



HAL
open science

**”Abus dans l’utilisation des heures de délégation en dehors des horaires de travail : recevabilité de l’action patronale”,
note sous Cass. soc., 22 nov. 2023**

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Abus dans l’utilisation des heures de délégation en dehors des horaires de travail : recevabilité de l’action patronale”, note sous Cass. soc., 22 nov. 2023. Bulletin Joly Travail, 2024, n° 2, p. 21 (BJT203e9). <hal-04448510>

HAL Id: hal-04448510

<https://hal.science/hal-04448510v1>

Submitted on 22 Jan 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Abus dans l'utilisation des heures de délégation en dehors des horaires de travail : recevabilité de l'action patronale

Cass. soc., 22 nov. 2023, n° 22-19.658, F-D

Les heures de délégation d'un représentant du personnel peuvent être positionnées tant pendant les heures de travail qu'en dehors de l'horaire de travail (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-10.874). Dans les deux cas, joue la présomption d'utilisation conforme qui implique que l'employeur qui contesterait la régularité de l'usage fait du temps de délégation doit obéir à l'injonction légale de payer les heures de délégation à échéance normale. Si les heures de délégation sont utilisées en dehors de l'horaire habituel de travail, il y a toutes les chances que cela génère un droit au paiement d'heures supplémentaires ou à un repos compensateur de remplacement (Cass. soc., 9 oct. 2012, n° 11-23.167 : Bull. civ. V, n° 256). L'employeur ne pouvant refuser le paiement d'heures de délégation qu'il estime mal utilisées, il peut saisir le juge prud'homal *a posteriori* pour obtenir le remboursement de ces heures (C. trav., art. L. 2142-1-3, al. 2 ; L. 2143-17, al. 2 ; L. 2315-10, al. 2). Devant le juge, ce sera à lui d'apporter la preuve d'une utilisation des heures de délégation non conforme à l'objet de la mission du représentant (Cass. soc., 28 mars 1989, n° 86-42.248 : Bull. civ. V n° 257). Mais si le représentant du personnel utilise ses heures de délégation en dehors de son horaire de travail, ce sera en revanche à lui de démontrer que cela est justifié par les nécessités du ou des mandats (Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 18-24.049). Un tel aménagement facilite donc les démarches de l'employeur lorsqu'il suspecte un représentant du personnel de faire une utilisation non conforme de son crédit d'heures en dehors de son temps de travail. Surtout lorsque le représentant du personnel fait dégénérer la gestion de ses heures de délégation en abus, comme l'illustre l'arrêt sous examen.

En l'espèce, un salarié de la RATP titulaire d'un mandat de délégué syndical d'établissement disposait d'un crédit mensuel de 20 heures de délégation. Travaillant habituellement selon un horaire de travail débutant à 18h15 et s'achevant à 1h30, ce représentant syndical positionnait systématiquement des heures de délégation fractionnées de 30 minutes sur certaines plages horaires, soit entre 5h et 7h puis entre 14h et 16h, c'est-à-dire en dehors de son horaire habituel de travail. Reprochant au salarié une utilisation abusive de ses heures de délégation par un fractionnement lui permettant d'être dispensé d'un nombre conséquent d'heures de service tout en percevant sa rémunération par application des règles relatives au repos quotidien, la RATP a saisi la juridiction prud'homale aux fins de paiement par le salarié de

dommages-intérêts pour utilisation abusive de ses heures de délégation. Condamné au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour utilisation abusive de ses heures de délégation et débouté de ses demandes de rappel de salaire et de dommages-intérêts au titre des heures de délégation, le salarié a formé un pourvoi en cassation. Il conteste d'abord la recevabilité de la demande de l'employeur en paiement de dommages-intérêts pour usage abusif des heures de délégation en estimant que les heures de délégation prises en dehors de son temps habituel de service n'ont pas été rémunérées intégralement, faute pour l'employeur d'avoir payé les majorations pour heures supplémentaires. Il reproche ensuite aux juges d'appel d'avoir admis la recevabilité de l'action patronale sans constater au préalable que l'employeur a demandé à l'intéressé l'indication des activités pour lesquelles les heures de délégation ont été utilisées.

Sur le premier point, la Haute juridiction souligne que les juges d'appel ont relevé que le représentant du personnel avait positionné ses heures de délégation de façon à interrompre par deux fois le temps de repos obligatoire de 11 heures consécutives et d'empêcher, en application des règles statutaires régissant le temps de travail des agents de la RATP, sa prise de service à 18H15. Contraint de placer le salarié en autorisation d'absence rémunérée et à différer sa prise de service, l'entreprise n'avait donc pas à lui payer des majorations pour heures supplémentaires, celles-ci n'étant envisageables que si les heures de délégation prises en dehors de l'horaire de travail s'ajoutent à un temps de travail effectif correspondant à la durée légale. Or, dans cette situation, si l'autorisation d'absence était rémunérée, elle n'aboutissait pas pour autant à traiter ce temps d'absence en temps de travail effectif. Dès lors, le seul positionnement des heures de délégation en dehors de l'horaire de travail ne pouvait ici générer de droit à des majorations de salaire pour heures supplémentaires du fait de la réduction corrélative du temps effectivement travaillé par le salarié résultant du positionnement des heures de délégation. En conséquence, l'employeur n'était donc pas tenu de payer de telles majorations avant de saisir le juge en contestation de l'utilisation faite des heures de délégation.

Sur le second point, on sait que l'employeur ne peut saisir les juges du fond en matière de mauvaise utilisation des heures de délégation qu'après avoir préalablement demandé au représentant du personnel, fût-ce, en cas de refus, par voie judiciaire, l'indication des activités pour lesquelles elles ont été utilisées (Cass. Soc., 15 décembre 1993, n° 91-44.481 : Bull. civ. V, n° 315). À défaut, la demande patronale doit être déclarée irrecevable. C'est précisément vers cette conclusion que le salarié voulait mener les hauts magistrats. Or les juges d'appel

avaient bien constaté que l'employeur avait demandé au salarié de fournir une indication précise des activités exercées pendant ses heures de délégation ainsi que des nécessités du mandat justifiant leur pose systématique en dehors de l'horaire habituel de travail. La demande étant restée sans réponse, la recevabilité de l'action de l'employeur ne faisait dès lors pas de doute.

On remarquera que l'employeur avait, dans cette affaire, non pas demandé le remboursement des heures de délégation positionnées sans justification en dehors des heures de travail, mais bien des dommages-intérêts sur le fondement de l'abus de droit. Même si les faits d'espèce semblent se prêter à une telle demande au regard du positionnement « tactique » des heures de délégation par le salarié, lequel visait intentionnellement à tenir en échec la mise en œuvre de son horaire de travail en interrompant ses séquences de repos, on peut s'interroger sur la possibilité d'engager la responsabilité du salarié au-delà du remboursement des heures payées.

Christophe Mariano