

LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DES DÉLÉGATAIRES



Synthèse :

Le mécanisme de la délégation de pouvoirs permet à une autorité (le délégant) de transférer une partie des pouvoirs qu'il tient de son mandat social ou de son contrat de travail, à un subordonné (le délégataire). Ce transfert de pouvoirs s'accompagne d'un transfert des obligations et des responsabilités attachées auxdits droits, de sorte que le délégataire devient responsable aux lieu et place du délégant.

La validité de la délégation de pouvoirs est fonction de diverses conditions et notamment de l'adéquation entre la taille de l'entreprise et la délégation envisagée.

L'employeur a la possibilité de déléguer une partie de ses pouvoirs à un salarié.

La délégation est ainsi un outil d'organisation de l'entreprise qui permet de confier à une personne disposant des compétences, des moyens et de la proximité nécessaires, l'exercice d'une partie des prérogatives d'organisation et de surveillance du travail normalement assumées par le chef d'entreprise.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité, elle constitue également un outil au service de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Au demeurant, l'absence de délégation de pouvoirs peut constituer une faute, car il pourrait être reproché à l'employeur de ne pas avoir procédé à une telle délégation alors que la taille et la structure de l'entreprise appelaient à une telle organisation. Cela peut conduire à le déclarer pénalement responsable de la violation d'une règle de sécurité (Code du travail, art. L. 4741-1).

A l'inverse, la possibilité de déléguer dépend de la taille de l'entreprise : la jurisprudence estime que la délégation de pouvoirs ne peut se justifier, et donc n'être valable, que pour les entreprises d'une « relative importance », où l'éclatement du pouvoir de décision est

nécessaire. Il n'existe pas de définition précise de cette notion « d'entreprise d'une relative importance » qui est laissée à l'appréciation souveraine des juges, étant précisé que la délégation doit, avant tout, être un moyen d'assurer une meilleure gestion de l'entreprise et une sécurité optimale des salariés, elle ne doit pas constituer un outil permettant seulement au chef d'entreprise de se décharger de sa responsabilité.

La délégation de pouvoirs peut ainsi permettre à l'employeur d'échapper à sa responsabilité pénale lorsqu'un autre veille à l'application constante de la réglementation sociale, elle ne doit pas être perçue uniquement comme un moyen exonératoire de responsabilité.

Effets de la délégation de pouvoirs

Le principe : transfert de responsabilité pénale au seul délégataire

Cela étant, une délégation de pouvoirs obéissant aux conditions de validité fixées par la jurisprudence opère un transfert de responsabilité pénale et produit un effet exonératoire au profit du délégant (dirigeant, ou délégataire en cas de subdélégation).

Contrairement à la responsabilité pénale, la responsabilité civile ne se transmet pas par le jeu de la délégation de pouvoirs. L'entreprise reste responsable. Elle répond des faits commis par ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, même si ce salarié est pénalement responsable (Code civil, art. 1384 al. 5).

Les limites

Poursuites sur le fondement du code du travail

Il est de principe de considérer que la responsabilité fondée sur l'article L. 4741-1 du Code du travail est alternative : cela signifie qu'une même infraction ne peut être retenue à la fois contre l'employeur et son délégataire (Cass. crim., 12 janv. 1988, n° 85-95950 - Cass. crim., 14 oct. 1997, n° 96-83196).

Il s'ensuit que, dans le cas où l'employeur a participé personnellement à la réalisation de l'infraction, les effets de la délégation de pouvoirs sont purement et simplement neutralisés : il peut être poursuivi pénalement en tant qu'auteur de l'infraction (Cass. crim., 20 mai 2003, n° 02-84307).

Ainsi, si, sur le fondement du Code du travail, seul le délégataire peut en principe voir sa responsabilité pénale engagée pour ne pas avoir veillé à l'application effective des règles relatives à la santé et à la sécurité, le délégant peut aussi être reconnu coupable d'homicide ou de blessures involontaires lorsque la violation d'une règle de santé ou de sécurité a concouru à la survenance d'un accident du travail.

