

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LILLE

-O-O-O-O-O-O-O-O-

Chambre 01
10/02030
coll - contradictoire

JUGEMENT DU 24 NOVEMBRE 2011

DEMANDEUR :

LA FEDERATION DES SERVICES CFDT
14 Rue Scandicci
Tour Essor
93500 PANTIN
représentée par Me Stéphane DUCROCQ, avocat au barreau de LILLE,
Me Stéphane KADRI, avocat au barreau de PARIS

DEFENDEUR :

S.A. AUCHAN FRANCE
200 Rue de la recherche
59650 VILLENEUVE D'ASCO
représentée par Me Laurent MARQUET DE VASSELOT, avocat au barreau de PARIS,
Me Caroline DUQUESNE, avocat au barreau de LILLE

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Président : Elisabeth POLLE-SENANEUCH, Vice-Présidente
Assesseur : Audrey DEBEUGNY, Vice-Présidente
Assesseur : Hicham MELHEM, Juge

Greffier

Anne-Marie DELTOUR,

DEBATS :

Vu l'ordonnance de clôture en date du 12 Septembre 2011.

A l'audience publique du 13 Octobre 2011, date à laquelle l'affaire a été mise en délibéré, les avocats ont été avisés que le jugement serait mis à disposition au greffe le 24 Novembre 2011.

JUGEMENT :

contradictoire, en premier ressort, mis à disposition au Greffe le 24 Novembre 2011 signé par Elisabeth POLLE-SENANEUCH, Président et Anne-Marie DELTOUR, greffier.

EXPOSE DU LITIGE

La société AUCHAN HYPER FRANCE est une entreprise spécialisée dans la grande distribution qui compte plus de 140 établissements répartis sur l'ensemble du territoire national. Elle compte près de 65 000 salariés.

La Fédération des services CFDT estime que, depuis le passage au 35 heures, au 1er janvier 2000, la société AUCHAN viole les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, en s'abstenant de procéder au paiement du forfait pause de 5 % en sus de la garantie minimum de rémunération devant être versée à chaque salarié.

Elle a donc agi devant le tribunal de céans par acte en date du 28 janvier 2010 .

Aux termes de ses dernières conclusions en date du 31 décembre 2010, elle demande donc non seulement que soit jugé que la société AUCHAN viole la convention collective mais encore que les accords d'entreprise des 28/08/2000, 11/10/2000, 2/10/2001, 4/10/2002, 7/7/2003, 9/7/2004 et 9/9/2005 sont nuls en qu'ils contreviennent aux dispositions légales relatives au SMIC, les déclarer inopposables aux salariés, condamne en conséquence la société AUCHAN à régulariser depuis le 1er janvier 2000, la situation de chacun des salariés concernés en leur versant un salaire composé du SMIC horaire légal pour 35 heures, assorti du complément de rémunération visé à l'article D 3531-5 du code du travail et ce sous astreinte, la condamner à cette régularisation pour l'avenir à compter du 1er janvier 2005 également sous astreinte, la condamner au paiement de la somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts et de 3000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société AUCHAN conclut en dernier lieu le 2/12/2010 et demande au tribunal de céans de:

- constater que les diverses prétentions présentées devant lui ne relèvent pas de sa compétence,
- en conséquence, se déclarer incompétent au profit du conseil de prud'hommes de Lys les Lannoy,
- dire que la requérante est dépourvue d'intérêt à agir,
- la déclarer irrecevable,
- au fond, la débouter de ses demandes,
- la condamner au paiement de la somme de 3000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

MOTIVATION.

Sur la recevabilité.

La société AUCHAN soutient d'abord que les demandes présentées par le Fédération ont un caractère purement individuel puisqu'elles tendent avant tout à une régularisation de salaire. A ce titre, elles relèvent donc, selon elle, de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes.

Selon la Fédération, il s'agit de la défense de l'intérêt collectif de la profession .

En l'espèce, il apparaît que la demande portant sur la question de savoir si les accords d'entreprise pris depuis 2000 respectent ou non la convention collective relative à l'application des 35 heures ainsi que les dispositions légales est bien recevable devant le tribunal de céans à ce titre .

Ensuite, la société AUCHAN vient prétendre que, nul ne plaidant par procureur, la Fédération ne justifie d'aucun droit à agir.

Le Fédération vient d'abord avancer, sans être contredite sur ce point, que le salaire mensuel horaire GMR doit être de 7,92 € + 5 %, en application de la convention collective et de la loi alors qu'il est de 7,57 € forfait pause inclus dans la société AUCHAN.

Elle en conclut que d'une part la société AUCHAN ne verse pas de différentiel de salaire pour assurer la GMR, au mépris de la loi et que d'autre part, elle verse un taux horaire, hors forfait pause de 7,21 € alors que le taux horaire de la GMR est de 7,55 € pour 35 heures. La société AUCHAN quant à elle reconnaît que le forfait pause est payé au titre du complément de salaire invoquant à ce titre les adaptations à la convention collective résultant de ses avenants mais aussi des accords d'entreprise.

