

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Temps de pause rémunérés et SMIC

Une salariée et 31 autres saisissent la juridiction prud'homale, contestant le fait que leur employeur (une marque connue de la grande distribution) puisse inclure dans le calcul du SMIC la ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Exclusions selon le Code du travail
- Autres sommes exclues
- Sommes prises en compte

Contexte de l'affaire

Une salariée et 31 autres saisissent la juridiction prud'homale, contestant le fait que leur employeur (une marque connue de la grande distribution) puisse inclure dans le calcul du SMIC la rémunération du temps de pause.

Elles souhaitent obtenir ainsi un rappel de salaire par suite du non-respect du SMIC.

La Cour d'appel donne raison aux salariés, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

Les juges de la Cour de cassation confirment l'arrêt de la Cour d'appel et rejettent le pourvoi.

Les temps de pause rémunérés ne correspondaient pas du temps de travail effectif, ils devaient être exclus de la vérification du SMIC, n'étant pas la contrepartie du travail.

Extrait de l'arrêt :

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, sont exclues du salaire devant être comparé au SMIC ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 21 mars 2012, pourvoi n°10-21737

Dans cette affaire, le point de vue des juges de la Cour de cassation repose sur le fait que les salariés durant leur temps de pause ne se trouvaient pas à disposition de leur employeur.

Cela ne constituait pas du travail effectif, la rémunération correspondante ne devait donc pas être prise en compte afin de vérifier si les salariés étaient bien rémunérés à hauteur du [SMIC](#).

L'employeur, de son côté, argumentait que l'article 5.4 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, prévoyait une pause payée à raison de 5% du temps de travail effectif.

Le paiement de la pause qui prend la forme d'une majoration de salaire directement proportionnelle au temps de travail effectif, devait être considérée comme la contrepartie de ce même travail effectif.

Extrait de l'arrêt :

qu'aux termes de l'article 5.4 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, étendue par Arrêté du 26 juillet 2002 (JORF 6 août 2002), les salariés disposent d'«une pause payée à raison de 5 % du temps de travail effectif» ; que la rémunération de cette pause, dès lors qu'elle prend la forme d'une majoration de salaire directement proportionnelle au temps de travail effectif du salarié, lequel influe donc directement sur son montant, doit être considérée comme la contrepartie de ce même travail effectif

La Cour de cassation, tout comme la Cour d'appel, ne retient pas l'argumentation.

Pour terminer, rappelons que certains éléments peuvent être pris en compte (ou pas) afin de vérifier que la rémunération du salarié atteigne le minimum obligatoire, à savoir le [SMIC](#).

Exclusions selon le Code du travail

Le Code du travail indique expressément que doivent être exclues certains éléments, afin de vérifier que le [SMIC](#) a bien été versé au minimum.

Il s'agit des sommes versées :

- À titre de remboursement de frais ;
- Les majorations pour heures supplémentaires ;
- Au titre de la prime de transport.

Article D3231-6

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salaire horaire à prendre en considération pour l'application de l'article D. 3231-5 est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport.

Autres sommes exclues

Doivent également être exclues les sommes suivantes, afin de savoir si le [SMIC](#) a bien été respecté (liste non exhaustive) :

- L'indemnité de non-concurrence ;
- La majoration au titre du travail du dimanche ;

- La majoration au titre du travail de nuit ;
- La majoration au titre du travail un jour férié ;
- La prime de froid, de danger, d'insalubrité.

Sommes prises en compte

Peuvent être prises en considération, afin de vérifier que le [SMIC](#) est bien versé au salarié, les sommes suivantes (liste non exhaustive) :

- Les avantages en nature ;
- La prime sur le chiffre d'affaires ;
- La prime de vacances (le mois où elle donnée uniquement) ;
- La prime « 13^{ème} mois » (le mois où elle donnée uniquement) ;
- La prime de fin d'année (le mois où elle donnée uniquement).

Pour terminer, signalons qu'un autre jugement analogue a été prononcé également le 21/03/2012.

Audience publique du mercredi 21 mars 2012

N° de pourvoi: 10-27425