Poursuites sur le fondement du code pénal

En revanche, la responsabilité est cumulative lorsqu'elle est établie sur le fondement du Code pénal. En ce cas, tous ceux qui ont concouru à la survenance du dommage peuvent être reconnus pénalement responsables, dès l'instant où les conditions d'application de l'article 121-3 du Code pénal sont réunies (voir la fiche : « Atteinte involontaire à la personne »)

Ainsi, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage, ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement dès lors qu'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

En conséquence, l'employeur n'est pas à l'abri d'une condamnation pénale pour homicide ou blessures involontaires du seul fait de l'existence de la délégation de pouvoirs. En ce cas, la faute qui lui sera reprochée ne résultera pas de la violation d'une prescription de santé ou de sécurité puisqu'il ne lui appartient plus de veiller à son application, mais le cas échéant d'une imprudence ou d'une négligence. La responsabilité pénale et civile du délégataire, mais aussi celle du délégant, peuvent ainsi être mises en jeu à due proportion de leur implication dans la réalisation des faits (Code pénal, art. 221-6 et 222-19 - Cass. crim., 22 janv. 2013, n° 12-80022 - Cass. crim., 25 juin 2013, n° 11-88037).

Champ d'application de la délégation

Par ailleurs, le transfert de responsabilités ne s'effectue que dans les domaines visés par la délégation de pouvoirs. Cela autorise, par exemple, l'engagement de la responsabilité pénale du délégant et du délégataire, à la suite d'un même accident, sur la base d'infractions commises dans deux domaines différents, attribués respectivement au délégant et au délégataire (Cass. crim., 15 janv. 2008, n° 06-87805).

De même, et à l'évidence, si la délégation de pouvoirs n'est pas valable, l'employeur recouvre sa pleine responsabilité pénale. En ce cas et de surcroît, la « faute personnelle » exigée par l'article L. 4741-1 du code du travail pour retenir sa responsabilité pour infraction à la réglementation relative à la santé et à la sécurité, tout comme l'absence de « diligences normales » visée à l'article 121-3 du code pénal, seront appréciées au regard du fait qu'il n'a pas procédé à une délégation de pouvoirs répondant aux conditions de validité exigées par la jurisprudence.

Immixtion dans le champ de la délégation

Lorsque le chef d'entreprise ou le supérieur hiérarchique du délégataire s'immisce dans le déroulement de la mission qui est confiée à ce dernier, cette implication annihile l'autonomie de décision qui conditionne l'effectivité de toute délégation de pouvoirs.

Le transfert de responsabilité est également inopérant lorsque l'employeur a personnellement commis, ou participé à l'accomplissement de l'infraction.

Enfin, le délégataire n'est pas non plus responsable si le chef d'entreprise, qui avait connaissance de l'infraction, n'a pris aucune mesure visant à la faire cesser.

Mesures relevant du pouvoir propre de l'employeur

D'une manière générale, l'employeur engage sa responsabilité « *s'agissant des mesures ressortissant à son pouvoir propre de direction* », même en cas de délégation de pouvoirs. Il s'agit notamment du domaine relatif à la politique générale de l'entreprise, domaine non susceptible de délégation, ainsi, semble-t-il, que du domaine relatif au délit d'entrave.

Ainsi, l'employeur qui ne s'est pas assuré de la consultation du CHSCT avant de prendre une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et des conditions de travail est reconnu coupable d'entrave au fonctionnement du CHSCT, sans pouvoir se prévaloir de l'existence d'une délégation de pouvoirs (Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82109 - Cass. crim., 14 oct. 2003, n° 03-81366).

De même, l'employeur, s'abstenant de consulter le comité d'entreprise en cas de mesure susceptible d'affecter le volume ou la structure des effectifs, commet un délit d'entrave, sans pouvoir utilement invoquer l'existence d'une délégation de pouvoirs (Cass. crim., 3 mars 1998, n° 96-85098 - Cass. crim., 20 mai 2003, n° 02-84307). ou s'agissant de l'établissement de l'ordre du jour des réunions du comité central d'entreprise ou de la transmission, dans les délais impartis, de l'ensemble des documents nécessaires (Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84318). Néanmoins, le délégataire n'est pas, pour autant, exonéré de sa responsabilité s'il a personnellement participé à l'infraction, à savoir, s'il a commis un délit d'entrave au fonctionnement du comité économique et social, par son refus délibéré de consulter ce dernier (Cass. crim., 16 sept. 2003, n°02-86.661).