Or, comme il l'a été rappelé ci-dessus, la convention collective a bien prévu la rémunération d'un temps de pause en tant que tel, différencié sur le bulletin de salaire.

A ce propos, il convient de rappeler qu'en ce qui concerne l'avenant du 2 mai 2005, l'avis de la commission nationale de la négociation collective a été sollicité et que ses conclusions retiennent clairement qu'il convient de retrancher le temps de pause du taux horaire pour savoir si le salarié bénéficie ou non du SMIC.

Par ailleurs, les dispositions légales (article D 3231-5 du code du travail) assurent aux salariés dont le salaire horaire est inférieur au SMIC, un complément calculé de façon à porter leur rémunération au montant dudit SMIC.

Or, en incluant le temps de pause à la rémunération, la société AUCHAN non seulement ne respecte pas la convention collective prévoyant le versement des pauses comme un avantage conventionnel prévu au sein de l'entreprise en sus du salaire et figurant sur le bulletin de salaire sur une ligne distincte, mais encore, elle n'assure pas la GMR prévue lors du passage aux 35 heures.

Au surplus, la jurisprudence retient de manière constante que les temps de repas et les temps de pause ne sont considérés comme du temps de travail effectif que lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. En l'espèce la convention collective nationale précise que l'exécution du travail est suspendue pendant le temps de pause.

Ainsi, en incluant le temps de pause dans la rémunération, remplaçant le complément de salaire légalement payé par les temps de pause payés, la société AUCHAN viole à la fois les dispositions conventionnelles sur la pause et celles légales sur la GMR puisque, comme il l'a été indiqué ci-dessus, en incluant le temps de pause dans le calcul du salaire, celui-ci devient inférieur à la GMR.

Selon accord conclu en février 2008, la société AUCHAN a du reste prévu une grille de salaire minima conventionnel de la branche qui comprend un temps de pause rémunéré à 5% de la rémunération du temps de travail effectif en plus de celui-ci avec un salaire de départ de 1344 € par mois (soit le SMIC), de sorte qu'elle a ainsi reconnu que le temps de pause prévu par la convention collective devait être payé en sus du SMIC.

Par ailleurs, la Fédération verse aux débats un arrêt rendu par la cour de cassation le 13 juillet 2010 dont il résulte que le temps de pause ne correspond pas à du temps de travail effectif, que les primes les rémunérant ne sont pas la contrepartie du temps de travail et que la rémunération du temps de pause ne peut entrer dans l'assiette du salaire devant être comparée au SMIC ;

Dans un arrêt du 26 octobre 2010, la cour a en outre précisé que la rémunération du temps de pause ne pouvait constituer la contrepartie devant être versée par l'employeur au titre de la GMR et enfin, dans un arrêt en date du 9 Novembre 2010, elle a retenu que l'employeur ne peut exiger que le salarié soit présent 159,66 heures dans l'entreprise sans avoir à rémunérer en sus les 8 heures représentant les pauses.

En conséquence, et dans la mesure où les accord collectifs conclus depuis le 28 août 2000 sont défavorables aux salariés en ce qu'ils incluent les pauses dans le calcul du salaire, qu'ils sont au surplus contraires à la loi, il convient de les déclarer nuls et de nul effet et par voie de conséquence de dire les dispositions qui y sont énoncées sur ces points inopposables aux salariés.

Or la Fédération a , conformément à ses statuts, désigné son secrétaire général Monsieur BRULE afin de mener à bien son action, de sorte qu'elle est recevable à agir.

La société AUCHAN soutient enfin que la Fédération ne démontrerait aucun intérêt à agir puisqu'elle défend en son nom propre les intérêts individuels de la profession.

Or, la Fédération défend bien les intérêts collectifs de la profession et à ce titre a un intérêt à agir pour voir annuler des accords d'entreprise et en interdire l'application à quelque salarié de l'entreprise que ce soit.

Il convient enfin de préciser, comme le relève justement la Fédération, qu'il ne s'agit ici nullement de l'exercice du droit d'opposition mais d'une demande tendant à voir annuler des accords de 2000 à 2005, étant précisé encore que les accords des années 2004 et 2005 sont bien visés.

Au total, la Fédération est bien recevable à agir devant le tribunal de céans.

Sur le fond.

Le litige porte sur le respect par la société AUCHAN des dispositions légales relatives au SMIC et des dispositions conventionnelles accordant aux salariés un temps de pause rémunérés et notamment sur l'exclusion du temps de pause du calcul de la rémunération.

Ainsi, la Fédération estime que depuis le passage au 35 heures, la société AUCHAN a, par la biais des accords d'entreprise et pour la première fois en 2000, considéré que le forfait pause qui existait avant le passage aux 35 heures pourrait correspondre au complément de salaire de la garantie mensuelle de rémunération (GMR) prévue par la loi, de sorte qu'elle ne paie plus le forfait pause, en sus du temps de travail et viole ainsi la loi et la convention collective.

Tel n'est pas le point de vue de la société AUCHAN qui soutient respecter la loi et la convention collective.

En l'espèce, l'article L 3231-2 du code du travail et l'article L 3231-4 du même code assurent aux salariés un salaire minimum garantissant leur pouvoir d'achat .

