

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°6 mars. 2011

La pause et du temps de travail

La Cour de cassation a récemment condamné le groupe Carrefour pour méconnaissance de la réglementation sur le SMIC

En effet, Carrefour, appliquant la Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, verse aux salariés une prime égale à 5 % du salaire de base pour rémunérer les temps de pause. L'erreur du groupe Carrefour est d'avoir pris en compte ces primes pour vérifier si les salariés étaient effectivement rémunérés à hauteur du SMIC.

Or les juges considèrent que, sauf si la pause constitue un temps de travail effectif, l'employeur ne doit pas inclure le montant de la rémunération de la pause dans le montant du salaire qui est comparé au SMIC. Cette décision se conforme au Code du travail qui précise que pour savoir si le SMIC est respecté, il faut prendre en compte les primes correspondant à du travail effectif et qui en sont la contrepartie (1).

Tout réside donc dans le fait de savoir si la pause est ou non un temps de travail effectif ?

Pour déterminer si un salarié perçoit au moins le SMIC ou le minima conventionnel, les primes de pause ne sont prises en compte que si elles constituent un temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Il faut donc rechercher si pendant la pause les salariés sont ou non tenus de répondre aux directives de l'employeur et peuvent ou non vaquer à des occupations personnelles (2).

Dans l'affaire Carrefour, pendant leur pause les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur et ne se conformaient pas à ses directives. Leur prime de pause ne devait donc pas être incluse dans l'appréciation du SMIC.

Il en résulte que, déduction faite de la prime de pause, les salariés étaient payés en deçà du SMIC !

A savoir :

Payer les salariés en deçà du SMIC est puni par l'article R.3233-1 du Code du travail à hauteur d'une contravention de 5ème classe (soit 1 500€ par salarié concerné). En outre, les employeurs qui commettent ce type d'infraction s'exposent tant à des actions en vue d'obtenir des rappels de salaire sur les 5 dernières années qu'à des actions en indemnisation.

L'employeur est en outre tenu de verser à ses salariés, les minima fixés par les conventions et accords collectifs en fonction de la classification de chaque salarié. Les salariés peuvent donc se reporter à la Convention collective qui leur est applicable afin de vérifier que l'employeur leur verse effectivement le minima salarial applicable à leur classification.

Sources :

Arrêts de la Chambre criminelle de la Cour de cassation du 15 février 2011. N° de pourvoi : 10-87.019 ; 10-83.988 ; 10-87.185.

(1) Article D. 3231-6 du Code du travail

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2009. N° de pourvoi : 08-40.208

Refuser de faire des heures supplémentaires

Dans une affaire, une salariée engagée en qualité d'agent de production a été licenciée pour avoir refusé d'accomplir des heures supplémentaires.

La salariée saisit le juge pour contester son licenciement. Elle considère en effet que son refus d'effectuer des heures supplémentaires était légitime car son employeur payait en retard les heures supplémentaires.

Les juges considèrent au contraire le licenciement de la salariée justifié car son refus d'effectuer des heures supplémentaire était fautif. Ils relèvent que le retard de paiement était exceptionnel et s'expliquait par la mise en place d'un nouveau système de paie.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 février 2011. N° de pourvoi : 09-42.582

Rétrogradation et mutation

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de chef d'équipe a fait l'objet d'une mutation disciplinaire qu'il a accepté. Le salarié a donc signé une fiche correspondant à son nouveau poste puis s'est rétracté le lendemain en alléguant une rétrogradation et en revendiquant son ancien poste. L'employeur n'ayant pas donné suite à sa demande, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que son employeur avait modifié unilatéralement son contrat de travail et saisit le juge

L'employeur prétend que le salarié avait accepté une modification de son contrat de travail proposée à titre de sanction disciplinaire et ne pouvait plus revenir sur cette acceptation.

Les juges relèvent que le salarié, qui exerçait jusque-là les fonctions de chef d'équipe, avait accepté une mutation sans rétrogradation alors qu'il se voyait désormais attribuer un emploi de simple agent d'exploitation agissant sous la responsabilité d'un agent qualifié, sans tâche d'encadrement ni responsabilité autre que celles de sa propre prestation. Les juges en concluent que l'employeur avait modifié le contrat de travail de son salarié sans son accord et estiment que ce manquement était suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 février 2011. N° de pourvoi : 09-43164

Délai de contestation du licenciement économique par le salarié

Par une décision de la Chambre sociale en date du 15 juin 2010, la Cour de Cassation a aligné le délai de contestation du licenciement économique sur celui du licenciement pour motif personnel.

Jusqu'à cette décision, les salariés licenciés pour motif économique ne pouvait contester un tel motif que dans un délai d'un an à compter de la réception de la lettre de licenciement mentionnant ce délai prévu à l'article L. 1235-7 alinéa 2 du Code du Travail.

Par cette décision, la Cour de Cassation a écarté le dit-article et considéré que le licencié à titre économique avait la possibilité de contester le motif économique énoncé durant le délai de droit commun de cinq ans.

Effet immédiat de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié, en raison de faits qu'il reproche à son employeur, entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut donc pas être rétractée.

Tout acte postérieur à la prise d'acte est sans incidence sur la qualification de la rupture, qui dépend uniquement de la gravité des manquements de l'employeur rapportés par le salarié. En conséquence, peu importe qu'une procédure collective ait été ouverte concomitamment à l'égard de l'employeur, la rupture du contrat de travail est effective et le licenciement pour motif économique prononcé postérieurement par le mandataire liquidateur est non avenu. La prise d'acte étant irréversible, il ne peut y avoir renonciation par le salarié à sa prise d'acte du fait de son acceptation postérieure à une convention de reclassement personnalisé.

Cass., Soc., 30 juin 2010, pourvoi n °09-41.456

CDD : le salarié a mis fin à son petit numéro

Dans une affaire, un salarié engagé par un cirque pour effectuer un numéro d'arts martiaux n'a pas effectué sa prestation et a rompu de manière anticipée son Contrat à Durée Déterminée (CDD) car son employeur avait refusé les nouvelles conditions qu'il exigeait. L'employeur a saisi le juge afin de demander à être indemnisé au titre d'une rupture anticipée fautive de son CDD par le salarié.

Les juges considèrent que le salarié devait effectivement des dommages-intérêts au profit de son employeur. En effet la rupture anticipée était fautive car elle ne se fondait pas sur l'un des cas de rupture anticipée légitime reconnus par le Code du travail. L'employeur faisait en outre valoir le préjudice que cette rupture inopinée lui faisait subir : il s'est en effet retrouvé dans l'impossibilité de remplacer l'artiste spécialiste en arts martiaux alors qu'il avait déjà fait imprimer les programmes relatifs au spectacle.

A savoir :

Le Code du travail (article L.1243-1) reconnaît 4 cas de rupture anticipée légitimes : la rupture d'un commun accord, la rupture en raison d'une faute grave, l'embauche sous CDI, la force majeure.

Lorsque c'est le salarié qui rompt le CDD avant terme et pour une cause autre que celles autorisées par la loi, il doit des dommages-intérêts à son employeur. Ces dommages-intérêts sont fixés par le juge en fonction du préjudice subi (article L. 1243-3 du Code du travail).

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole