



salaire et temps de pause

Jurisprudence publié le **28/02/2011**, vu **5289 fois**, Auteur : [Maître MARION](#)

Evaluation de du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et temps de pause : application à la Convention Collective 3305 (commerce de gros à prédominance alimentaire).

Le 13 juillet 2010 (pourvois n°09-42890; 09-42891 ; 09-42892) la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a jugé :

"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"

Le 15 février 2011, la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation (pourvois n°**10-83988** et **10-87019**) rejoint cette jurisprudence et, s'agissant de deux affaires mettant en cause la grande distribution, dénonce l'intégration de la rémunération des temps de pause (prévue par l'article 5-4 de la convention collective du commerce de détail et de gros à caractère alimentaire) au salaire devant être comparé au SMIC.

Ainsi la Cour de Cassation juge que :

1°) *"la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ; que l'employeur ne peut inclure dans le calcul des salaires, afin de les porter au niveau du salaire minimum de croissance, la rémunération spécifique, prévue par une convention ou un accord collectif ou par un contrat de travail, dont peuvent faire l'objet les temps consacrés aux pauses, s'ils ne répondent pas à cette définition "*

2°) *"les temps de pause correspondent à un repos obligatoire durant lequel les salariés ne sont plus à la disposition de leur employeur, les primes les rémunérant, qui ne correspondent ni à un travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail ni à un complément de salaire de fait au sens de l'article D. 3231-6 dudit code, sont exclues du salaire devant être comparé au salaire minimum de croissance"*

Il s'agit là de la réitération d'un principe essentiel qui devrait entraîner des demandes de rappel de salaire importantes, notamment de la part des employés des enseignes du secteur de la grande distribution. Ceux-ci voyant, dans leur grande majorité, leurs salaires alignés sur le SMIC.

Ces demandes de rappels de salaire peuvent être formées devants le Conseil de Prud'hommes dans la limite de la prescription applicable : 5 ans.