Conditions de validité

Nature de la délégation

La délégation doit être :

- proportionnée

Comme cela a déjà été indiqué, la délégation de pouvoirs ne peut se justifier, et donc n'être valable, que pour les entreprises d'une « relative importance », où l'éclatement du pouvoir de décision est nécessaire. A l'inverse, l'absence de délégation de pouvoirs au sein d'une structure complexe dans laquelle le chef d'entreprise n'est plus en mesure de veiller lui-même au respect des obligations, peut

être considérée comme une faute susceptible d'engager la responsabilité du chef d'entreprise (Cass. Crim., 4 janvier 1986, n° 84-94274).

- limitée.

Un employeur ne peut déléguer l'intégralité de ses prérogatives d'organisation et de surveillance et se bâtir ainsi une forme d'immunité pénale. Il y aurait alors confusion sur la qualité même d'employeur.

- exclusive

L'employeur ne peut valablement déléguer ses pouvoirs et dans le même temps transférer sa responsabilité à plusieurs personnes pour l'exécution d'un même travail. Le cumul de délégations de pouvoirs est strictement exclu par la jurisprudence (Cass. crim., 6 juin 1989, n° 88-82266 - Cass. crim., 23 nov. 2004, n° 04-81601).

En effet, les délégations de pouvoirs cumulativement consenties par le dirigeant, en termes similaires, ne permettent de déterminer ni la nature, ni l'étendue des pouvoirs de chacun (Cass. crim., 19 mars 1996, n° 94-84854 - Cass. crim., 30 oct. 1996, n° 94-83.650 - Cass. crim., 13 févr. 2001, n° 00-83038 - Cass. crim., 23 nov. 2004, n° 04-81.601 - *a contrario* Cass. crim., 15 mars 2011, n° 10-80102).

De même, le chef d'entreprise ne peut pas déléguer à des personnes différentes des missions indissociables (Cass. Crim., 23 janv. 1997, n° 95-85788). Ainsi, pour être admise par la jurisprudence, chaque co-délégation doit être parfaitement délimitée dans l'espace et dans les fonctions déléguées, les pouvoirs de chaque délégataire doivent être séparés et clairement identifiés, de sorte que la co-délégation ne doit : ni restreindre l'autorité des délégataires, ni entraver les initiatives de chacun d'eux.

- précise.

Il est de jurisprudence constante qu'un énoncé trop général ne peut valoir délégation de pouvoirs. De même, l'ambiguïté de la clause rend la délégation sans effet (Cass. crim., 2 févr. 1993, n° 92-80672 - Cass. crim., 16 nov. 1997, n° 96-86.539 - Cass. crim., 25 janv. 2000, n° 99-82.123 - Cass. crim., 30 mai 2000, n° 99-86695).

La spécificité de la mission du délégataire exclut ainsi qu'il puisse être désigné comme responsable de toute l'organisation du travail (Cass. crim., 26 nov. 1985, n° 84-95209), et même, en l'occurrence, lorsqu'il s'agit de veiller à l'application constante par les salariés de la réglementation relative à la santé et à la sécurité.

Ne pouvant être générale, la délégation doit précisément viser les domaines dans lesquels la responsabilité est transférée vers le salarié, et ne saurait être étendue au-delà des limites qu'elle définit (Cass. crim., 18 sept. 2001, n° 01-80.360 - Cass. crim., 12 avr. 2005, n° 04-83101).

- revêtir un certain degré de permanence.

La délégation de pouvoirs doit s'inscrire dans la durée, elle doit être stable. Si aucune durée minimum n'est requise, il faut que le délégataire ait eu le temps de pouvoir exercer les fonctions qui lui ont été confiées, faute de quoi, il aurait été dans l'impossibilité de faire respecter la réglementation et donc d'éviter l'infraction. Ainsi, une salariée nommée chef d'établissement pour quelques semaines seulement, n'avait pas le pouvoir d'améliorer la sécurité par une modification des installations préexistantes (Cass. crim., 11 déc. 1996, n° 95-85341).

La délégation de pouvoirs peut toutefois être donnée pour une durée déterminée, dans ce cas, elle doit faire l'objet d'un écrit.

- préexistante

L'employeur ne saurait produire une délégation écrite qu'il aurait adressée à un collaborateur le jour où l'infraction a été constatée, ou qu'il aurait établie après l'accident à l'origine des poursuites.

Lien de subordination

Sauf exception limitée tenant à l'existence de groupes de société (Cass. crim., 26 mai 1994, n°93-83.180 - Cass. crim., 7 fév. 1995, n° 94-81.832 - Cass. crim., 13 oct. 2009, n°09-80.857), le délégataire doit être salarié de l'entreprise où il a vocation à exercer ses fonctions. En effet, la délégation de pouvoirs est liée au pouvoir hiérarchique du chef d'entreprise.

La jurisprudence a ainsi été amenée à écarter l'existence d'une délégation :

- dans les relations entre l'administrateur judiciaire désigné par le tribunal de commerce dans une procédure collective et le chef d'entreprise en difficulté (Cass. crim., 30 janv. 1996, n° 94-83505) ;
- au titre d'un contrat conclu avec un bureau d'études ayant pour objet la réalisation de travaux relatifs à la sécurité d'un chantier important (Cass. crim., 12 déc. 1989, n° 89-81074).

Compétence, autorité et moyens

Selon une jurisprudence constante, un employeur peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il rapporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour assurer sa mission. A défaut de réunir ces trois conditions cumulatives, la délégation de pouvoirs n'est pas valable (Cass. crim., 6 janv. 2004, n° 02-87518 - Cass. crim., 8 déc. 2009, n° 09-82183).

Il s'agit d'un principe jurisprudentiel car aucune disposition du Code du travail ou du Code pénal ne définit la délégation de pouvoirs. Seul, l'article R. 4511-9 du code du travail consacré aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, reprend toutefois ce principe en stipulant : « *le chef de l'entreprise extérieure ne peut déléguer ses attributions qu'à un travailleur doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires (...)* ».

Le délégataire peut se situer à n'importe quel niveau de la hiérarchie de l'entreprise (Cass. Crim., 22 avril 1966, n° 91-78965) dès lors qu'il dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Mais les juges sont peu favorables aux délégations accordées à des salariés situés aux échelons inférieurs de la hiérarchie (Cass. Crim., 28 janv. 1997, n° 95-85895)

Compétence

Le délégataire doit disposer de la compétence dans le domaine faisant l'objet de la délégation.

Être compétent signifie avoir des connaissances techniques correspondant aux prescriptions que le délégataire est chargé de faire appliquer. Ce dernier doit pouvoir être en mesure d'apprécier et de décider, en fonction de son expérience et de ses qualifications, des mesures à prendre pour l'accomplissement de ses fonctions.

Cela signifie également disposer de connaissances de nature juridique, car le délégataire en matière de santé et de sécurité au travail doit veiller à l'application constante par les salariés de la réglementation applicable. Il doit donc maîtriser les textes légaux et réglementaires dont il est appelé à surveiller l'application.

De telles connaissances ne découlent pas nécessairement de la qualification ou de l'expérience du salarié. En conséquence, l'employeur peut être amené à assurer une formation spécifique et complémentaire au profit de celui qu'il entend désigner.

Les tribunaux vérifient l'exigence de compétence, en fonction de la complexité de la tâche confiée, à partir de différents critères (Cass. crim., 14 févr. 1991, n° 90-80122) :

- formation professionnelle du délégataire, en particulier dans le domaine de la sécurité ;
- qualification dans l'entreprise ;
- l'ancienneté dans l'activité considérée.

Autorité nécessaire

Le délégataire doit être pourvu d'un pouvoir de commandement suffisant pour obtenir l'obéissance des salariés placés sous ses ordres et faire appliquer les consignes données. Pour ce faire, le délégataire doit disposer de la faculté de prendre les décisions qui s'imposent pour accomplir sa mission. Il doit donc jouir d'un réel pouvoir décisionnel

Cela implique un certain degré d'autonomie (Cass. crim., 2 mars 1977, n° 76-90895), tel n'est pas le cas du délégataire :

- tenu d'en référer à son supérieur pour prendre une décision. Il n'est alors qu'un simple intermédiaire hiérarchique, empêchant que lui soit accordée la qualité de délégataire, la Cour de cassation a ainsi refusé de considérer comme délégataire le « directeur de magasin » dont le statut était mal défini, et qui était en réalité un simple préposé recevant ses instructions tant du dirigeant de la société que du délégué régional (Cass. crim., 14 sept. 1988, n° 88-80687),
- bien que disposant de la faculté de signer tous les actes et courriers recommandés, qui ne dispose pas de l'autorité nécessaire et de la compétence technique pour veiller aux règles de sécurité (Cass. crim., 25 janv. 2000, n° 97-86355).

Il s'ensuit également, bien entendu, que la délégation de pouvoirs est paralysée dès lors que le juge constate une immixtion de l'employeur dans le domaine qu'il a délégué (Cass.soc., 21 nov. 2000, n°98-45.420 - Cass. crim., 7 juin 2011, n° 10-84283 - Cass. crim. 19 juin 2012, n° 11-81654).

