

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Crédit d'heures de délégation – Modalités d'utilisation – Délégués travaillant exclusivement de nuit (deux espèces) – Inclusion par avance dans le planning de travail – Atteinte à la liberté d'utilisation (première espèce) – Réduction de l'horaire de travail égale au crédit d'heures – Restriction à la liberté d'utilisation du crédit – Paiement en sus – Discrimination syndicale (deuxième espèce).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 juin 2008
Sté DPSA contre K. (pourvoi n° 07-40.823)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. K., titulaire depuis 1999 de divers mandats de représentation du personnel au sein de la société DPSA, et bénéficiaire à ce titre de 45 heures de délégation par mois puis, depuis novembre 2003, de 35 heures, a saisi le conseil de prud'hommes de plusieurs litiges concernant les conditions d'utilisation et de rémunération de son crédit d'heures ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société DPSA fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit qu'elle devra établir les plannings de travail mensuels de M. K. sans inclure préalablement les heures de délégation, et de l'avoir condamnée à verser au salarié une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice occasionné du fait des restrictions apportées à ses

fonctions représentatives pendant la période de 2001 à ce jour alors, selon le moyen :

1°/ que dans ses écritures d'appel, la société DPSA insistait sur le fait que les plannings litigieux avaient seulement pour objet d'anticiper la durée pendant laquelle M. K. ne serait objectivement pas en mesure de fournir une prestation de travail, sans que cela ne préjuge du moment où celui-ci allait utiliser ses heures de délégation et surtout sans que cela ne l'empêche d'utiliser des heures de délégation en dehors de ses heures de travail habituelles si l'exercice de son mandat l'exigeait ; qu'en s'abstenant dès lors de rechercher si les plannings établis par la société DPSA, qui constituaient de simples outils de gestion prévisionnelle des temps de présence effectifs, n'étaient pas dénués de tout caractère contraignant, de telle sorte que le salarié restait placé en

situation d'exercer ses mandats représentatifs dans des conditions conformes aux textes et principes en vigueur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 412-17, L. 412-20, L. 424-3 et L. 434-1 du Code du travail ;

2°/ qu'il en va d'autant plus ainsi qu'en matière contractuelle la bonne foi est présumée ; qu'il appartient ainsi au salarié titulaire de mandats représentatifs de démontrer que l'organisation du travail dans l'entreprise aurait pour objet ou pour effet de lui interdire d'utiliser des heures de délégation en dehors de ses heures de travail habituel ; qu'en interdisant à la société DPSA de recourir aux plannings comportant une réduction de 35 heures par mois pour tenir compte des mandats de M. K. sans constater que celui-ci s'était trouvé, ne serait-ce qu'une fois, dans l'impossibilité d'utiliser ses heures de délégation en dehors de son temps de travail habituel du fait du dispositif précité, la Cour d'appel a, de plus fort, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 412-17, L. 412-20, L. 424-3 et L. 434-1 du Code du travail, ensemble les articles L. 120-4, L. 121-1 du même Code et 2268 du Code civil ;

3°/ que si les représentants du personnel disposent du droit d'utiliser leurs heures de délégation en dehors de leurs heures habituelles de travail, c'est à la condition que la prise de ces heures soit justifiée en raison des nécessités des mandats, les représentants du personnel ne pouvant prétendre à un droit acquis à prendre systématiquement leurs heures de délégation en dehors de leurs heures habituelles de travail pour convenances personnelles ou dans le but d'augmenter leur rémunération ; que viole dès lors les articles L. 412-17, L. 412-20, L. 424-3 et L. 434-1 du Code du travail la Cour d'appel qui interdit par principe à l'employeur d'anticiper les périodes pendant lesquelles le salarié ne sera pas en mesure de fournir une prestation de travail et à raisonner comme si ce dernier devait systématiquement utiliser l'intégralité de son crédit d'heures de délégation en dehors de ses horaires habituels de travail ;

Mais attendu, d'une part, que le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifie, et, d'autre part, que l'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet ;

