En poursuivant votre navigation sur notre site, vous acceptez l'utilisation de cookies pour vous proposer une navigation optimale et nous permettre de réaliser des statistiques de visites.
En savoir plus sur les cookies
Fermer X

Le nouvel Economiste.fr

Macronique notariale

Comment organiser des délégations de pouvoir dans une entreprise ?

Mettre en place des délégations de pouvoir, c'est assurer l'efficacité de la prise des décisions dans l'entreprise

Par Bruno Bédaride, notaire

Mettre en place des délégations de pouvoir, c'est assurer l'efficacité de la prise des décisions dans l'entreprise

Il convient préalablement de ne pas confondre délégation de pouvoir et de signature. La distinction repose sur l'auteur de la délégation :

- si elle émane du représentant légal de la société, il s'agit d'une délégation de pouvoirs qui perdure tout au long de l'exercice des fonctions du mandataire social, nonobstant tout changement dans la personne du mandant ;
- si elle émane d'un individu qui n'est pas représentant de la société, il s'agit d'une délégation de signature qui cesse à la fin des fonctions du délégant.

Audit préalable

Avant de décentraliser les pouvoirs, il faut réaliser un audit interne préalable portant sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise, en considération des salariés, de leurs fonctions et de leur expérience.

> "Avant de décentraliser les pouvoirs, il faut réaliser un audit interne préalable portant sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise, en considération des salariés, de leurs fonctions et de leur expérience. "

Il conviendra d'être particulièrement vigilant sur le choix des salariés car la révocation d'une délégation de pouvoir entraîne une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié délégataire. A défaut d'acceptation, la révocation unilatérale pourra être assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Transfert ou non des responsabilités pénale et fiscale

Délégation de responsabilité pénale

La délégation peut prévoir le transfert de la responsabilité pénale au mandataire social, dont la responsabilité pourra être engagée dans la stricte mesure des pouvoirs effectivement délégués, et sous réserve que le délégant n'ait pas pris part personnellement à l'infraction.

Cette responsabilité trouve fréquemment application en matière d'hygiène et de sécurité, domaines où le chef d'entreprise doit en principe exercer un contrôle permanent et où les juges sont intransigeants.

L'intérêt de la délégation de responsabilité est ici double :
- le dirigeant va pouvoir rendre la surveillance et la prise de décision plus efficace en la rapprochant du terrain ;
- et il va éluder l'engagement de sa responsabilité pénale.

Plus encore en matière pénale, le choix du délégataire impose de s'enquérir de sa qualification professionnelle, de sa compétence et de son expérience dans le domaine d'activité à déléguer, de l'autorité nécessaire à l'égard de ses subordonnés et du pouvoir disciplinaire correspondant, ainsi que des moyens suffisants pour exercer ses pouvoirs, notamment pour consolider le transfert de la responsabilité pénale.

Délégation de responsabilité fiscale

En matière fiscale, l'exonération du dirigeant d'entreprise est soumise à des conditions rigoureuses.

En effet, l'article L267 du Livre des procédures fiscales impose la solidarité fiscale du dirigeant qui s'est rendu coupable, soit de manœuvres frauduleuses, soit d'inobservations graves et répétées à des obligations fiscales ayant rendu le recouvrement de l'impôt impossible.

Bien que la jurisprudence admette qu'il puisse s'exonérer en démontrant avoir délégué ses pouvoirs, l'exonération n'est possible que s'il a délégué tous les pouvoirs de contrôle et de direction attachés à aux fonctions délégués. Ainsi, une délégation limitée à l'application de la seule réglementation fiscale, n'est pas a priori suffisante pour exonérer le dirigeant de sa responsabilité fiscale.

Enfin, il est possible de mettre en place une simple délégation de pouvoir sans transfert de responsabilité, qui ne décharge donc pas le délégant de ses obligations. Le délégataire demeurera néanmoins responsable, d'un point de vue disciplinaire, de la bonne exécution des obligations résultant de la délégation. Il peut engager sa responsabilité civile vis-à-vis des tiers en cas de faute dans l'exécution de son mandat.

Suivi des délégations de pouvoir

Un schéma des délégations pourra être ensuite dressé pour organiser la décentralisation des pouvoirs des mandataires sociaux. Un suivi a posteriori de celle-ci est indispensable pour en assurer l'efficacité.

Par exemple, en cas de fusion-absorption, d'une scission ou d'un apport partiel d'actif, il a été jugé que les délégations consenties deviendront automatiquement caduques.

Importance de l'acte authentique pour les principales délégations

Il faudra établir des délégations de pouvoir par écrit.

L'écrit permet d'identifier clairement les bénéficiaires de la délégation et d'éviter que le salarié se prévale d'un usage dont le dirigeant n'aurait pas pris la mesure en cas de délégation tacite, compte tenu de la nécessité de l'accord du salarié en cas de révocation de celle-ci.

"Il faudra établir des délégations de pouvoir par écrit"

Pour les délégations les plus importantes, il conviendra de leur conférer un caractère probatoire absolu notamment vis-à-vis des syndicats et des tiers procéduriers. De par ses caractéristiques intrinsèques, l'acte notarié élude ainsi les conflits longs, coûteux et hasardeux et octroie de plein droit la force exécutoire permettant de contraindre directement le débiteur à s'exécuter, comme nous l'avons décrit dans une chronique précédente.

Contenu de la délégation

Il est conseillé de prévoir dans le contrat de travail du préposé, une clause de variation par laquelle le délégataire consent par avance à une modification de son contrat de travail. Pour qu'elle ne soit pas illicite, elle ne doit pas aboutir à priver d'intérêt les fonctions exercées par le salarié en cas de révocation de la délégation et être justifiée par des intérêts légitimes de l'entreprise.

L'écrit permet de définir précisément le contenu de la délégation de pouvoir : conditions de mise en œuvre, seuils au-delà desquels le délégataire ne sera plus compétent, étendue des pouvoirs délégués, durée de la délégation etc. Il sera aussi possible de mettre à la charge du délégataire, certaines obligations comme la remontée d'informations au délégant, des interdictions de subdélégation ou les soumettre à l'agrément du délégant initial.

L'abondante jurisprudence qui statue depuis cinquante ans sur les conséquences de l'absence de délégations de pouvoir dans les entreprises, et qui a nécessité la réunion de plusieurs assemblées plénières de la Cour régulatrice, est un des éléments les plus caractéristiques de la non prise en compte du droit dans la vie des affaires en France car la culture de la douleur et de l'urgence est préférée à celle de l'anticipation et de la sécurité juridique !

En savoir plus sur...
Conséquences de l'absence de délégations de pouvoirs dans les sociétés commerciales et nécessité de les établir par acte notarié(Article publié dans le Bulletin Joly des sociétés)

Nécessité de mettre en place des délégations de pouvoirs dans une entreprise : n'importe qui ne peut pas signer n'importe quoi dans une entreprise !

Par Bruno Bédaride

Publié le 16/11/2015

Rubriques : Droit & juridique | Prévoyance & Risk-management | Macronique notariale, par Bruno Bédaride