

Article R4511-9 du Code du travail

Date de mise à jour : 1 Juin 2022

Notre analyse

Le chef de l'entreprise extérieure (le déléguant) a la possibilité de déléguer ses attributions en matière de coordination de la prévention à un salarié de son entreprise (le délégataire), de préférence un salarié qui participe aux opérations au sein de l'entreprise utilisatrice. Cette délégation de pouvoir est valable si le délégataire bénéficie de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à l'exercice des pouvoirs qui lui sont délégués.

Par ailleurs, les conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics prévoient différents niveaux de délégation selon le statut du salarié. Par exemple :

- Pour le Bâtiment, la convention collective ETAM du 12 juillet 2006 permet à un employé, dès l'échelon E, d'agir dans le cadre de délégations dans un domaine d'activités strictement défini ;
- Pour les TP, la convention collective du 1er juin 2004 autorise un cadre à recevoir une délégation, dès le niveau B1, lorsqu'il engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues.

Ces deux conventions collectives prévoient également que la délégation de pouvoir soit faite par écrit.

Article R4511-9 du Code du travail

Pour l'application des dispositions du présent titre, le chef de l'entreprise extérieure ne peut déléguer ses attributions qu'à un travailleur doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires.

Ce dernier est désigné, lorsque c'est possible, parmi un des travailleurs appelés à participer à l'exécution des opérations prévues dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



Un chef d'entreprise peut-il faire une délégation de pouvoir à un chef d'équipe et sur quels critères ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)