les mener à bien. L'employeur cherche souvent à se décharger ainsi de sa responsabilité sans donner aux cadres le moyen de celle-ci.

La délégation de pouvoirs n'est juridiquement soumise à aucune formalité déterminée : elle ne fait aujourd'hui l'objet d'aucun article dans le code du travail et, en cas de litige, c'est la jurisprudence qui a, petit à petit, dessiné le contour des droits et devoirs de l'employeur et du délégataire.

La négociation sur l'encadrement a été l'occasion de commencer à sécuriser cette pratique courante,

pour l'employeur comme pour le cadre délégataire. C'était un objectif majeur pour la CFDT !

Qu'est-ce qu'en dit l'Accord National Interprofessionnel (ANI) cadres de 2020 ?

L'ANI du 28 février 2020 fournit des orientations utiles et bonnes à savoir !

« La délégation de pouvoir et de responsabilité permet au chef d'entreprise, dans une logique d'intérêt partagé avec le salarié concerné, de transférer une partie de ses pouvoirs à l'un de ses collaborateurs, plus proche du terrain. Elle peut notamment concerner le respect des règles d'hygiène et de sécurité, de représentation du personnel, de gestion du personnel, ou encore de gestion de projet, de gestion budgétaire ou d'engagements vis-à-vis de la clientèle ou de tiers.

Le fait de procéder à une délégation de pouvoir engageant

58%
des cadres
redoutent
d'appliquer
des
décisions
avec les-
quelles ils ne
sont pas à
l'aise.

Baromètre CFDT
Cadres - Kantar
(Septembre 2019)



la responsabilité pénale du salarié **par un écrit clairement circonscrit dans son champ d'application** peut être un facteur de sécurisation tant pour l'employeur que pour le salarié délégataire.

Le titulaire de la délégation est investi par l'employeur ou un de ses représentants qui détient l'autorité ; de même, le mandant investit le délégataire d'une **autorité suffisante** pour accomplir sa mission dans le cadre de la délégation de pouvoir.

6 critères

sont reconnus essentiels par l'ANI : **la formalisation écrite, le champ circonscrit, les connaissances nécessaires, l'autonomie suffisante, les moyens adéquats et l'autorité suffisante !**

L'employeur veille à s'assurer que le délégataire :

- possède les **connaissances techniques et juridiques nécessaires à la réalisation de sa mission et est apte à les utiliser** : il doit ainsi connaître et comprendre le contenu de la réglementation qu'il lui appartient de faire respecter. Le cas échéant, l'employeur procède aux **formations** nécessaires afin que le cadre délégataire puisse assumer la délégation de pouvoir,
- dispose des moyens d'exercer la tâche qui lui a été dévolue : cela peut se traduire par une **autonomie** suffisante, mais aussi par des **moyens matériels, humains, financiers et techniques**, ou encore les moyens lui permettant de maintenir son niveau de compétence.

L'employeur est encouragé, dans la mesure du possible, à proposer aide et **assistance** à son salarié en cas de **poursuites pénales** exercées à son encontre, lorsque ce dernier doit assurer sa défense à un contentieux pénal dont l'objet est lié à l'exercice de ses fonctions pour la bonne marche de l'entreprise en vertu d'une délégation de pouvoirs et/ou de responsabilité délivrée conformément au droit. »

LES EXIGENCES CFDT POUR ALLER PLUS LOIN



Dans la négociation, la CFDT a fait des propositions qui n'ont pas été reprises mais qui sont issues de jurisprudences sur lesquelles on peut s'appuyer !

- Les entreprises procèdent à une délégation de pouvoir par un écrit qui doit être **librement consenti** et présenter un **caractère public**.
- Elle doit être par ailleurs **suffisamment précise et limitée** et d'une **durée suffisamment longue** pour laisser le temps au cadre délégataire d'exercer sa mission. Elle prévoit donc une durée minimale et ne peut pas faire l'objet d'interruptions fréquentes (pas de *stop and go* !).

Assurance vie pro : pour les adhérents CFTD, l'assurance vie professionnelle MACIF, incluse dans la cotisation syndicale, permet de bénéficier d'une assistance juridique.

Attention : avant d'accepter une délégation de pouvoir, il est important de s'assurer d'avoir les compétences idoines et ne pas hésiter à demander une formation, ainsi que l'ensemble des moyens, y compris l'assistance juridique éventuelle !

LE « PÉRIMÈTRE » DE SA RESPONSABILITÉ

• • • • •
La jurisprudence s'est également exprimée sur des aspects précis et bons à savoir !

La délégation doit être antérieure aux faits qui seraient reprochés

La responsabilité de ses actes et de ceux de ses collaborateurs :

Le délégataire est responsable non seulement des infractions qu'il commet matériellement, mais aussi des infractions matériellement commises par les agents placés sous son autorité : responsabilité pour faute personnelle. Il pourra lui être reproché d'avoir laissé

se développer une situation contraire aux dispositions de la loi ou de n'avoir pas su se faire obéir.

La responsabilité du délégataire n'est pas engagée quand le chef s'en mêle !

- **Lorsque le chef d'entreprise a personnellement pris part à la réalisation de l'infraction :** il n'est pas interdit au chef d'entreprise d'empiéter sur le domaine qu'il a délégué, mais s'il le fait et commet une erreur, il ne pourra pas se cacher derrière la délégation de pouvoir et remettre la faute sur le délégataire.
- **Lorsqu'une infraction se poursuit ou se renouvelle sans que le chef d'entreprise, qui en a connaissance, intervienne pour la faire cesser :** on considère que le chef d'entreprise, qui est informé des carences du délégataire, reprend le contrôle de l'atelier ou du chantier concerné et engage sa responsabilité.



SCANNEZ...



...ET REJOINGEZ-NOUS !

La CFTD, votre partenaire/expert social dans la relation avec votre employeur.

La CFTD, pour négocier dans l'entreprise et la branche.



47-49 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr