

ARRET DU
21 décembre 2012

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale
- Prud'Hommes

N°

RG

MBB / SL

APPELANT :

Représentant : Me Mario CALIFANO (avocat au barreau de LILLE)
substitué par Me BAREGE

FEDERATION DES SERVICES CFDT

Tour Essor

14 rue de Scandicci

93508 PANTIN cedex

Représentant : Me Mario CALIFANO (avocat au barreau de LILLE)
substitué par Me BAREGE

INTIME :

SAS CSF FRANCE

dont le siège social est Route de Paris 14120 MONDE VILLE

et prise en la personne de son représentant légal en exercice pour :

CARREFOUR MARKET Beaurainville, CARREFOUR MARKET Boulogne

Liane, CARREFOUR MARKET Boulogne Nord, CARREFOUR MARKET

Boulogne Sud, CARREFOUR MARKET Desvres, CARREFOUR MARKET

Etaples, CARREFOUR MARKET Le Touquet, CARREFOUR MARKET

Marquise, CARREFOUR MARKET Montreuil, CARREFOUR MARKET

Nesles, CARREFOUR MARKET Outreau, CARREFOUR MARKET Wimille

Représentant : Me Laurence URBANI de la SCP FROMONT BRIENS et
associés (avocats au barreau de LYON)

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE

Marie Bernard BRETON : PRESIDENT DE CHAMBRE

Pierre NOUBEL : CONSEILLER

Renaud DELOFFRE : CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : Serge LAWECKI

DEBATS : à l'audience publique du 25 Octobre 2012

ARRET : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le 21 Décembre 2012,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,
signé par Marie Bernard BRETON, Président et par Maryline
BURGEAT, greffier auquel la minute de la décision a été remise
par le magistrat signataire.

NOTIFICATION

à parties

le 21/12/12

Copies avocats

le 21/12/12

FAITS ET PROCEDURE

Le salarié, embauché selon contrat de travail à durée indéterminée par la société CSF France, a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-sur-Mer, d'une action tendant à ce qu'il soit fait défense à la société CSF France d'inclure de temps de pause dans le calcul du salaire minima conventionnel, à obtenir, de son employeur, le paiement d'un rappel de salaire avec congés payés y afférents et de dommages et intérêts, sa condamnation à lui rembourser les frais de nettoyage de ses vêtements professionnels, la prise en charge financière du nettoyage des vêtements professionnels ; la Fédération des Services C.F.D.T. s'est jointe à l'action pour réclamer des dommages et intérêts et une indemnité de procédure.

Par jugement du 26 juillet 2012 le conseil de prud'hommes a débouté le salarié et la Fédération des Services C.F.D.T. de leurs demandes et la société CSF France de sa demande reconventionnelle en condamnant les demandeurs aux dépens.

Le salarié et la Fédération des Services C.F.D.T. ont relevé appel de ce jugement.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Par conclusions reprises oralement à l'audience, sans ajouts ni retraits, le salarié demande à la cour :

- de faire défense à la société CSF France d'inclure le temps de pause dans le calcul du salaire minima conventionnel
- de condamner la société CSF France au paiement d'un rappel de salaire avec congés payés y afférents et de 1 000 euros de dommages et intérêts
- d'enjoindre à la société CSF France de procéder au remboursement des frais de nettoyage de ses vêtements professionnels
- de condamner la société CSF France à lui payer 43 euros d'indemnité par mois au titre des frais de nettoyage des vêtements professionnels de la date de son embauche à la date de la décision, dans la limite de la prescription quinquennale
- d'ordonner à la société CSF France de procéder au calcul des indemnités dues au titre des frais d'entretien engagés pour les vêtements professionnels dans le délai d'un mois à compter de la signification de la décision, sous astreinte de 50 euros par jour de retard- de dire qu'il en sera rapporté en cas de difficulté
- d'ordonner pour l'avenir à la société CSF France de l'indemniser pour les frais de nettoyage des vêtements professionnels
- de condamner la société CSF France à lui payer 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour résistance abusive à prendre en charge le nettoyage des vêtements professionnels
- de condamner la société CSF France à lui payer 1 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions reprises oralement à l'audience, sans ajouts ni retraits, la Fédération des Services C.F.D.T. réclame 3 000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente et 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions reprises oralement à l'audience, sans ajouts ni retraites, la société CSF France demande à la cour de confirmer le jugement en toutes ses dispositions et de condamner le salarié à lui payer 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur le rappel de salaires.

