Quels actes de gestion ne peuvent jamais être délégués pour exonérer le dirigeant de sa responsabilité pénale ?

Réponse courte

La délégation de pouvoirs constitue un mécanisme reconnu par la jurisprudence luxembourgeoise pour transférer à un cadre la responsabilité pénale liée à l'exécution de tâches déterminées. Elle ne couvre cependant pas l'ensemble des fonctions du dirigeant : certaines obligations personnelles attachées à sa qualité de représentant légal restent inaliénables et engagent sa responsabilité, quelle que soit l'organisation interne mise en place.

Ne peuvent jamais être délégués les actes relevant de la gouvernance stratégique (convocation des assemblées, signature des comptes annuels, décisions structurantes), les obligations légales attachées à la qualité de représentant (déclarations fiscales et sociales, dépôts au registre de commerce), ainsi que les fautes intentionnelles ou les manquements graves directement imputables au dirigeant. Pour ces actes, la délégation est inopérante et le dirigeant demeure pénalement responsable.

Définition

La délégation de pouvoirs est un acte par lequel le dirigeant transfère à un subordonné une partie de ses prérogatives, accompagnées de la responsabilité pénale qui s'y rattache. La jurisprudence luxembourgeoise, dans la lignée de la jurisprudence française, exige que le délégataire dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

La délégation produit un effet exonératoire pour le dirigeant uniquement dans la limite des matières effectivement transférées. Elle ne saurait porter sur les fonctions inhérentes à la qualité de dirigeant (mandat social) ni couvrir les actes que ce dernier accomplit personnellement ou ordonne expressément. La distinction entre fonctions délégables et fonctions personnelles est fondamentale pour apprécier l'efficacité de la délégation en cas de poursuites.

Conditions d’exercice

Pour être valide et produire un effet exonératoire, la délégation doit être expresse, précise, écrite et acceptée par le délégataire. Elle doit porter sur des matières déterminées (santé-sécurité, durée du travail, formation, gestion administrative) et préciser les moyens matériels, humains et financiers alloués. Elle doit en outre être effective : le délégataire doit disposer d'une autonomie réelle dans l'exercice de sa mission.

Certaines obligations échappent par nature au mécanisme de la délégation. Il s'agit notamment des décisions stratégiques et structurantes (orientations économiques, restructurations, fusions), des obligations légales attachées à la qualité de représentant légal (signature des comptes, convocation des organes sociaux, dépôts légaux) et des

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

actes accomplis personnellement par le dirigeant, notamment les instructions qu'il donne directement.

Lorsque l'infraction résulte d'une instruction expresse du dirigeant, d'une décision prise en connaissance de cause au plus haut niveau, ou d'une politique générale de l'entreprise impulsée par la direction, la délégation ne décharge pas le dirigeant. La Cour supérieure de justice retient sa responsabilité personnelle, en concours éventuel avec celle du délégataire.

Modalités pratiques

- Décisions stratégiques et politiques générales de l'entreprise (non délégables).
- Convocation et tenue des assemblées générales et des conseils d'administration (non délégables).
- Signature et dépôt des comptes annuels (non délégables, sauf délégation spécifique au directeur financier dans la limite des règles statutaires).
- Déclarations fiscales et sociales structurantes engageant la personne morale (non délégables au-delà de l'exécution administrative).
- Fautes intentionnelles du dirigeant (la délégation est inopérante).
- Instructions directes du dirigeant à un subordonné (le dirigeant reste responsable).
- Politiques générales en matière de personnel (orientations délégables, mais responsabilité partagée).

Pratiques et recommandations

Le DRH doit aider la direction à cartographier les fonctions délégables et non délégables, en s'appuyant sur la jurisprudence et sur l'analyse des risques propres à l'entreprise. La rédaction des actes de délégation doit éviter les formulations trop larges, qui peuvent être requalifiées en délégation générale et donc inefficace.

Il est recommandé de distinguer clairement, dans les politiques internes, les décisions relevant du conseil d'administration ou du dirigeant (non délégables) et celles relevant de l'organisation opérationnelle (délégables). Cette articulation doit être documentée et communiquée aux délégataires, qui doivent comprendre l'étendue exacte de leur responsabilité.

En cas de doute sur la délégabilité d'une fonction, il convient de solliciter un avis juridique avant de formaliser l'acte. Une délégation mal calibrée peut s'avérer inopposable en cas de poursuites, exposant à la fois le dirigeant et le délégataire à des risques pénaux non anticipés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Article 34 du Code pénal** (responsabilité pénale des personnes morales et de leurs organes)
- **Articles L.312-1 et suivants du Code du travail** (obligation de sécurité de l'employeur, possibilité de délégation en santé-sécurité)
- **Loi modifiée du 10 août 1915** concernant les sociétés commerciales (obligations attachées à la qualité de dirigeant)
- **Jurisprudence** : Cour supérieure de justice (chambre correctionnelle), conditions d'efficacité de la délégation de pouvoirs
- **Loi modifiée du 17 juin 1994** concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail

La frontière entre fonctions délégables et fonctions personnelles du dirigeant n'est pas toujours évidente et dépend de l'analyse concrète des faits par les juridictions. Le DRH doit privilégier des délégations ciblées, opérationnelles et documentées plutôt que des délégations générales qui risquent d'être déclarées inefficaces.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois