La délégation de pouvoir du gérant de SARL

Description

La délégation de pouvoir du [gérant de SARL](#) lui permet d'être plus disponible et efficace. Souvent, le dirigeant de la société éprouve des difficultés à exercer seul ses fonctions surtout s'il s'agit d'une grande entreprise. La mise en place de cette solution lui donne la possibilité de se concentrer pleinement sur son cœur de métier. Il peut confier des tâches précises à des personnes de son choix.

[Modifier les statuts de votre SARL](#)

En quoi consiste la délégation des pouvoirs du gérant de SARL ?

Avant tout, il est bon de noter que le gérant de SARL peut se servir de ses pouvoirs pour intervenir au nom de la société, en toutes circonstances. Ceux-ci sont étendus, mais limités. Les limitations en question sont **prévues dans les statuts de l'entreprise**. Tout changement implique une modification statutaire devant être décidée dans le cadre d'une décision collective des associés.

Le gérant de [SARL](#) peut transmettre certains de ses pouvoirs, **confier des missions particulières à une ou plusieurs personnes travaillant au sein de l'entreprise**. Il peut s'agir de tâches :

- Administratives ;
- Techniques ;
- Financières.

Au sein d'une grande structure, il n'est alors pas rare que le mandataire social délègue le pouvoir de réaliser des actes déterminés, tels que **celui de licencier ou d'embaucher des employés de l'entreprise**.

Que dit la loi

Aucun formalisme spécifique n'est imposé par la loi dans le cadre de la délégation des pouvoirs du gérant de SARL. Cependant, **la démarche doit** respecter les conditions prévues dans les statuts de l'entreprise. Elle nécessite des procédures spécifiques

dans le cadre d'une action en justice.

Procédé

Comme cité précédemment, il est possible d'opter pour la délégation des pouvoirs du gérant de la SARL lorsque l'on ne parvient pas à tout gérer seul, si les statuts de la SARL ne prévoient pas son interdiction. Cette solution est surtout **intéressante pour une entreprise employant de nombreuses personnes ou ayant plusieurs activités.**

Différentes formes de délégation

Le délégataire peut lui aussi déléguer certaines des tâches qui lui ont été confiées à une autre personne, qui à son tour, est autorisée également de **subdéléguer quelques missions et ainsi de suite.** Cette démarche s'appelle subdélégation. Il faut tout simplement que le délégant initial ne soit pas contre sa mise en place.

Outre cette délégation en cascade, **il existe également la codélégation.** Elle consiste à confier des tâches plus ou moins identiques à différentes personnes. Soulignons qu'elle est valable uniquement si les missions sont complémentaires et clairement définies. D'autre part, elle ne doit pas restreindre l'autorité des délégataires.

Comment mettre en place sa délégation de pouvoirs ?

La mise en place de la [délégation de pouvoirs](#) du gérant de SARL s'effectue **dans le respect de certaines règles**, notamment sur :

- Le choix de l'émetteur et du récepteur de la délégation ;
- La durée de la démarche ;
- La rédaction de l'acte de délégation ;

Choix de l'émetteur de la délégation

Gérant et représentant la SARL, **le dirigeant de la société est le seul à être habilité à mettre en place la délégation de pouvoirs** au sein de l'entreprise. Il faut qu'un lien hiérarchique existe entre lui et le délégataire.

Choix du récepteur de la délégation

Le récepteur de la délégation de pouvoirs doit être **un salarié de l'entreprise**. Il faut que cette personne possède les connaissances juridiques et techniques lui permettant de réaliser des tâches qu'elle a acceptées sans équivoque. Il est également obligatoire qu'elle ait toutes les qualités nécessaires à l'accomplissement de ces dernières.

Bon à savoir : aucune rémunération n'est généralement versée en cas de délégation de pouvoirs. Par ailleurs, le délégataire doit avoir à sa disposition les moyens financiers nécessaires à la réalisation des missions qui lui sont déléguées.

Rédaction

Le contenu de l'acte de délégation doit être **dépourvu d'ambiguïté**. Il comprend au moins :

- L'objet ;
- Le motif ;
- Les moyens pour mener à bien la mission ;
- La responsabilité pénale liée à la démarche ;
- Les signatures des deux parties.

Il faut que **l'étendue des missions à accomplir** soit également bien précise dans le document.

Durée de la délégation

En principe, la délégation de pouvoirs n'est que temporaire. Sa durée doit tout simplement être **suffisamment longue pour réaliser correctement les tâches déléguées**. Si elle est indéterminée, elle est révocable à tout moment, en respectant un délai de préavis.

Quelles sont les formalités à respecter lors de la délégation d'un gérant de SARL ?

Aucun formalisme spécifique n'est obligatoire dans le cadre de cette démarche. En revanche, il faut **être clair sur l'étendue de la délégation** et respecter quelques

conditions variant en fonction des situations.

