



## Délégation de pouvoir dans une société

-----  
Par Clermontois63

Bonjour,

En tant que directeur d'exploitation, je bénéficie d'une délégation de pouvoir pour notamment la rédaction et la signature des contrats de travail.

Dans le cadre de cette délégation, quand je signe un document comme un contrat de travail pour un salarié, est-ce que je dois faire précéder ma signature de mon nom et prénom ou le nom et prénom du gérant doivent être noté avec la mention P.O. avant ma signature ?

-----  
Par ESP

Bonjour

Juridiquement, l'appellation de votre pouvoir est-elle "délégation de signature" ou "délégation de pouvoir" ?

-----  
Par Clermontois63

C'est une délégation de pouvoir.

-----  
Par ESP

Dans le cas d'une délégation de signature, le dirigeant charge simplement une personne de signer des actes en son nom et en ses lieu et place. Il est coutumier d'indiquer (pour XXXX, par délégation...)car il n'y a pas transfert de pouvoirs ni transfert de responsabilité, comme c'est le cas dans le cas de la délégation de pouvoir.

-----  
Par Clermontois63

Merci pour cette réponse mais cela ne répond pas à ma question.

Si j'appose ma signature sur un document, dans le cadre de ma délégation de pouvoir (contrat de travail d'un salarié par exemple), ma signature doit elle être précédée de mon nom ou du nom du gérant de l'entreprise ?

-----  
Par AGeorges

Bonjour Clermontois,

Mais SI, ESP vous a répondu.

Vous avez une délégation de pouvoir, pas juste de signature.

Donc, vous mettez votre fonction, votre nom et vous signez.

Votre délégation de pouvoir vous donne ce droit et vous héritez en même temps des responsabilités associées.

-----  
Par Clermontois63

Merci pour votre réponse

-----  
Par morobar

Bonjour,

La vraie question n'est pas de précéder sa signature d'une formule quelconque et sans intérêt.

La vraie question est ce que recouvre la délégation de pouvoir et à tout coup la responsabilité pénale du chef d'entreprise.

Je trouve affligeant le genre de question alors que la responsabilité pénale de dirigeant pour un salarié est un vrai problème.

-----  
Par Henri

Hello !

Morobar ce n'est pas très "cool" de traiter d'affligeante la question posée. La vraie question c'est effectivement l'objet de la délégation, mais pas seulement. C'est tout autant le "profil" de celui qui la reçoit...!

Clermontois pouvez-vous reproduire exactement l'objet et la formulation de la délégation que vous a faite votre employeur ?

Pouvez-vous également nous donner une idée de votre "importance" dans l'entreprise ? En nous donnant des infos comme votre fonction et votre "rang" dans l'organigramme sous le chef d'entreprise, l'ordre de grandeur de l'effectif de l'entreprise et de l'effectif sous vos ordres, le nombre d'établissements (le cas échéant), votre qualification dans votre convention collective, votre niveau-nature de formation, votre localisation relative dans l'échelle des salaires de l'entrepris...

A+

-----  
Par AGeorges

@Morobar,

Nul n'est obligé d'accepter une délégation de pouvoir. Mais celui qui l'accepte doit en comprendre les implications juridiques. Cela fait partie de la formation de base des cadres supérieurs.

Dans les entreprises de bonne taille, il est impossible au patron d'être partout. L'utilisation du système de la délégation de pouvoir est donc indispensable.

Savoir qui a signé un contrat et à quel titre est loin d'être une information sans intérêt. Il suffit de se renseigner un peu sur les nombreux contentieux qui existent dans ce domaine pour s'en rendre compte.

Il est affligeant qu'un intervenant traite de cette façon la question d'un internaute.

Clermontois, ce site n'est pas l'Inquisition. Vous n'avez pas à justifier d'avoir posé une question. Mais si une partie des réponses vous soulève une interrogation, alors vous pouvez l'exprimer (c'est pour cela que j'ai cité les "responsabilité associées", mais sans plus).