Attendu que la rémunération, contrepartie du travail du salarié, résulte du contrat de travail sous réserve, d'une part du SMIC, d'autre part des avantages résultant des accords collectifs ; que le salaire ne peut donc être inférieur au SMIC ni au salaire minimum conventionnel.

Attendu que la détermination des éléments de rémunération composant le minimum conventionnel dépend de ceux qui figurent dans la convention collective ; que, sauf dispositions conventionnelles contraires, toutes les sommes versées en contre partie du travail entrent dans le calcul de la rémunération à comparer au salaire minimum conventionnel, ce qui suppose d'exclure celles qui n'ont pas ce caractère.

Attendu qu'il résulte de l'application combinée des articles L3121-1 et L. 3121-2 du code du travail que les temps de pause ne sont considérés comme du temps effectif de travail que s'ils en réunissent les critères, à savoir que le salarié se trouve à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'à défaut le temps de pause s'analyse en un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité et que ni la brièveté du temps de pause, ni la circonstance que le salarié ne puisse quitter l'établissement à cette occasion ne permettent de considérer que le temps de pause constitue un temps de travail effectif.

Attendu que l'article 5-4 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 pose le principe de l'attribution d'une pause payée à raison de 5 % de temps de travail effectif, dans les conditions fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement ; que selon ces mêmes dispositions on entend par pause, un temps de repos - payé ou non - compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail est suspendue ; que l'article précise que la durée des pauses et le paiement correspondant doivent figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Attendu qu'il en ressort que la cause de la rémunération du temps de pause n'est pas le travail effectif mais sa durée, allongeant d'autant le temps de présence du salarié dans l'entreprise.

Attendu que selon l'article 3.5 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire tout salarié bénéficie d'un salaire minimum garanti en fonction de son niveau de classification, dans des conditions fixées par des annexes ; que selon ce même texte ce salaire minimum mensuel garanti est fixé pour une durée effective de travail de 35 heures par semaine correspondant à 151, 67 heures par mois et est calculé pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Attendu que les avenants du 2 octobre 2001 et du 4 octobre 2002 procèdent pour chaque niveau de classification, par la fixation d'un taux horaire, donnant un salaire mensuel, auquel s'ajoute la rémunération de la pause pour donner un total mensuel

Attendu que l'avenant du 2 mai 2005 et celui du 25 octobre 2005 procèdent différemment en fixant de nouvelles garanties minimales de salaire ; que désormais, au niveau d'emploi correspond un salaire minimum mensuel garanti, comprenant une partie "pause", le taux horaire n'apparaissant plus directement ; que ces nouvelles dispositions précisent que le salaire réel est à comparer au salaire minimum mensuel garanti.

Attendu qu'il ressort de l'article L. 3121-2 du code du travail et de l'article 5.4 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire que dès lors qu'était payée la pause correspondant à un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail était suspendue, elle devait être rémunérée à hauteur de 5 % du temps de travail effectif ;

que les sommes allouées au titre du temps de pause n'entrent pas dans le calcul du salaire rémunérant le travail effectif ;

que le salarié doit être rémunéré au titre du temps de travail effectif de 151,67 heures par mois, par un salaire d'un montant au moins égal au salaire minimum mensuel garanti.

Attendu qu'il se déduit de ces dispositions légales et conventionnelles, le salaire minimum mensuel garanti incluant les pauses, que le temps de pause fait partie des 151,67 heures de travail mensuelles.

Attendu que dans le cas d'espèce, il est acquis aux débats que le salarié, à temps plein, effectuait 151,67 heures de travail effectif par mois.

