



HAL
open science

**”Utilisation des heures de délégation par un
représentant du personnel: quels pouvoirs pour le juge
des référés?”, obs. sous Cass. soc., 5 avr. 2023**

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Utilisation des heures de délégation par un représentant du personnel: quels pouvoirs pour le juge des référés?”, obs. sous Cass. soc., 5 avr. 2023. Bulletin Joly Travail, 2023, n° 5, p. 21 (BJT202j8). hal-04102546

HAL Id: hal-04102546

<https://uca.hal.science/hal-04102546v1>

Submitted on 22 May 2023

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.

Utilisation des heures de délégation par un représentant du personnel : quels pouvoirs pour le juge des référés ?

Cass. soc., 5 avril 2023, n° 21-17.851, FS-B

C'est à l'une des « lois Auroux » (loi du 28 octobre 1982) que l'on doit la consécration d'une présomption d'utilisation conforme des heures de délégation accomplies par les représentants du personnel. Celle-ci repose sur un mécanisme bien connu : les heures de délégation sont « de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale » (C. trav., art. L. 2142-1-3, al. 1 ; L. 2143-17, al. 1 ; L. 2315-10, al. 1). Plus encore, ladite présomption implique que l'employeur qui contesterait la régularité de l'usage fait du temps de délégation – quand bien même aurait-il déjà en sa possession des éléments probants attestant de la non-conformité de cet usage – doit obéir à l'injonction légale de payer les heures de délégation à échéance normale. À défaut, il s'exposerait à une condamnation pour délit d'entrave (Cass. crim., 14 févr. 1978, n° 76-93.406 : Bull. crim. n° 58), au versement de dommages-intérêts (Cass. soc., 18 juin 1997, n° 94-43.415 : Bull. civ. V n° 231) voire à une rupture du contrat de travail à ses torts (Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 13-20.703).

Si l'employeur est empêché de la sorte d'agir *a priori* en refusant le paiement d'heures de délégation qu'il estime mal utilisées, il peut naturellement 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). Pour alléger ce fardeau probatoire mais également pour éviter des contentieux inutiles, la jurisprudence somme les représentants du personnel de préciser, sur demande de l'employeur, les activités au titre desquelles les heures de délégation ont été accomplies (Cass. soc., 2 mai 1989, n° 86-42.760 : Bull. civ. V n° 320). Si cette demande patronale de précisions semble pouvoir être effectuée par tout moyen, l'employeur est également admis à saisir le juge des référés (notamment en cas de résistance du salarié ou d'insuffisance des précisions apportées) pour enjoindre au salarié d'apporter ou de compléter les indications sur les activités exercées durant les heures de délégation litigieuses (Cass. soc., 25 mai 1993, n° 89-45.542 et n° 89-45.726 : Bull. civ. V, n° 147).

Le salarié est ainsi tenu de déférer à une demande de précisions et de livrer des indications sur l'utilisation faite des heures de délégation. De son côté, l'employeur est contraint

d'effectuer cette demande préalable avant toute contestation au fond de l'usage du temps de délégation. Il est ainsi jugé que « l'employeur ne peut saisir les juges du fond d'une action en remboursement d'heures de délégation prétendues mal utilisées 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).

C'est un tel schéma qu'avait suivi l'employeur dans la présente affaire en demandant au juge des référés d'enjoindre au salarié, sous astreinte, de préciser les dates et heures de délégation, d'indiquer les activités exercées durant les heures de délégation mais aussi, de manière plus surprenante, de justifier des nécessités du mandat l'obligeant à utiliser l'intégralité de ses heures de délégation en dehors de son temps de travail. Les juges d'appel font droit aux demandes de l'employeur. Si la Cour de cassation approuve la cour d'appel sur le premier point, elle casse en revanche l'arrêt d'appel en reprochant aux juges d'avoir enjoint au salarié de justifier des nécessités du mandat l'obligeant à utiliser l'intégralité de ses heures de délégation en dehors de son temps de travail. Une façon pour la Haute juridiction de refuser tout approfondissement des explications demandées au salarié en référé quant à l'usage des heures de délégation, y compris lorsque celles-ci ont été intégralement accomplies hors temps de travail.