-----  
Par morobar

Bonjour,

@ageorges

Nul n'est obligé d'accepter une délégation de pouvoir. Mais celui qui l'accepte doit en comprendre les implications juridiques. Cela fait partie de la formation de base des cadres supérieurs.

C'est pour cela que j'ai indiqué trouver affligeant la question.

Cela ne veut pas dire qu'intellectuellement elle soit sans intérêt, mais simplement démontre qu'un salarié a vraisemblablement signé une délégation de pouvoir y compris l'aspect pénal sans mesurer l'étendue de ses responsabilités.

Pour ceux que cela intéresse, je rappelle qu'un simple condamnation à une amende n'est pas imputable à l'entreprise, mais reste personnelle au salarié condamné.

-----  
Par Henri

Hello !

C'est curieux, dans cette discussion personne ne s'intéresse au profil de celui qui reçoit une délégation de pouvoirs du chef d'entreprise, alors que ce profil est tout aussi important pour la validité de la délégation que son contenu, sans compter la posture du chef d'entreprise pour la faire vivre. En tout cas j'espérais justement de la part de Clermontois des précisions sur sa carrure et sa place dans l'entreprise pour recevoir valablement cette délégation de pouvoirs (au contenu inconnu en l'état).

Morobar, dire "qu'une simple condamnation à une amende n'est pas imputable à l'entreprise, mais reste personnelle au salarié condamné" dépend tout de même du champ réglementaire en question. Par exemple un salarié enfreignant le code de la route durant le travail est responsable de cette infraction, mais s'il travaille dans des conditions contraires au code du travail c'est plutôt son employeur qui est responsable de cette infraction (ce code s'appliquant principalement à l'employeur).

A+

-----  
Par morobar

Bonjour,

. Par exemple un salarié enfreignant le code de la route durant le travail est responsable de cette infraction, C'est faux.

J'ai été condamné des centaines de fois pour des faits commis par des salariés dont j'assumais la responsabilité (conducteurs routiers).

Systématiquement dans ce domaine le chef d'entreprise accompagne son salarié devant le tribunal de police (en général) ou correctionnel.

Quand j'écris des centaines, ce n'est pas une blague. En cas de contrôle de disque en entreprise, des milliers de ceux-ci sont relus et il apparait forcément des centaines de petites infractions.

Le tribunal fait un groupage, mais à raison de 10 ou 20 euro/pièce cela grimpe vite.

-----  
Par Henriri

(suite)

J'ai pensé rapidement à des infractions courantes comme les excès de vitesse, les histoires de stationnement, la conduite alcoolisée... Mais vous Morobar en tant que responsable des routiers en question (versant employeur donc) sur quelle base juridique (quelle infraction) étiez-vous condamné à propos de disques chronotachygraphes si j'ai bien compris ?

A+

-----  
Par AGeorges

@Morobar

un salarié a vraisemblablement signé une délégation de pouvoir y compris l'aspect pénal sans mesurer l'étendue de ses responsabilités.

Si vous avez lu l'énoncé, vous savez déjà que Clermontois n'est pas un simple salarié mais Directeur d'exploitation.

En plus ici la délégation semble ne concerner que l'embauche, qui paraît normalement bien associée au poste de Directeur d'exploitation. Enfin, la question se limitait à cela.

Il est aussi connu qu'une délégation de pouvoir réduit la responsabilité de celui qui l'accorde, mais ne l'enlève pas totalement.

Les différentes remarques et réserves émises ici ne me paraissent donc pas justifiées, non plus que le questionnaire détaillé d'Henriri ou le débat sur qui paye les amendes "routières".

-----  
Par Henriri

Hello !

AGeorges, ce n'est pas très cool de vous poser ainsi en censeur de mes questions. SVP pouvez-vous justifier que mes questions seraient injustifiées ?

Clermontois j'espère que vous satisferez néanmoins mes curiosités visant à me faire une idée de votre place dans l'entreprise pour apprécier la validité de cette délégation de pouvoirs (autant possible dans ce contexte épistolaire).

A+

-----  
Par ESP

Bonjour

Soyez sympas, restez dans le sujet, pour son auteur et la bonne réputation de ce forum.