



263, rue de Paris - case 417
93514 Montreuil cedex
Tél. 01 48 18 80 13 - Fax 01 48 18 80 11

Montreuil,
le 15 juillet 1998

A l'attention de :

Monsieur Olivier BERTRAND
Responsable Juridique
et social de la FFTB
17 rue Letellier
75015 PARIS

Objet : Commission Paritaire de Conciliation

Monsieur,

Suite à notre conversation téléphonique de ce jour, je vous confirme que Monsieur FATH Christian de la Société GPS (Colomiers) est dûment mandaté par notre Fédération pour siéger lors de la Commission Paritaire de conciliation et ce, en qualité de Représentant de la FNTVC.

Veillez agréer, Monsieur nos salutations distinguées.

Pour la FNTVC

Le Secrétaire Fédéral
Monsieur TOUPIN



FEDERATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES

OB/FL - 1461

Monsieur Christian FATI
Délégué Syndical CGT
Impasse de Laprade
31490 BRAX

RAR

PARIS, le jeudi 9 juillet 1998

Monsieur,

Votre organisation syndicale a saisi votre entreprise à propos de l'interprétation de l'article O.15 - Temps de pause pour le casse-croûte - de la CCN des Tuiles et Briques.

Une Commission Paritaire de Conciliation se réunira pour se pencher sur la signification de cet article.

Nous pensons qu'il serait utile de vous entendre en tant que délégué syndical et partic lors de la Commission qui aura lieu le :

- JEUDI 16 JUILLET 1998 A 10 H -
A l'hôtel MERCURE - PARIS Porte d'Orléans
13, rue François Ory
92120 MONTROUGE
Tél. : 01 46 57 11 26
Fax : 01 47 35 47 61

Cependant vous n'assisterez pas à la totalité des débats, dans la mesure où votre organisation syndicale, sera déjà représentée et du fait de votre implication particulière sur cette question.

Nous vous saurions gré de bien vouloir confirmer votre présence à cette réunion pour une question d'organisation.

Dans l'attente de vous entendre, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Responsable Juridique et Social

Olivier BERTRAND.

PJ. : plan d'accès

TUILES & BRIQUES

REUNION DE LA COMMISSION D'INTERPRETATION DE L'ARTICLE 0.15 SUR LE TEMPS DE PAUSE POUR CASSE-CROUTE. CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 17 FEVRIER 1982.

Suite à un problème de non respect, de la Convention mais aussi d'une décision claire de la cour de cassation, les syndicats CGT et CFDT, sont conjointement intervenus pour que les salariés de l'entreprise GELIS à COLOMIERS retrouvent leurs bons droits. Devant leur intervention, l'employeur a demandé la réunion d'une commission d'interprétation des textes de la convention collective de la profession.

La chose est d'autant plus curieuse que la question était déjà venue sur la table, il y a de cela une vingtaine d'années et que à la suite d'une longue procédure juridique, nous avons eu gain de cause (voir jugement de la cour de cassation et document ci-joint).

A l'approche d'un débat sur la réduction du temps de travail, l'employeur escomptait-il que nous allions désavouer la prise de position des juges qui nous avaient donné raison sur cette question ?

Comptait-il sur l'amnésie de certains, pour obtenir une redéfinition à la baisse des droits conquis par les salariés, réaffirmés depuis par la jurisprudence ?

S'agissait-il simplement d'un moyen pour différer une réponse positive, aux exigences des salariés et de leurs organisations syndicales, avec l'espoir d'un éventuel revirement de position sur lequel il aurait pu s'appuyer pour continuer à ne pas respecter les garanties en question ?

Quoi qu'il en soit, la réunion de la commission d'interprétation se sera soldée pour lui par un échec. En effet, sans nul doute embarrassé par le sujet, les employeurs auront tourné autour de la question posée sans prendre position, les syndicats de salariés s'en tenant aux arguments développés par la CGT et la CFDT avec l'appui du jugement déjà obtenu.

Finalement, cette réunion fini en queue de poisson, les employeurs se saisissant d'une intervention du syndicat force ouvrière, pour faire dévier la conversation sur un autre sujet.

L'affaire n'est pour autant pas terminée dans la mesure où la question pourrait revenir au tribunal des prud'hommes en jugement, si l'employeur se refuse à une application loyale des textes de la convention. D'autre part, dans les négociations sur la durée du travail, il y a fort à parier, que s'agissant de la définition du temps de travail effectif et des heures supplémentaires, le patronat va remettre cette question sur le tapis.

.../...

.../...

Il convient donc de ne rien relâcher de notre vigilance et détermination à ce que soient respectées les garanties conquises et qu'elles ne soient pas l'objet dans les négociations d'une quelconque remise en cause.