D'où il suit que la Cour d'appel a exactement décidé que l'employeur ne pouvait, en imputant par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur la durée du travail en vigueur dans l'entreprise, limiter sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures de jour et de nuit ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société DPSA fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. K. une somme à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents pour le temps consacré aux heures de réunion, alors, selon le moyen, que le temps passé en réunion du comité d'entreprise et du CHSCT, même au-delà de l'horaire de travail, n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et n'est pas soumis aux majorations applicables aux heures supplémentaires ; que dès lors, le fait pour la société DPSA d'inclure ces temps de réunion dans le contingent annuel de 1 587 heures de M. K. valait paiement et remplissait le salarié de ses droits ; qu'en condamnant la société DPSA au paiement d'une somme supplémentaire à titre de paiement de ces temps de réunion, la Cour d'appel a organisé au profit du salarié un cumul injustifié de rémunération, en violation des articles L. 121-1, L. 236-7, L. 324-1 alinéas 4 et 5, L. 424-4 alinéa 4 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel a constaté que le salarié, travaillant exclusivement la nuit, avait participé aux réunions du comité d'entreprise et du CHSCT pendant la journée ; qu'elle en a exactement déduit que la participation du salarié avait eu lieu en dehors de son temps de travail et devait être rémunérée en sus ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 481 du Code de procédure civile ;

Attendu qu'après avoir énuméré les mesures à prendre par l'employeur pour établir les plannings de travail du salarié et faciliter son accès aux salariés détachés auprès d'entreprises tierces, la Cour d'appel s'est réservée le contentieux lié aux difficultés rencontrées par les parties pour appliquer ces mesures, sur simple requête présentée au greffe de la juridiction ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le jugement, dès son prononcé, dessaisit le juge de la contestation qu'il tranche, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, par voie de retranchement, mais seulement en ce qu'il s'est réservé le contentieux lié aux difficultés rencontrées par les parties pour appliquer les mesures prescrites par la décision, l'arrêt rendu le 14 décembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi de ce chef.

(Mmes Morin, f.f. prés. - Pécaut-Rivolier, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Célice, Blanpain et Soltner, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 juin 2008

Sté Transports Hardy contre F. (pourvoi n° 06-46.223)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 19 octobre 2006), que M. F. a été engagé en qualité de chauffeur routier par la société Transports Hardy en 1997 ; qu'il a été affecté à un service en horaire de nuit, cinq jours par semaine, 170 h 31 par mois, par avenant au contrat de travail du 6 novembre 2002 ; qu'investi de divers mandats représentatifs, il bénéficiait de trente-deux heures de délégation qu'il prenait en journée en supplément de son horaire de travail de nuit ; qu'alléguant que l'utilisation de ces heures de délégation en supplément du temps de travail effectif ne permettait pas de respecter des règles relatives à la durée maximale du travail et au repos journalier obligatoire, l'employeur a unilatéralement réduit les horaires de travail du salarié à 134

heures mensuelles réparties sur quatre nuits, en lui indiquant que les heures de délégation seraient comprises dans la durée normale du travail ; que M. F. qui n'a pas accepté cette modification, a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment au paiement des heures de délégation en heures supplémentaires et de dommages-intérêts pour discrimination syndicale ;

Sur les deux premiers moyens réunis :

Attendu que la société Transports Hardy fait grief à l'arrêt confirmatif de l'avoir condamnée au paiement de sommes à titre d'heures supplémentaires et de congés payés afférents, de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, ainsi

qu'à une somme au titre de la liquidation de l'astreinte prononcée par les premiers juges et d'avoir ordonné la remise sous astreinte de l'annexe au bulletin de paye prévue par l'article R. 143-2 du Code du travail pour la période de novembre 2002 au 31 juillet 2004, alors, selon le moyen :

1°/ que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif y compris lorsqu'elles sont prises par le salarié en dehors de son horaire de travail normal ; qu'elles viennent en conséquence s'ajouter au temps de travail habituel du salarié, pouvant conduire ce dernier à dépasser les durées maximales de travail et à faire obstacle à la prise du repos journalier obligatoire ; qu'en affirmant que "les heures de délégation ne peuvent, à raison de leur flexibilité et de la possibilité d'être utilisées en dehors des heures de travail en heures supplémentaires, constituer un obstacle au respect par l'employeur de la législation sur la durée du travail et du repos journalier", et en relevant que "les heures de délégation pouvaient toujours être prises en heures supplémentaires en dehors des heures de travail de manière à respecter le repos journalier", la Cour d'appel a violé les articles 412-20, L. 424-1 et L. 434-1 du Code du travail ;

