

Dernière mise à jour le 28 novembre 2022

Les temps de délégation sont considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale

Les temps de délégation sont de considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. Ayant été constaté que l'employeur avait opéré des retenues sur le salaire au titre des heures de délégation, un trouble illicite existait alors.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Absence de paiement des heures de délégation : la prise d'acte est justifiée !
- La prise d'acte pour non-paiement des heures de délégation est justifiée

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 9 avril 2002, en qualité de responsable accueil montage, il est devenu conseiller vente en 2006.

A compter de 2012, le salarié a été investi de mandats de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'établissement, de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de conseiller prud'homme et de défenseur syndical. Il exerçait ses fonctions représentatives à temps complet depuis le 1^{er} janvier 2013.

Au cours de l'année 2018, la société a demandé au salarié de reprendre une activité professionnelle effective au motif que la durée de ses mandats ne couvrait plus l'intégralité de son temps de travail contractuel.

Le 20 février 2019, le salarié saisit la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement d'une provision à titre de rappel de salaire pour retenues sur salaire injustifiées opérées d'octobre 2018 à janvier 2019 et de dommages-intérêts

Par arrêt du 9 juin 2020, la cour d'appel de Grenoble donne raison au salarié, mais l'entreprise décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, confirmant que :

Selon les termes de l'article L. 2143-17 du code du travail :

- Les temps de délégation sont « de plein droit » considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale ;
- Ayant été constaté que l'employeur avait opéré des retenues sur le salaire mensuel du salarié au titre des heures de délégation ;
- Caractérisant ainsi l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser par le remboursement des retenues ainsi opérées, peu important l'existence de la contestation sérieuse élevée par l'employeur selon lequel les mandats représentatifs du salarié ne couvraient plus l'intégralité de son temps de travail.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

5. Il résulte des dispositions de l'article L. 2143-17 du code du travail que les temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.
6. En application de l'article R. 1455-6 du même code, la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures de remise en état qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite.
7. La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait opéré des retenues sur le salaire mensuel du salarié au titre des heures de délégation, a ainsi caractérisé l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser par le remboursement des retenues ainsi opérées, peu important l'existence de la contestation sérieuse élevée par l'employeur selon lequel les mandats représentatifs du salarié ne couvraient plus l'intégralité de son temps de travail.
8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Cour de cassation du 01 juin 2022, pourvoi n°20-16836

Commentaire de LégiSocial

2 autres arrêts remarquables concernant le paiement des heures de délégation ont été abordés sur notre site, permettant notamment la prise d'acte de rupture du contrat de travail, en cas d'absence de paiement par l'employeur.

Absence de paiement des heures de délégation : la prise d'acte est justifiée !

Un salarié est engagé en qualité d'agent de sécurité à compter du 3 juin 2005.

Titulaire de divers mandats de représentation du personnel, il prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur le 1^{er} septembre 2009.

Il reproche notamment à ce dernier de ne pas lui avoir payé ses heures de délégation pendant 5 mois.

Par la suite, le salarié saisit la juridiction prud'homale de demandes, et notamment à ce que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul.

[Cour de cassation du 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-20703](#)

Lire aussi : [Absence de paiement des heures de délégation : la prise d'acte est justifiée ! Jurisprudence](#)

Un salarié est engagé en qualité d'agent de sécurité à compter du 3 juin 2005. Titulaire de divers mandats de représentation du personnel, il prend acte de la rupture de ...

La prise d'acte pour non-paiement des heures de délégation est justifiée

Un salarié est engagé le 20 mars 1981 par une association en qualité d'infirmier de nuit dans un centre médical.

Il est par la suite élu membre du comité d'entreprise en 2004 et délégué du personnel en avril 2007.

Le 7 juin 2005, il saisit la juridiction prud'homale notamment de demandes en paiement d'heures supplémentaires, de repos compensateurs, de primes et d'heures de délégation.

Alors que la procédure était en cours, il prend acte de la rupture de son contrat par lettre du 27 août 2007, mettant en avant le fait qu'il dispose d'un crédit d'heures de délégation depuis 3 ans qui n'ont fait l'objet d'aucun paiement (ainsi que d'heures supplémentaires au passage).

Dans un premier temps, la Cour d'appel de Paris dans son arrêt du 11 décembre 2013, donne raison au salarié, permettant ainsi à la prise d'acte de produire les effets d'un licenciement nul (salarié protégé).

La Cour de cassation, dans son arrêt du 14 octobre 2015, confirme l'arrêt de la cour d'appel.

[Cour de cassation du 14 octobre 2015, pourvoi n° 14-12193](#)

Lire aussi : [La prise d'acte pour non-paiement des heures de délégation est justifiée Jurisprudence](#)

Nota : La présente affaire met en avant 2 points que la Cour de cassation aborde, elle fera donc l'objet de 2 actualités distinctes. Un salarié est engagé le 20 ...