Parmi les indices pouvant révéler cette autorité, les juges regardent si le délégataire dispose du pouvoir disciplinaire. S'il ne suffit pas à lui seul, il reste un indicateur efficace attestant des pouvoirs du délégataire.

Cela étant, il n'est pas exigé que la délégation de pouvoirs porte sur la totalité des pouvoirs propres à l'employeur (Cass. crim., 22 janv. 1986, n° 84-95210), il suffit qu'elle entraîne une part substantielle devant permettre au délégataire d'assumer avec efficacité la mission confiée.

Moyens

La délégation de pouvoirs ne produit d'effet exonératoire de responsabilité pénale au profit de l'employeur que si celui-ci a mis à la disposition du délégataire les moyens, notamment financiers et disciplinaires, nécessaires pour lui permettre d'assumer réellement ses obligations (Cass. crim., 25 mai 2004, n° 03-84734 - Cass. crim., 8 oct. 2002, n° 02-82752).

La mise à disposition de « *moyens nécessaires* » suppose notamment que le délégataire puisse se procurer de sa propre initiative le matériel nécessaire à la protection individuelle et collective des salariés et disposer, à cette fin, de crédit. Constitue certainement un élément déterminant le fait pour le délégataire de commander le matériel dont il estime avoir besoin pour l'exercice de sa mission. Ce n'est pas pour autant un élément indispensable pour conclure à l'existence d'une délégation de pouvoirs valable : si cet élément n'est pas présent, les juges rechercheront si les autres conditions sont réunies.

Par exemple, n'a pas été jugée valable la délégation de pouvoirs consentie à un salarié, contraint « *de participer aux opérations de déchargement [de matériel, mettant] en évidence l'insuffisance des moyens mis à disposition du salarié, pour mener à bien et en toute sécurité les opérations de déchargement* » (Cass. crim., 23 nov. 2004, n°04-81.601).

Acceptation du délégataire

Simple information du salarié

L'employeur est tenu d'informer le délégataire des obligations qui lui sont transférées : il doit préciser les domaines concernés par la délégation (sécurité, relations avec les institutions représentatives du personnel, etc.), comme il doit lui indiquer le contenu de la réglementation qu'il va devoir appliquer.

Il n'est pas tenu, en revanche, d'obtenir l'acceptation du délégataire, s'agissant d'une simple modalité d'exécution du contrat de travail.

L'acceptation du délégataire n'est donc pas obligatoire pour que la délégation soit opérationnelle, de sorte qu'en cas de silence, le salarié se trouve tout de même investi des pouvoirs, objet de la délégation.. En revanche, le délégataire ne doit pas refuser cette

délégation car son refus rend la délégation de pouvoirs sans effet. Bien entendu, le salarié qui entend la refuser, doit l'exprimer de façon expresse.

La question de savoir si un salarié peut s'opposer de façon légitime à une délégation de pouvoirs que l'employeur entendrait lui consentir n'est pas tranchée, mais il faudrait, semble-t-il, que la proposition de délégation soit disproportionnée au poste occupé par le salarié, générant ainsi un véritable changement d'un élément du contrat de travail.

Délégations implicites

La jurisprudence admet la validité des délégations implicites, certains salariés étant présumés disposer de l'autorité et du pouvoir requis pour veiller à la bonne application du domaine considéré (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-43233).

Bien que l'existence implicite d'une délégation de pouvoirs soit généralement retenue par les tribunaux à l'égard de certains cadres qui, par la nature de leur emploi, sont investis des plus hautes responsabilités dans l'entreprise ou l'établissement, le seul fait d'être cadre supérieur ne suffit pas à faire naître une délégation de pouvoirs si les attributions ne sont pas clairement définies (Cass. crim., 11 févr. 1997, n° 96-81.386).

Cela étant, la délégation ne doit faire aucun doute. Son effectivité et son efficacité supposent que les tiers, notamment le personnel de l'entreprise, en soient informés.

Subdélégation de pouvoirs

Principe

La subdélégation est la faculté pour le titulaire d'une délégation de transférer à un autre salarié les pouvoirs qui lui ont été délégués.

La subdélégation était initialement admise uniquement lorsqu'elle était expressément autorisée par le chef d'entreprise dans sa délégation initiale.