La loi AUBRY II est venue instituer un complément différentiel de rémunération pour assurer au salarié une garantie mensuelle de rémunération (GMR) égale au SMIC 39 heures correspondant à la date de passage aux 35 heures .

Ce complément a été prévu dans l'article D 3231-5 du code du travail pour les salariés dont le salaire est inférieur au SMIC, de façon à le porter au niveau de ce SMIC.

Il a été également prévu que ce complément est amené à diminuer au fur et à mesure de l'augmentation du taux horaire afin de permettre à tous les salariés d'avoir un salaire horaire correspondant au SMIC au 1er juillet 2005.

En vertu de l'article 5-4 de la convention collective de branche du 12 juillet 2001, reprenant l'article 26 de la convention collective du 12 Mars 1958, tout travail continu dépassant 5 heures, donnera lieu à un repos payé d'un quart d'heure, tout travail continu d'une durée de 8 heures ou plus donnera lieu à un repos payé d'une demi-heure.

Cette convention collective a prévu qu'une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif et a défini la pause, comme 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.

Depuis le 1er juillet 2003, un accord d'entreprise prévoit en son article 2-7 que le paiement du temps de pause est réalisé par intégration dans le taux horaire de base de chaque salarié, à compter de la paie de novembre 2003: c'est à cette date que le temps de pause égal à 5 % est désormais intégré dans le taux horaire .

Il convient de rechercher si, comme le soutient la Fédération, le taux horaire, hors forfait pause, est ou non inférieur à la GMR, dès lors que la société AUCHAN le fait correspondre au complément de salaire GMR prévu par la loi.

Il convient donc de condamner la société AUCHAN à régulariser depuis le 1er janvier 2000, la situation de l'ensemble des salariés concernés en leur servant un salaire composé du SMIC horaire légal pour 35 heures de travail assorti du complément de salaire visé à l'article D 3231-5 du code du travail, pour assurer la GMR II applicable au sein de l'entreprise, augmentée de 5 % correspondant au forfait pause prévu à la convention collective nationale applicable et ce sous astreinte de 5000 € par jour de retard passé le délai d'un mois suivant la signification de la présente décision.

A compter du 1er juillet 2005, alors qu'il n'existe plus de complément différentiel et que seul le SMIC est applicable, alors que la société AUCHAN a intégré clairement le forfait pause dans le salaire mensuel, il convient de la condamner à régulariser la situation de l'ensemble des salariés concernés en leur servant un salaire composé du SMIC mensuel légal augmenté de 5 % correspondant au forfait pause prévu par la convention collective nationale et ce sous astreinte de 5000 € par jour de retard passé le délai d'un mois suivant la signification de la présente décision.

La société AUCHAN est du reste revenue sur cette situation depuis 2008.

Sur le préjudice à l'intérêt collectif de la profession .

En l'espèce, en intégrant depuis les accord de 2000 et en pratique depuis juillet 2003, le forfait pause dans le calcul du salaire, la société AUCHAN a causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il convient d'indemniser en la condamnant au paiement de la somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts.

Sur les demandes annexes.

La société AUCHAN qui succombe sera déboutée de sa demande formée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée de ce chef à payer à la Fédération la somme de 3000 € .

Elle sera également condamnée aux dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS.

DECLARE recevable l'action de la Fédération des services CFTD,

DIT que la société AUCHAN a violé les dispositions de la convention collective nationale relative au forfait pause rémunéré et les dispositions de la loi relatives au SMIC,

DIT que les accords d'entreprise des 28 août 2000, 11 octobre 2000, 2 octobre 2001, 4 octobre 2002, 7 juillet 2003, 9 juillet 2004 et 9 septembre 2005 sont nuls de nul effet ,

LES DECLARE inopposables aux salariés de l'entreprise,

EN CONSEQUENCE :

CONDAMNE la société AUCHAN à régulariser depuis le 1er janvier 2000, la situation de l'ensemble des salariés concernés en leur servant un salaire composé du SMIC horaire légal pour 35 heures de travail assorti du complément de salaire visé à l'article D 3231-5 du code du travail, pour assurer la GMR II applicable au sein de l'entreprise, augmenté de 5 % correspondant au forfait pause prévu à la convention collective nationale applicable et ce sous astreinte de 5000 € par jour de retard passé le délai d'un mois suivant la signification de la présente décision,

LA CONDAMNE également à compter du 1er juillet 2005 à régulariser la situation de l'ensemble des salariés concernés en leur servant un salaire composé du SMIC mensuel légal augmenté de 5 % correspondant au forfait pause prévu par la convention collective nationale et ce sous astreinte de 5000 € par jour de retard passé le délai d'un mois suivant la signification de la présente décision ,

LA CONDAMNE à payer à la Fédération des services CFDT la somme de 10 000 € -dix mille euros- à titre de dommages et intérêts,

LA DEBOUTE de sa demande formée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

LA CONDAMNE de ce chef à payer à la Fédération des services CFDT la somme de 3000€, -trois mille euros-,

LA CONDAMNE aux entiers dépens.

Le Greffier

Le Président