Attendu, en conséquence, que pour la période antérieure au 1er juillet 2008, le salarié à temps plein devait percevoir :

-le montant du salaire minimum mensuel garanti correspondant à sa classification pour un nombre d'heures de travail mensuelles de 151,67 heure ;

que c'est donc la somme qui figure en première ligne du bulletin de paie au regard de la mention "salaire travail effectif" qui doit être comparée au montant qui figure dans la colonne "salaire minimum mensuel garanti" du barème fixé par l'article 2 de l'avenant du 2 mai 2005 et de l'avenant du 25 octobre 2005 et non la somme qui est mentionnée sur le bulletin de paie au regard de la mention "salaire de base"; qu'ainsi doit percevoir, à minima :

- un salarié de niveau I A, travaillant à temps plein, un "salaire travail effectif" de 1 243 euros,
- un salarié de niveau I B, un "salaire travail effectif" de 1 254 euros,
- un salarié de niveau II A un "salaire travail effectif" de 1 245 euros ,
- un salarié de niveau II B un "salaire travail effectif" de 1 261 euros,
- un salarié de niveau III A un "salaire travail effectif" de 1 260 euros,
- un salarié de niveau III B un "salaire travail effectif" de 1 300 euros,
- un salarié de niveau IV A un "salaire travail effectif" de 1 324 euros,
- un salarié de niveau IV B un "salaire travail effectif" de 1 397 euros.

qu'à ces sommes s'ajoutent la rémunération du temps de pause à hauteur de 5 % du montant de la rémunération du temps de travail effectif, telle qu'elle doit être déterminée selon les modalités qui viennent d'être décrites, sous déduction des sommes déjà perçues telles qu'elles figurent sur les bulletins de paie.

Attendu qu'à compter du 1er avril 2008, date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 21 du 31 janvier 2008, l'article 2 de cet avenant a précisé la composition du salaire minimum mensuel garanti ;

que seul le montant de ce salaire minimum, défini par l'article 3, était à comparer avec le salaire réel mensuel brut versé au salarié ;

que l'article 3 de l'avenant fixe le montant du dit salaire en fonction du niveau hiérarchique, du taux horaire correspondant, du salaire mensuel pour un temps de travail effectif de 151, 67 heures, et d'un temps de pause de 5 % correspondant à 7, 58 heures mensuelles ;

que la grille de rémunération fait ainsi apparaître :

-qu'un employé de niveau III B doit percevoir un salaire minimum mensuel garanti de 1 365 euros se décomposant en 1 300 euros au titre du salaire mensuel et 65 euros au titre du temps de pause

-qu'un employé de niveau III B doit percevoir un salaire minimum mensuel garanti de 1 390 euros se décomposant en 1 324 euros au titre du salaire mensuel et 66 euros au titre du temps de pause.

Attendu que de l'article 3 de l'avenant du 31 mai 2008 il apparaît que le taux horaire afférent à la rémunération du temps de pause est calculé sur la base du seul salaire mensuel correspondant à 151, 67 heures ;

que les avenants conclus ultérieurement n'ont pas modifié ce mode de calcul, les variations introduites n'affectant que le montant du salaire mensuel et du taux horaire en découlant.

Attendu qu'il ressort de ces dispositions conventionnelles que seules les sommes perçues en contrepartie du travail doivent être prises en compte dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum mensuel garanti.

Attendu que le salarié fait grief à l'employeur d'avoir enfreint les dispositions de l'article R. 3243-1 5° du code du travail qui lui imposent de faire figurer le taux de rémunération du temps de travail effectif sur le bulletin de paie.

Attendu que l'indication d'une mention erronée sur le bulletin de paie n'ouvre droit pour le salarié qu'à la réparation du préjudice que cette fausse mention a pu occasionner pour lui ; qu'elle n'ouvre pas droit à rappel de salaire correspondant à l'application de la mention erronée si le salarié ne démontre pas, par ailleurs, que l'indication correspondait à la volonté commune des parties au contrat de travail ; qu'en l'espèce il n'est pas démontré que lors de la signature du contrat de travail les parties s'étaient accordées sur une rémunération du travail au taux horaire tel que celui qui figure, par suite d'une application erronée des avenants à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, comme représentant le "taux avec pause" ; qu'il s'ensuit que le taux horaire de rémunération

convenu entre les parties est déterminé par le quotient entre le montant du salaire du travail effectif et la durée du travail convenu dans le contrat de travail ; que c'est ce taux qui doit être appliqué au temps de présence effective.