2°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ni rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour démontrer que la prise de ses heures de délégation, en dehors de son temps de travail qui s'effectuait la nuit, faisait obstacle à la prise par M. F. du repos journalier obligatoire de onze heures consécutives pouvant être ramené à neuf heures consécutives, elle faisait valoir que M. F. qui finissait son service le lundi matin à 7 h 30, prenait ses heures de délégation systématiquement le lundi après-midi de 14 h 30 à 16 heures au cours desquelles il assurait une permanence, avant de reprendre son service à 21 h 35, ce qui le conduisait à ne prendre un repos journalier que de cinq heures trente-cinq le lundi ; que pour l'établir, elle versait aux débats le tableau d'activité de M. F. de novembre 2002 à mai 2003 ainsi que le compte rendu de la réunion de la délégation unique du personnel du 25 février 2003, qui établissaient que le salarié avait, sans discontinuer, alterné de tels horaires de travail et de permanence pendant les sept mois s'étant écoulés avant que la société ne modifie ses horaires de travail ; qu'en affirmant qu'elle ne démontre pas, en se fondant sur des exemples tirés de l'exercice ponctuel de ses heures de délégation en milieu d'après-midi qu'elle était d'une manière générale et a priori dans l'impossibilité absolue d'organiser le travail de M. F. de façon à ce qu'il puisse bénéficier du repos minimum journalier de onze heures consécutives réduites à neuf heures trois jours par semaine et de ses trente-deux heures mensuelles de délégation, sans examiner ni même viser ces pièces, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°/ que la cassation à intervenir de la disposition de l'arrêt accordant au salarié des rappels de salaires pour heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour repos compensateurs entraînera l'annulation de ce chef de dispositif, en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

4°/ que la discrimination syndicale suppose que l'employeur ait pris en compte l'appartenance syndicale du salarié pour arrêter sa décision concernant la durée du travail et la rémunération du salarié ; qu'en l'espèce, il était constant que la modification des horaires de M. F. qui avait été décidée par la société consistait en la réduction de son temps de conduite pour lui permettre d'effectuer ses trente-deux heures de délégation sur son volume horaire mensuel, avec maintien de son salaire antérieur ; qu'elle soutenait avoir été exclusivement motivée par la volonté de respecter la réglementation sur la durée du travail dans sa décision de modifier les horaires du salarié tout en permettant au salarié d'exercer ses heures de délégation, ce qu'elle établissait en versant aux débats ses correspondances avec l'inspection du travail, dans lesquelles elle avait toujours fait état de cette priorité ; qu'en se bornant à affirmer qu'"il est manifeste que la société des Transports Hardy a œuvré afin d'échapper au règlement des heures de délégation sous la forme d'heures supplémentaires" pour en déduire l'existence d'une discrimination syndicale, sans analyser le contenu de la modification des horaires de travail, ni les correspondances échangées avec l'inspection du travail qui établissaient la volonté de la société de préserver l'utilisation par le salarié des heures de délégation attachées à son mandat tout en respectant la réglementation sur la durée du travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 412-2 du Code du travail ;

Mais attendu que les heures de délégation peuvent être utilisées librement en dehors du temps de travail en heures supplémentaires lorsque les nécessités des mandats du salarié le justifient, sans faire obstacle au respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier ;

Et attendu que la Cour d'appel qui a constaté que le salarié pouvait prendre ses heures de délégations de manière à respecter le temps de repos journalier, et que la mesure critiquée lui avait été imposée en considération des conditions d'exercice de son activité syndicale, a légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 412-2, alinéa 1, devenu l'article 2141-5 du Code du travail ;

Que le moyen n'est pas fondé ; (...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Morin, f.f. prés. et rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - SCP Gatineau et Masse Dessen, av.)

Note.

Le crédit d'heures des représentants du personnel peut être utilisé en dehors du temps de travail (1). C'est le cas en particulier pour un salarié travaillant exclusivement de nuit.

Dans la première espèce, l'employeur avait forfaitisé par avance l'utilisation des crédits d'heures dont bénéficiait le salarié. Il incluait le temps de crédit dans les plannings mensuels de travail, c'est-à-dire dans l'horaire normal du salarié.

(1) Cass. Soc. 25 mai 1983, Dr. Ouv. 1984, p. 197 note Michel Henry ; plus largement : *Les heures de délégation*, RPDS 2000

p. 311 ; J. Grinsnir "Le crédit d'heures de délégation", Dr. Ouv. 1988 p. 455.