Dispositions statutaires

Les conditions de la délégation des pouvoirs du gérant de SARL peuvent être prévues dans les statuts de l'entreprise. **Les informations suivantes y seront précisées** clairement :

- La durée de la délégation ;
- Le statut du délégataire ;
- Les domaines concernés.

Formalisme

Aucune exigence de forme ne valide la délégation des pouvoirs du gérant de SARL. Elle peut apparaître dans le [contrat de travail](#), voire être formulée verbalement tout simplement. Mais, dans tous les cas, il est toujours plus judicieux d'établir un écrit pour prouver que la démarche est mise en place.

Bon à savoir : dans le cadre de la délégation des pouvoirs du gérant de SARL, il n'est pas obligatoire de mentionner les noms des délégataires dans le contrat de travail. Il suffit de les désigner par leurs fonctions.

Étendue de la délégation

La démarche est généralement valable dans n'importe quel domaine. Mais, dans toutes les situations, elle ne doit pas priver le gérant de l'intégralité de ses pouvoirs. C'est l'une des raisons pour lesquelles **ceux accordés au délégataire sont limités** et clairement définis.

Quels sont les risques de procéder à une délégation de pouvoir du gérant de SARL ?

Au cours de la vie de l'entreprise, **certaines évènements peuvent avoir un impact sur la délégation de pouvoir** mise en place par le gérant. La cessation des fonctions de ce dernier en fait naturellement partie.

Lors de la cessation des fonctions du gérant

Lors de la cessation des fonctions du gérant, **les délégations de pouvoirs subsistent**, quel que soit le motif de celle-ci :

- [Révocation](#);
- Démission ;
- Décès.

Si la société se transforme

La délégation de pouvoirs devient **caduque seulement si la transformation modifie la structure interne de la société**. C'est par exemple le cas lorsque l'on transforme la SARL en [SAS](#) ou société par actions simplifiée.

En cas d'absorption de la société

En cas de [changement de gérant](#) et à la suite de l'absorption de la SARL, la délégation de pouvoirs est **caduque si elle a été accordée pour la durée de la responsabilité du mandataire social** au sein de la l'entreprise. Il est alors conseillé de la renouveler.

Quels effets la délégation de pouvoir peut-elle entraîner ?

La délégation de pouvoirs **peut entraîner divers effets** à l'égard :

- Du délégant ;
- Du délégataire ;
- De la société.

Vis-à-vis du délégant

Il est tenu de **s'assurer que les conditions de la délégation de pouvoirs sont bien respectées**. Il est tout aussi important de savoir que le principal effet de la démarche est le transfert de la responsabilité pénale. Le délégant s'en trouve effectivement exonéré. Soulignons également que le mandataire social doit veiller à ne pas empiéter sur les tâches du délégataire, tout en s'assurant que ce dernier ne va pas non plus au-delà de ses missions.

À noter : le délégant reste civilement responsable de ses propres actes.

Vis-à-vis du délégataire

Sa responsabilité est **engagée en commettant un fait** ou par :

- Simple négligence ;
- Abstention.

Il n'en sera exonéré que s'il peut **prouver qu'il n'a commis aucune faute** ou que le délégant a également une part de responsabilité en cas d'infractions survenant dans le cadre des missions qui lui sont déléguées, en lieu et place du dirigeant. D'autre part, il demeure lui aussi responsable de ses actes. En raison de la délégation de pouvoirs, le délégataire engage la société à l'égard des tiers sur les tâches confiées.

Vis-à-vis de la société

Comme cité précédemment, la délégation de pouvoirs du gérant continue à produire ses effets au sein de l'entreprise même s'il cesse ses fonctions. Il convient également de savoir que **les agissements du délégué peuvent engager la responsabilité civile et pénale de la société**, dans le cas où il aurait agi dans les limites de la démarche, sauf s'il a commis un abus de pouvoir.

À noter : si la délégation de pouvoirs est irrégulière, la responsabilité de la société ne peut en aucun cas être engagée.

FAQ

Quelle rémunération en cas de délégation de pouvoirs ?

Aucune règle particulière n'encadre la rémunération d'une délégation de pouvoirs. Dans la majorité des cas, elle n'est pas identifiée en tant que telle. En effet, elle est souvent comprise dans la rémunération globale du délégataire.

Quel est le principal inconvénient de la délégation de pouvoirs ?

Dans le cadre de la délégation de pouvoirs, le responsable perd le contrôle sur les

missions qui sont normalement sous sa responsabilité directe. Il convient alors de bien choisir les tâches à confier à d'autres personnes. Il est tout aussi important d'en vérifier la qualité et le temps passé sur la mission.

Comment pratiquer la délégation de pouvoirs ?

Il ne s'agit pas non seulement de déléguer certains pouvoirs à un salarié de l'entreprise. La démarche consiste aussi à attribuer l'autorité et la responsabilité à cette personne afin de mener à bien la mission clairement convenue, mais en conservant la responsabilité de sa réussite.