Attendu qu'il se déduit de ces éléments qu'il y a lieu, pour chacun des salariés, de présenter à la cour un décompte précis et détaillé, des sommes qui lui sont dues au titre du rappel de salaire, en comparant, selon les modalités que la cour vient de déterminer, pour chaque bulletin de paie émis :

- au cours la période antérieure au 1er avril 2008
 - * le montant qu'il a perçu en rémunération du travail effectif(ligne 224 du bulletin de paie), au "salaire minimum mensuel garanti" tel qu'il figure dans la colonne de l'avenant considéré portant cet intitulé
 - * le montant qu'il a perçu au titre du "forfait pause"(ligne 5200 du bulletin de paie) au montant correspondant à 5 % du salaire minimum mensuel garanti

- au cours de la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'avenant du 2 mai 2005 et postérieure au 1er avril 2008
 - * le montant qu'il a perçu en rémunération du travail effectif(ligne 224 du bulletin de paie) au montant qui figure dans la colonne intitulée " salaire mensuel" des avenants antérieurs au 2 mai 2005 et des avenants n°21 et suivants
 - * le montant qu'il a perçu au titre du "forfait pause" (ligne 5200 du bulletin de paie) au montant qui figure dans la colonne intitulée "pause (5% de 151, 67 heures soit 7, 58 heures)" des avenants antérieurs au 2 mai 2005 et des avenants n° 21 et suivants

Attendu que les parties seront renvoyées à, pour le salarié, établir selon ce mode de calcul, le montant du rappel de salaire et du rappel de rémunération de la pause qui lui sont dus, pour la société CSF France, à régler les sommes fixées selon ce mode de calcul au salarié.

Sur la demande de dommages et intérêts présentée par le salarié,

Attendu qu'au soutien de cette demande le salarié ne rapporte pas la preuve d'un préjudice lié aux manquements de l'employeur ; que la demande doit être rejetée.

Sur l'entretien des tenues de travail,

Attendu que le port d'une tenue de travail est obligatoire dans l'entreprise et inhérent à l'emploi du salarié ; qu'il en résulte que l'employeur doit assumer la charge de son entretien, charge qu'il n'assume pas en remettant chaque trimestre au salarié un baril de lessive de 3 kilogrammes ; qu'il sera donc condamné à payer chaque mois au salarié une somme de 30 euros au titre des frais de nettoyage de la tenue de travail, à compter de la date d'embauche, dans la limite de la prescription quinquennale.

Attendu que le salarié ne justifie pas du caractère abusif de la résistance qu'a opposée l'employeur à sa prétention ; que sa demande de dommages et intérêts doit être rejetée.

Sur la demande de dommages et intérêts présentée par la Fédération des Services C.F.D.T.,

Attendu que les manquements relevés ci-dessus dans la mise en oeuvre de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire portent préjudice à l'intérêt collectif des salariés dont le contrat de travail est régi par cette convention collective ; que ce préjudice sera justement réparé par l'allocation de la somme de 10 euros à titre de dommages et intérêts.

La société CSF France supportera les dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Réformant le jugement,

RENVOIE le salarié à établir un compte des sommes qui lui sont dues au titre du rappel de salaire et du rappel de rémunération du temps de pause correspondant, calculées selon les modalités fixées par le présent arrêt et l'employeur à régler au salarié les sommes dues en application des mêmes règles de calcul,

DEBOUTE le salarié de sa demande de dommages et intérêts,

DIT que l'affaire sera remise au rôle, en cas de difficulté, à l'initiative de la partie la plus diligente,

CONDAMNE la société CSF France à payer au salarié la somme de 30 € (trente euros) chaque mois, qui s'ajouteront à la délivrance du baril de lessive, à compter de la date d'embauche, dans la limite de la prescription quinquennale, au titre de l'entretien de la tenue de travail,

REJETTE la demande de dommages et intérêts présentée de ce chef,

CONDAMNE la société CSF France à payer à la Fédération des Services C.F.D.T. la somme de 10 € (dix euros) à titre de dommages et intérêts,

REJETTE les demandes en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société CSF France aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

M. BURGEAT

M-B BRETON