

20 juillet 2010

## SOMMAIRE

- **RESPECT DU PAIEMENT DU TEMPS DE PAUSE ET DU TAUX HORAIRE**
- **Action juridique en cours**



## **A ce jour la CFDT a déposé 1500 dossiers devant 50 conseils de prud'hommes pour le paiement du temps de pause**

En juin 2009, la CFDT Carrefour Market informait les salariés sur le fait que la société ne payait pas leur temps de pause. Le taux horaire indiqué sur le bulletin de salaire étant gonflé artificiellement de 5%.

La CFDT Carrefour Market précisait alors aux salariés, qu'elle pouvait déposer et défendre leur dossier devant le Conseil de prud'hommes dès lors qu'ils étaient adhérents à la CFDT.

En avril 2010, 650 dossiers étaient déposés devant 22 conseils de prud'hommes pour la région nord/Picardie.

En juillet 2010, 800 nouveaux dossiers ont été déposés devant 27 conseils de prud'hommes pour les régions Ouest, Nord Ouest, Sud Est.

Fin juillet, seront déposés les dossiers pour la région Centre Est.

Tous les salariés ont été représentés par l'avocat de la CFDT, Maître Mario CALIFANO.

Les premiers bureaux de conciliation ont eu lieu, dès septembre les dossiers seront présentés devant un bureau de jugement .

En avril 2010 FO et CFTC faisaient de l'affichage en magasin, disant que la CFDT vous mentait, qu'elle était à la recherche d'argent en vous obligeant à adhérer et surtout ces deux organisations syndicales vous disaient que la CFDT vous racontait des mensonges que la société ne vous devait rien, allant jusqu'à afficher une décision du tribunal de police fournie par la direction bien sur, qui fixait que l'entreprise payait bien le SMIC à ses salariés.

Alors que la CFDT revendique le non paiement du temps de pause.

La justice reconnaît le bien fondés des arguments de la CFDT comme repris ci-dessous



**Juridiction:** Cour d'appel de Nîmes **Siege de la cour d'appel:** NIMES **Formation:** Chambre sociale  
**Date de la décision:** mardi 2 février 2010N°: 09/00764

**Titrages et résumés:** TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Repos et congés - Repos quotidien - Temps de pause -

Le temps consacré à la pause est une période de repos qui doit s'entendre comme n'étant pas une période durant laquelle le travailleur est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives pour exécuter sa prestation. Si la rémunération du temps de pause, lorsqu'elle est prévue par accord collectif ou par contrat individuel de travail, peut prendre la forme d'un pourcentage du salaire perçu, cette modalité de paiement ne peut en changer la nature. Il s'ensuit que dans la rémunération perçue par le salarié, seuls doivent être retenus pour vérifier si le SMIC est atteint, les éléments qui correspondent au temps de l'exécution effective de la contrepartie pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Est illicite le comportement de l'employeur, tant à l'égard du droit communautaire, en mettant en cause la spécificité de la période de repos, que du droit interne en modifiant les modalités de calcul du salaire minimum en y ajoutant un paramètre étranger à savoir le recours à un temps de présence journalier dans l'entreprise, qui verse comme complément de salaire une somme tirée de la période de repos du salarié pour atteindre le SMIC

**Décision attaquée:** Conseil de prud'hommes d'Aubenas du lundi 26 janvier 2009

Extrait de la décision de la Cour d'Appel

- **pour justifier de sa décision la société se retranche simplement derrière les directives de la Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution, cependant dans ce dispositif le salarié est présent dans l'entreprise soit 159, 25 heures alors qu'il n'est payé que pour 151, 67 heures soit 36, 75 heures par semaine au lieu de 35 heures,**
- - aussi, contrairement à ce qu'affirme l'employeur l'indemnité de 5 % qui est conventionnellement versée au titre de la pause ne pouvait venir s'ajouter au salaire qui est la seule contrepartie du travail effectué.

Le syndicat CFDT commerce et services de DROME ARDECHE est intervenu aux débats, et a repris les mêmes explications que le salarié.

Par ces motifs

; Attendu qu'il en découle que la pause est une période de repos qui doit s'entendre comme n'étant pas une période durant laquelle le travailleur est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives pour exécuter sa prestation ; que ces deux périodes sont donc sans relation et doivent être toujours bien distinguées sans pouvoir être confondues à quelque titre que ce soit ;

Attendu que la rémunération du temps de pause, même forfaitisée, découle de la seule volonté unilatérale de l'employeur ou d'un instrument collectif et n'est pas en principe obligatoire ; qu'elle a uniquement pour objet de compenser les sujétions matérielles imposées à cette occasion et inhérentes à une brève récupération quotidienne des facultés physiques et mentales du salarié ; que si elle peut prendre la forme d'un pourcentage du salaire perçu cette modalité de paiement ne peut en changer la nature ;

Attendu qu'en revanche le SMIC d'une part a pour objet de garantir un montant de salaire qui est considéré comme l'équivalent d'une prestation élémentaire de travail d'autre part est obligatoire pour l'employeur sous peine de sanctions pénales ;

Attendu qu'ainsi, dans la rémunération perçue par le salarié, seuls doivent être retenus pour vérifier si le SMIC est atteint, les éléments qui correspondent au temps de l'exécution effective de la contrepartie pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

Attendu qu'en l'espèce il est établi que le montant du salaire versé par la société CLAUBER en contrepartie de la prestation de travail effective est inférieur au taux horaire du salaire minimum légal ; que le seul complément permettant de l'atteindre est constitué par une somme tirée de la période de repos du salarié, en sorte que le comportement de l'employeur est illicite tant à l'égard du droit communautaire, en mettant en cause la spécificité de la période de repos, que du droit interne en modifiant les modalités de calcul du salaire minimum en y ajoutant un paramètre étranger à savoir le recours à un temps de présence journalier dans l'entreprise ;

Mme COLLOMP,

Arrêt n° 1775 FS-P+B

Pourvoi n° F 09-42.890  
H 09-42.891  
G 09-42.892 JONCTION

REPUBLIQUE FRANCAISE

\_\_\_\_\_  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS  
\_\_\_\_\_

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt  
suivant :

Mais attendu que dès lors qu'il n'est pas contesté que pendant les pauses, les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail et dont la détermination dépend de facteurs généraux sur lesquels les salariés n'influent pas, sont exclues du salaire devant être comparé au SMIC ; que le moyen n'est pas fondé ;

**Après les décisions favorables pour la plupart rendues par les conseils de prud'hommes sur le paiement de la pause,**

**Les décisions ont été attaquées devant les cours d'Appel qui de nouveau ont donné raison aux salariés**

**La Cour de Cassation a tranché le litige en date du 13 juillet 2010 et a précisé dans son arrêt que le temps de pause rémunéré n'étant pas un temps de travail effectif, son paiement ne peut être englobé dans le taux horaire.**

**La Direction CARREFOUR avec FO et CFTC ne pourront plus prétendre que la CFDT ment aux salariés.**

**La justice à tous les échelons a reconnu qu'il y avait détournement des textes règlementaires et de la convention collective pour payer le salarié 5% de moins que ce qu'il devrait percevoir car elle ne paie plus le temps de pause.**

**Nous vous rappelons que la CFDT est là pour vous informer, vous défendre.**

**Contactez les délégués de votre région, ils vous conseilleront dans les sujets tel que la durée du travail, les sanctions disciplinaires, la mutuelle, prévoyance, retraite et bien d'autres sujets et ceci sans l'influence de la Direction.**

**Allez sur notre site <http://www.cfdtcarrefourmarket.fr/>  
Celui-ci a été mis en place afin de mieux vous informer,**