

**REPRÉSENTATION DU PERSONNEL** Heures de délégation – CHSCT – Imputation sur le crédit d'heures – Temps de trajet en exécution des fonctions représentatives (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 décembre 2014  
B. contre Aldi marché bois Grenier (p. n° 13-22.212)  
(extrait)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Aldi marché bois Grenier a engagé M. B. en qualité de chauffeur livreur le 13 octobre 1998 ; que le salarié, délégué syndical, membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappels de rémunération au titre du temps de trajet et des heures de délégation, alors, selon le moyen :

1°/ que le représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat ; qu'en conséquence, les temps de trajet effectués pour l'exécution des fonctions représentatives ne peuvent donner lieu à retenue sur salaire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que l'employeur pouvait imputer sur le crédit d'heures de délégation du salarié le temps de trajet effectué en exécution des fonctions représentatives, de sorte que ce temps n'était plus rémunéré alors que le salarié subissait ainsi une perte de rémunération du fait de l'exercice de son mandat ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 2143-17 du code du travail ;

2°/ que l'existence d'un usage résulte de la généralité, de la constance et de la fixité de l'avantage en cause ; que pour écarter l'existence d'un usage en vigueur dans l'entreprise selon lequel le temps de trajet n'avait pas à être imputé sur les heures de délégation, la cour d'appel s'est bornée à retenir que le salarié ne rapportait pas la preuve de l'existence d'un usage répondant aux conditions de constance, généralité et fixité ; qu'en statuant, ainsi par voie de simple affirmation alors que le salarié soutenait qu'antérieurement à la retenue opérée, l'employeur n'avait jamais décompté le temps de trajet utilisé pour la mise en oeuvre des heures de délégation sur celles-ci, la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions du salarié et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que le crédit mensuel d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ; que le salarié faisait valoir que des risques psychosociaux graves existaient au sein de l'entreprise ; qu'en se bornant à affirmer que les circonstances exceptionnelles ne sont pas établies au cas d'espèce sans s'expliquer sur les risques psychosociaux évoqués par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2143-13 et L. 4614-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'en l'absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel qui a répondu aux conclusions sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation et a constaté que n'était établie l'existence ni d'un usage, ni d'un engagement unilatéral de l'employeur, ni de circonstances exceptionnelles, a légalement justifié sa décision ;

(...)

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute M. B. de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l'arrêt rendu le 31 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

(M. Frouin, prés. – Mme Lambremon, rapp. – M. Aldigé, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Gattineau et Fattaccini, av.)

## Note.

Nous nous réjouissons, il y a un an à peine, de la décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation (1) posant le principe selon lequel tout salarié d'une entreprise de plus de cinquante salariés doit bénéficier de la couverture d'un CHSCT, travaillerait-il dans un site de taille inférieure. Et c'est avec satisfaction que l'on a pu voir cette jurisprudence confirmée très récemment (2). Il était, en effet, d'usuelle stratégie des directions de borner les périmètres des CHSCT aux seuls sites occupant plus de cinquante salariés, renvoyant aux délégués du personnel couvrant les sites plus petits le soin d'assumer les missions de cette institution sans en avoir les moyens et notamment, sans disposer du pouvoir de recourir à l'expertise, ni d'un droit d'alerte équivalent ; l'absence d'accord de l'employeur quant aux mesures préconisées les contraignait à saisir le juge prud'homal, à leurs frais, risques et périls ; ce qui explique, au demeurant, la caractère exceptionnel de la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L.2313-2 du code du travail.

Las, notre satisfaction aura été de courte durée, cette même Chambre vient de retirer d'une main, de manière radicale, ce qu'elle avait précédemment accordé de l'autre. En effet, le 9 décembre 2014, cette Haute juridiction a estimé, tranchant cette question qui lui était posée pour la première fois, sans doute, que « *le temps de trajet en exécution des fonctions représentatives s'impute sur les heures de délégation* » (ci-dessus) (3). La formulation très large, englobe bien entendu au-delà des représentants du personnel au CHSCT, les délégués du personnel, les membres des Comités d'entreprise et les délégués syndicaux. Il nous semble toutefois que le problème est infiniment plus sérieux pour les premiers et la solution donnée bien plus contestable.

Sachant en effet que certains périmètres de CHSCT regroupent parfois plusieurs dizaines, voire centaines de sites, répartis dans de vastes régions ou même dans toute la métropole, on ne peut qu'être saisi de la gravité du problème, dès lors que la mission fondamentale des représentants du personnel au CHSCT consiste, précisément, à se déplacer sur les lieux de travail, à aller vers leurs collègues, en stricte application des articles du Code du travail :

– « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission (...) 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières* » (L. 4614-1) ;

– « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail...* » (L. 4612-2) ;

– « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers, à des inspections. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité* » (L. 4612-4).

Comment, en effet, veiller à l'observation des prescriptions légales en matière d'hygiène et de sécurité et procéder à l'analyse des risques professionnels sans se déplacer ? Mais comment se déplacer effectivement sur des sites éloignés lorsque les élus disposent de deux heures de délégation par mois pour les établissements de moins de 199 salariés, le crédit de 20 heures n'étant qu'atteint que dans ceux de plus de 1 500 ? La solution adoptée par la Cour de cassation ne fait rien d'autre, qu'entraver l'exercice plein de ses missions et paralyser l'institution, rendant aveugles ses élus, puisqu'interdits de fait de visites, et invisibles ceux-ci aux yeux des salariés, alors même que leurs noms doivent être affichés dans chaque lieu de travail...

On sait que, dans une lecture stricte de l'article L.4614-6 du Code du travail, la Cour de cassation est particulièrement restrictive en matière d'imputation de l'action des représentants du personnel sur les heures de délégation. N'a-t-elle pas ainsi décidé que les visites trimestrielles, obligatoires pourtant, s'imputent sur ce crédit d'heures ? Et notons que, dans ce cas conflictuel où la visite avait lieu pendant la réunion, l'employeur avait refusé d'y participer par ailleurs : entrave eût-on pu dire, aux missions du CHSCT, puisque le texte le dit implicitement, ces visites doivent être conjointes.

A l'évidence, la Haute juridiction aurait pu, pour ce qui concerne ces temps de trajet, prendre une tout autre position. En effet, l'article L. 4614-9 dispose que « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur (...) les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections* ». Les moyens ne consistent-ils pas non seulement dans ceux matériels, de prise en charge du déplacement (remboursement des trajets ou mise à disposition d'un véhicule de société), mais également dans le paiement du temps de trajet lorsqu'il s'impute sur le temps de travail, voire en dehors de celui-ci ?

(1) Cass. Soc. n° 13.12207, *Société Stokomani c/ FEC-FO* - cf. Droit Ouvrier, juin 2014, n° 791.

(2) Cass. Soc. n° 14-60165, *Société Catin Filtration*, 17 déc. 2014, Droit Ouvrier, mars 2015, n° 800.

(3) Sur le crédit d'heures des membres du CHSCT, v. le numéro spécial de la RPDS, *Le CHSCT*, sept.-oct. 2012, spéc., pp. 319-320.

La Cour de cassation nous a, au demeurant, habitué à une conception bien extensive de ce même texte, en posant notamment le principe que les frais d'avocat, que la procédure soit engagée par le CHSCT ou par l'employeur, doivent être supportés par ce dernier, sauf abus de droit, notamment en cas de recours à l'expertise (4).

Par ailleurs, l'article L.4614-3, déterminant les crédits d'heures, est ainsi libellé : « *ce temps est au moins égal à...* ». N'y aurait-il pas lieu, dès lors, à supposer que les temps de déplacement soient décomptés dans les heures de délégation, que l'on se trouve dans un dépassement de plein droit ? Mais il est vrai que, non sans contradiction, ce même article se clôt par cette phrase : « *Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles* ». Or, des établissements multi-sites n'ont rien, c'est le moins que l'on puisse dire, d'exceptionnel. Mais il est vrai que le débat devant la Haute juridiction ne se situait pas sur ce terrain et que cela eut été jugé *ultra petita*...

Signalons, toutefois, que la portée de l'arrêt ne doit pas être surestimée : l'imputation des temps de dépla-

cement sur le crédit d'heures du représentant du personnel ne vaut que pour « *l'exécution des fonctions représentatives* » (ci-dessus), c'est-à-dire à l'exclusion des réunions tenues à l'initiative de l'employeur, pour lesquelles le temps de déplacement reste rémunéré par ce dernier, sans report sur le contingent d'heures.

Nous ne pouvons enfin que déplorer que le pouvoir exécutif n'ait jamais publié le décret d'adaptation prévu à l'article L.4611-8 du Code du travail, qui édicte que « *Des décrets en Conseil d'État déterminent les mesures nécessaires à l'application du présent titre. Ils en adaptent les dispositions aux entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, (...)* ».

Et, malheureusement ce n'est pas en un temps où l'existence même du CHSCT est menacée, à tout le moins dans les entreprises de moins de 300 salariés, par le projet de loi *Rebsamen*, l'actuel Gouvernement prêtant à l'évidence une oreille attentive aux souhaits des organisations patronales, que l'on peut espérer voir paraître un décret quelque 33 ans après le vote de la loi qui le prévoyait.

**Jacques Déchoz**, Inspecteur du travail

(4) Cf. notamment Cass. Soc. 27 juin 2012, n° 10-26248, *Caisse d'Epargne et de Prévoyance de Bretagne-Pays de Loire* ;

v. également concernant les frais d'expertise eux-même : Cass. Soc. 15 mai 2013, n° 11-24.218, *Droit Ouvrier*, oct. 2013, n° 783.