



**Délégations de pouvoirs : nouvelles dispositions
applicables à la métallurgie à compter du 1^{er} janvier 2024**

La Convention collective nationale unique de la métallurgie du 7 février 2022 prévoit en son article 167 de nouvelles dispositions relatives à la délégation de pouvoirs.

Ce dispositif, qui permet un transfert de responsabilité du chef d'entreprise à l'un de ses salariés, a pour effet « *d'engager la responsabilité pénale personnelle du délégataire en lieu et place de la personne qui a délégué ses pouvoirs* ».

Ces nouvelles dispositions de la Convention collective s'appliquent aux salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois E, F, G, H et I de la classification de la métallurgie.

Le premier élément nouveau est relatif à l'exigence d'une « *réflexion préalable* », qui doit être organisée au sein de l'entreprise, et qui doit porter « *sur la nature et l'étendue des pouvoirs et responsabilités pouvant en faire l'objet, ainsi que sur le niveau hiérarchique adapté de délégation* ».

Aucun formalisme n'est cependant imposé par la Convention collective.

Il est recommandé de procéder par écrit, afin de pouvoir justifier de l'accomplissement de cette nouvelle obligation.

Ensuite, la Convention collective rappelle les critères de la délégation de pouvoirs, en reprenant ceux fixés par la jurisprudence.

Ainsi, le délégataire de pouvoirs doit disposer :

- « *De l'autorité (notamment pouvoir de décision et de commandement),*
- *Des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions confiées par délégation (moyens matériels, humains et financiers),*
- *De la compétence (notamment connaissances requises, diplômes, expérience) »*

En tout état de cause, la délégation de pouvoirs doit être certaine et exempte de toute ambiguïté.

Elle doit donc déterminer la nature, la durée et l'étendue de pouvoirs et de responsabilités délégués.

En outre, la Convention collective prévoit des modalités qui diffèrent en fonction de l'objet de la délégation de pouvoirs :

- Lorsque la délégation de pouvoirs porte sur la santé et la sécurité au travail :

Il sera nécessaire de prévoir un écrit qui rappelle les critères de la délégation et détermine les modalités d'établissement d'une éventuelle subdélégation, ainsi que les modalités de prise en charge des frais exposés par le salarié pour assurer sa défense devant la juridiction pénale en cas de mise en cause de sa responsabilité (l'employeur veille en outre à apporter un soutien moral et juridique en proposant une assistance à l'intéressé).

Il sera également nécessaire de s'assurer du suivi de la validité de la délégation de pouvoirs dans le temps.

- Pour toutes les autres délégations de pouvoirs, les salariés concernés sont informés expressément, par tout moyen, de l'existence et du contenu de la délégation.

Enfin, quel que soit l'objet de la délégation de pouvoirs, la Convention collective précise que l'employeur doit prévoir un suivi des délégations de pouvoirs, de deux manières :

- en s'assurant que les délégations de pouvoirs demeurent en cohérence avec les fonctions occupées, tant au moment de l'établissement de la délégation, que dans la durée,
- en faisant bénéficier aux délégataires, chaque fois que nécessaire, une formation portant sur les domaines couverts par la délégation, lorsque les pouvoirs délégués exigent des connaissances techniques spécifiques.

L'employeur doit veiller à la mise en conformité de son dispositif de délégation de pouvoirs avec les dispositions nouvelles de la Convention collective nationale de la métallurgie qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2024.