Sur la consistance des indications à fournir par le salarié – Dans cette affaire, le salarié avait produit devant le juge un tableau dont la cour d'appel avait jugé le contenu insuffisant. Elle avait alors enjoint au salarié de préciser les dates et les heures auxquelles il a utilisé son crédit d'heures de délégation et les activités exercées pour les jours et les créneaux horaires durant lesquels il dit avoir utilisé son crédit d'heures de délégation. Pour le salarié, le fait qu'un tel supplément d'informations lui soit ordonné procédait non plus d'une demande de précisions mais d'une demande de justifications dès lors que le tableau présenté mentionnait déjà, selon lui, des indications suffisantes telles que « recherche sur les droits des DS et accords nationaux et conventions collectives », « saisies informatiques diverses », « rencontre avec les adhérents », etc.

Il est vrai qu'« il ne faut pas confondre les « précisions » ou « explications », qui sont des indications matérielles, et les « justifications » qui sont des démonstrations juridiques de conformité à la mission légale » (M. Cohen et L. Millet, *Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe*, LGDJ, 2021, n° 1766), celles-ci ne pouvant être

ordonnées par le juge des référés dès lors que cela reviendrait à inverser la charge de la preuve de l'usage conforme des heures de délégation à l'objet du mandat représentatif (Cass. soc., 22 avr. 1992, n° 89-41.253 : Bull. civ. V n° 298 ; Cass. soc., 25 mai 1993, n° 89-45.542 : Bull. civ. V n° 147). Mais les précisions supplémentaires – de temps, de lieu et de contenu – exigées par la cour d'appel dans la présente affaire ne pouvaient être considérées comme faisant dégénérer la demande en demande de justification. Il était simplement question de donner une vision suffisamment précise à l'employeur de l'utilisation des heures de délégation afin qu'il puisse éventuellement, en cas de contentieux au fond ultérieur, soit prouver le défaut de rattachement au mandat soit démontrer la fausseté des éléments avancés par le salarié. Cela confirme que le salarié ne peut se contenter d'indiquer les dates et le nombre d'heures de délégation accomplies sans livrer le type d'activités exercées (Cass. soc. 30 nov. 2004, n° 03-40.434 : Bull. civ. V n° 313) ou encore d'indiquer des activités très générales (Cass. soc. 20 juin 2007, n° 06-41.219). Comme le démontre à nouveau le présent arrêt, un certain degré de précisions est donc attendu du salarié sans que cela soit analysé pour autant comme une demande de justifications.

Sur la portée de l'absence d'obligation de justification – Bien que se conformant, sur ce premier point, à la ligne jurisprudentielle, la cour d'appel avait cru pouvoir s'en écarter en exigeant du salarié qu'il justifie des nécessités du mandat l'ayant obligé à utiliser l'intégralité de ses heures de délégation en dehors de son temps de travail. Sans doute les juges d'appel ont été influencés par la répartition différente de la charge de la preuve en la matière. Car si le représentant du personnel peut utiliser ses heures de délégations en dehors de son temps de travail, générant ainsi 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), c'est à la condition que les nécessités du mandat le justifient (Cass. soc. 12 févr. 1991, n° 88-42.353 : Bull. civ. V, n° 67). Or, il appartient au salarié de justifier que la prise d'heures de délégation en dehors de son horaire de travail est justifiée par les nécessités du ou des mandats (Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 18-24.049). Pour autant, la charge de la preuve n'influe qu'au stade d'une éventuelle action en remboursement pour y faciliter, en comparaison du schéma applicable aux heures de délégation prises sur le temps de travail, le succès de la demande patronale si le salarié n'est pas en mesure de démontrer les nécessités du mandat l'ayant poussé à accomplir ses heures de délégation hors temps de travail. En revanche, on ne voit pas en quoi elle est en mesure de modifier l'étendue des pouvoirs du juge des référés. C'est donc sans surprise que la Cour de cassation, s'appuyant notamment sur l'article R.

1455-7 du Code du travail qui décrit les pouvoirs du juge des référés, casse sur ce point l'arrêt d'appel et juge, pour la première fois à notre connaissance, que « si la charge de la preuve des nécessités du mandat l'obligeant à utiliser ses heures de délégation en dehors de son temps de travail pèse sur le salarié, l'employeur ne peut saisir le juge des référés pour obtenir la justification par le salarié de ces nécessités ». Ce faisant, la Haute juridiction refuse purement et simplement que le registre de la justification soit employé devant le juge des référés, y compris lorsque, comme en l'espèce, le salarié a utilisé l'intégralité de ses heures de délégation en dehors de ses horaires habituels et s'expose, en cas d'action en remboursement, à devoir justifier des nécessités du mandat l'ayant conduit à cet usage.

Christophe Mariano