La Cour de Cassation considère désormais (Cass. crim., 8 févr. 1983, n° 82-92.364 - Cass. crim., 14 févr. 1991, n° 90-80.122 - Cass. crim., 30 oct. 1996, n° 94-83.650) que la subdélégation est possible sans l'autorisation du chef d'entreprise.

La subdélégation sera cependant impossible dans le cas où le chef d'entreprise s'y oppose de façon expresse, notamment dans la délégation initiale.

Conditions de validité

Le subdélégué doit être pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller à l'accomplissement de sa mission. Faute de transfert des pleins pouvoirs d'un chef d'établissement, concernant le domaine subdélégué, la subdélégation n'est pas valable (Cass. crim., 11 déc. 1996, n° 95-85.341).

Il est possible de subdéléguer des pouvoirs et des responsabilités distinctes à plusieurs subdélégués. Dans ce cas, les critères relatifs à la compétence, à l'autorité et aux moyens doivent être remplis. En outre, il ne doit pas y avoir interaction entre les subdélégués de nature à restreindre l'autorité et à entraver les initiatives de chacun (Cass. crim., 15 mars 2011, n° 10-80.102).

En l'absence de subdélégation

La subdélégation, au même titre que la délégation, participe, quand elle est pertinente, à la prévention des risques professionnels.

Comme pour la délégation de pouvoirs, l'absence de subdélégation par le délégataire pourrait être considérée comme fautive (Cass. Crim., 28 février 1995, n° 94-82577).

Preuve de la délégation de pouvoirs

Forme de la délégation

La jurisprudence n'impose aucun formalisme puisqu'elle peut être déduite directement des fonctions exercées par le salarié. Néanmoins, plusieurs raisons militent en faveur de la nécessité de formaliser la délégation par écrit. La première réside dans l'importance, pour le salarié, de connaître l'étendue et le contenu de ses prérogatives, d'autant que la délégation de pouvoirs peut

mettre en jeu sa responsabilité pénale. En second lieu, l'écrit reste un moyen de preuve efficace en cas de litige, même s'il n'est pas toujours suffisant pour démontrer l'existence d'une telle délégation.

L'existence d'un écrit permet en outre d'établir la portée exacte de la délégation de pouvoirs, mais également le caractère adapté et suffisant de l'autorité, des compétences et des moyens dont dispose le délégataire au regard de la mission confiée, ou encore l'existence d'une information du délégataire quant au transfert de responsabilité pénale induit par la délégation.

Cela étant, si un écrit a été établi, son contenu ne lie ni le Ministère public ni le tribunal répressif (Cass. crim., 2 févr. 1993, n° 92-80.672).

Preuve incombant à l'employeur

C'est à l'employeur qu'il appartient d'apporter la preuve de l'existence d'une délégation de pouvoirs effective, qui respecte les conditions de validité exigées par la jurisprudence.

Preuve par tous moyens

Quant aux modalités de la preuve, l'exigence d'un écrit n'étant pas requise, celle-ci est libre et peut donc être apportée par tous moyens (Cass. crim., 21 déc. 1982, n° 82-91.362 - Cass. crim., 22 oct. 1991, n° 89-86.770). La jurisprudence a toujours admis les délégations de pouvoirs verbales (Cass. crim., 19 févr. 2002, n° 01-83.388), l'important étant qu'elles soient exemptes d'ambiguïté (Cass. crim., 22 févr. 2000, n° 99-80.231).

Les juges doivent rechercher l'existence effective d'une délégation de pouvoirs ainsi que le statut et les attributions des personnes mises en cause propres à en faire des représentants de la personne morale (Cass. crim., 11 oct. 2011, n° 10-87.212). Ils s'attachent aux circonstances et à l'ensemble des éléments de preuve produits par l'employeur (témoignages, nature des fonctions, etc.).

Ils peuvent se fonder sur l'acceptation, ou le refus de la délégation, soit pour retenir l'existence de la délégation en cas d'acceptation (Cass. crim., 6 déc. 2005, n° 04-86.929), soit pour l'écarter en cas de refus (Cass. crim., 12 mai 2009, n° 08-82.187).

La preuve d'une délégation de pouvoirs ne saurait en revanche résulter d'une simple allégation relative à la structure d'une entreprise par le dirigeant, sans précision de l'identité et des attributions du préposé prétendument délégataire (Cass. crim. 11 oct. 2011, n° 10-87.212).