Le représentant du personnel, en raison de son travail de nuit, ne pouvait utiliser son crédit d'heures autrement que dans la journée, suivant les nécessités de son mandat et en dehors de son temps de travail personnel.

Cette mesure préjugait de l'utilisation réelle du crédit d'heures et restreignait la liberté de leur utilisation par le représentant du personnel en incorporant les heures de délégation dans le temps de travail effectif. La Chambre sociale prend soin dans l'attendu portant sur le premier moyen de rappeler que « l'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet ».

Or, si ces heures sont prises en dehors de ce temps, elles doivent être rémunérées en sus. Il résulte de cet arrêt qu'en cas de travail de nuit, l'utilisation du crédit d'heures va se traduire par un supplément de rémunération dont l'importance variera en fonction de l'importance du temps passé dans la journée en dehors du temps de nuit. Ce supplément sera payé en heures supplémentaires (2).

Le même raisonnement doit s'appliquer aux heures consacrées au temps de réunion (CE, CHSCT...) auquel l'intéressé aura nécessairement participé dans la journée. Ce temps est distinct de celui consacré à l'utilisation du crédit d'heures. Ici aussi l'employeur avait inclus le temps passé en réunion dans le total annuel du temps de travail.

Dans cette espèce, l'employeur avait inclus les trente-cinq heures de délégation dans le planning mensuel du représentant du personnel (qui travaillait de nuit) et les heures de participation aux réunions (de CE et de CHSCT) dans le total annuel des heures travaillées.

La société Transports Hardy (deuxième espèce) avait, elle, tout bonnement réduit à due concurrence de ses trente-deux heures de délégation la durée mensuelle du travail du représentant du personnel également chauffeur de nuit. Cela, au prétexte non démontré de la nécessité de respecter la durée maximale du travail et la réglementation sur le repos journalier.

Ainsi, les heures de délégation étaient de façon anticipée considérées comme prise virtuellement de nuit et comme complétant le temps de travail de façon à atteindre celui prévu au contrat. Cette entreprise tentait, à son tour, d'échapper au paiement en sus et en heures supplémentaires des heures de délégation prises éventuellement en dehors des horaires habituels de travail du délégué (3).

Il s'agissait en fait d'empêcher le délégué d'exercer son mandat librement selon les nécessités auprès de ses collègues de travail pendant la journée.

La Cour de cassation en rejetant le pourvoi sanctionne l'atteinte aux deux règles de libre exercice du mandat et de paiement en heures supplémentaires le cas échéant des crédits d'heures utilisés en dehors de l'horaire. Elle le fait ici au visa de l'article L. 412-2 du Code du travail (L. 2141-5 nouveau) en considération de la discrimination syndicale exercée dans ce cas par l'employeur.

Manifestement par ces deux arrêts qui concernent des représentants du personnel travaillant exclusivement de nuit, la Chambre sociale a été amenée à soutenir les décisions des juges du fond qui ne s'étaient pas laissés impressionner par les considérations "légalistes" des entreprises de transports soucieuses du respect de la durée du travail surtout quand il s'agit de l'exercice des mandats syndicaux. Elle vient également de censurer une Cour d'appel qui, au nom de l'égalité de traitement avec les salariés travaillant en semaine, avait estimé que des représentants du personnel travaillant exclusivement en week-end (VSD) ne devaient pas, lorsqu'ils exerçaient leur mandat pendant la semaine, être payés à un taux horaire supérieur à leurs collègues (4).

Si, de façon claire, les conditions d'exercice du mandat amènent des travailleurs de nuit, postés, de week-end, à militer auprès de leurs collègues en "normale" cela conduit à souligner que de nombreux élus du personnel ou délégués syndicaux travaillant en journée peuvent rencontrer à leur poste de travail (L. 2315-5) ceux qui travaillent de nuit... et bénéficier des mêmes conditions de rémunération des crédits d'heures. Quand c'est la distance (et non les horaires) qui sépare les travailleurs et leur représentant le même type de raisonnement a été adopté (5).

Pascal Rennes et Francis Saramito

(2) Cass. Soc. 12 février 1991, bull. civ. V n° 67.

(3) Cass. Soc. 21 novembre 2000, p. n° 98-40.730.

(4) Cass. Soc. 28 octobre 2008 pourvoi n° 07-40.524. RJS 2009, n° 49.

(5) H. Peschaud « *Trajet et travail : le prix de la mobilité* », Dr. Ouv. 2004, p. 57.