

La délégation de pouvoirs Une responsabilité non négligeable !



Définition :

La délégation de pouvoirs est un acte juridique permettant à un employeur d'**autoriser un collaborateur à accomplir certains actes précis en son nom et pour le compte de l'entreprise.**

Elle peut être perçue comme banale dans le cadre de la gestion d'une entreprise mais il s'agit pourtant d'**un véritable instrument juridique.** En effet, ce transfert de pouvoir s'accompagne d'**une transmission de la responsabilité pénale qui y est attachée.**

Quelques conditions à respecter :

Tout d'abord, la délégation de pouvoir ne doit pas être confidentielle, elle ne doit pas être ambiguë, si la lecture du document vous donne des inquiétudes ou des sueurs froides, c'est qu'il y a un problème !



Même si **un écrit n'est pas obligatoire, il est recommandé ;** cela permet de définir précisément le périmètre de la délégation de pouvoirs et contribue à la compréhension, l'acceptation et la validité de celle-ci.

Pour le délégataire :



Il est impératif que le délégataire ait la compétence, l'autorité et les moyens pour accomplir les tâches qui lui sont confiées.

Il est en parfaite connaissance des réglementations applicables dans les domaines techniques et normatifs ainsi qu'en matière de santé sécurité et a le pouvoir de les faire respecter.

Il dispose des moyens humains, matériels, techniques et financiers nécessaires pour assurer la sécurité des personnes placées sous sa surveillance.

Pour le délégant :



Il est impératif que le délégant maîtrise parfaitement les responsabilités qu'il vous délègue ; un cadre N+1 ne peut en aucun cas demander un travail à son N-1 s'il n'a pas les connaissances et compétences lui permettant de le réaliser lui-même.

Il doit pouvoir répondre à vos doutes et vous conseiller.

WANTED!

Risques et effets de la délégation de pouvoirs :

Il est évident que le principe est de désigner préalablement celui qui sera recherché par la justice, et déclaré **pénalement responsable en cas d'accident, d'incident, d'infractions aux règles du droit de travail,** amenant l'entreprise à rendre des comptes à un juge.

Avant de coller votre photo sur cette affiche, assurez-vous que toutes les conditions pour prendre des responsabilités en lieu et place de vos supérieurs hiérarchiques sont bien réunies.





La délégation de pouvoirs Une responsabilité non négligeable !

Notre avis et nos conseils :

FO ne peut que vous conseiller la plus grande prudence à l'égard de la signature de ces délégations de pouvoir.

La « mise à jour » des délégations de pouvoir ENGIE ES de juillet 2024 et les documents que nous avons eu l'occasion de consulter ne nous donnent pas satisfaction et plus particulièrement pour les cadres REE, chargés d'affaires et contremaîtres dans certains cas.

Ces populations, qui pour nous sont les plus exposées, dépendent de moyens et de risques qui ne sont pas forcément maîtrisés, à commencer par le manque d'effectifs qualifiés, que ce soit en interne ou en sous-traitance, ou encore le respect des règles de santé/sécurité au travail par nos clients et nos sous-traitants.

L'absence de définition des périmètres concernés ou de matrice indiquant précisément les fonctions du délégataire et la hiérarchisation des responsabilités, n'a pas empêché la grande majorité des cadres concernés de signer sans poser de questions. Pourtant, **ce manque de clarté peut comporter des risques ! Si vous avez des doutes, il est impératif de vous rapprocher de votre hiérarchie**, du service juridique et/ou d'un avocat, afin d'obtenir tous les renseignements utiles et les conséquences éventuelles de votre délégation de pouvoir.

Ces démarches vous permettront de mieux appréhender vos responsabilités et/ou de demander des formations, des moyens supplémentaires, nécessaires au parfait accomplissement de vos missions.

FO se doit de vous alerter !

Les objectifs toujours plus ambitieux demandés aux cadres, la course à l'efficacité opérationnelle, le turnover, les restructurations successives diminuant les effectifs, les services santé sécurité sous-dimensionnés qui malgré leur investissement ne permettent pas d'atteindre l'objectif zéro accident, ainsi que la complexité de nos métiers à hauts risques, sont autant de **difficultés qui pourraient entraîner de lourdes conséquences sur votre vie privée faute de moyens**.

L'apparition de ces « nouvelles délégations de pouvoir » quand certains n'en avaient jamais signé, nous interrogent sur le bien-fondé de cette démarche.

Le process nous laisse dubitatif : **Les cadres dirigeants et une partie des cadres encadrants semblent vouloir se dissocier pénalement des salariés** qui sont sous leur autorité, ouvrant les portes de l'ultralibéralisme interne !

IMPORTANT : Quoi qu'il en soit, le délégant ne se désengage pas pour autant de toutes ces responsabilités !

En effet, **le dirigeant et/ou le cadre encadrant**, en cas de faute de gestion sur leur périmètre de responsabilité, ou s'ils ont manqué de vigilance par le contrôle insuffisant du salarié délégataire, mais aussi dans le cadre d'actions communes avec ce dernier, partageront les responsabilités..... et les oranges !



N'OUBLIEZ PAS !

Notre Force c'est Vous

Rejoignez-nous !