Nous avons besoin que vous nous fassiez connaître quelle est la pratique de votre employeur, vis à vis du temps de pause casse-croûte conventionnel, afin de vérifier si le cas de celui de GELIS est isolé ou non et si d'autres ont aussi violé les dispositions légales et conventionnelles.

Dans des négociations futures, qu'elles soient au niveau de la branche ou au niveau des entreprises, il est du plus haut intérêt pour tous que nous ayons la mise en place entre la Fédération et nos Syndicats (idem pour les entreprises de nos professions où il y aura mandatement) une circulation des informations, des échanges et débats permettant de nous positionner, de nous organiser pour mobiliser et agir pour gagner.



FEDERATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES

OB/FL - 1461

Convocation

RAR

LE DIRECTEUR GENERAL

Messieurs,

Dans deux établissements de la Profession, des organisations syndicales ont saisi leur employeur sur un problème d'interprétation d'un article de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques. Le litige porte sur l'article O.15 dénommé Temps de pause pour le casse-croûte.

La FFTB, en tant que signataire de la CCN du 17 février 1982, a décidé de réunir sur cette question une Commission Paritaire de Conciliation conformément à l'article G. 24 afin que l'on se prononce sur l'interprétation de cet article. L'article G. 24 exige que la réunion ait lieu dans un délai de 5 jours à dater de la saisie.

Nous vous invitons, par conséquent, à participer en tant que signataire de la CCN à la Commission Paritaire de Conciliation qui se tiendra le :

- JEUDI 16 JUILLET 1998 A 10 H -
A l'hôtel MERCURE - PARIS Porte d'Orléans
 13, rue François Ory
 92120 MONTROUGE
 Tél. : 01 46 57 11 26
 Fax : 01 47 35 47 61

Chaque délégation d'organisation syndicale sera composée de deux personnes.

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de nos sentiments distingués.

PJ. : un plan d'accès

J. Vignati
 J.C. VIGNATI.

01 44.37.07.20



FEDERATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES

OB/FL - 1461

RAR

Monsieur Christian FATH
 Délégué Syndical CGT
 Impasse de Laprado
 31490 BRAX

PARIS, le Jeudi 9 juillet 1998

Monsieur,

Votre organisation syndicale a saisi votre entreprise à propos de l'interprétation de l'article O.15 - Temps de pause pour le casse-croûte - de la CCN des Tuiles et Briques.

Une Commission Paritaire de Conciliation se réunira pour se pencher sur la signification de cet article.

Nous pensons qu'il serait utile de vous entendre en tant que délégué syndical et partie lors de la Commission qui aura lieu le :

- JEUDI 16 JUILLET 1998 A 10 H -
A l'hôtel MERCURE - PARIS Porte d'Orléans
 13, rue François Ory
 92120 MONTROUGE
 Tél. : 01 46 57 11 26
 Fax : 01 47 35 47 61

Cependant vous n'assisterez pas à la totalité des débats, dans la mesure où votre organisation syndicale, sera déjà représentée et du fait de votre implication particulière sur cette question.

Nous vous saurions gré de bien vouloir confirmer votre présence à cette réunion pour une question d'organisation.

Dans l'attente de vous entendre, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Responsable Juridique et Social

Olivier Bertrand
 Olivier BERTRAND.

PJ. : plan d'accès

17, RUE LETELLIER - 75015 PARIS - TEL. : 01.44.37.07.10 - FAX : 01.44.37.07.20



263, rue de Paris - case 417
 93514 Montreuil cedex
 Tél. 01 48 18 80 13 - Fax 01 48 18 80 11

Montreuil,
 le 15 juillet 1998

A l'attention de :

Monsieur Olivier BERTRAND
 Responsable Juridique
 et social de la FFTB
 17 rue Letellier
 75015 PARIS

Objet : Commission Paritaire de Conciliation

Monsieur,

Suite à notre conversation téléphonique de ce jour, je vous confirme que Monsieur FATH Christian de la Société GPS (Colomiers) est dûment mandaté par notre Fédération pour siéger lors de la Commission Paritaire de conciliation et ce, en qualité de Représentant de la FNTVC.

Veuillez agréer, Monsieur nos salutations distinguées.

Pour la FNTVC

Le Secrétaire Fédéral
 Monsieur TOUPIN



ARTICLE O.15 - TEMPS DE PAUSE POUR LE CASSE-CROUTE
 Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 7 heures 30 consécutives bénéficiera d'un arrêt de 20 minutes rémunérées, entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires. Ce temps sera effectivement pris et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste.



REUNION DE LA COMMISSION D'INTERPRETATION DE
L'ARTICLE 0.15 SUR LE TEMPS DE PAUSE POUR CASSE-CROUTE.
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 17 FEVRIER 1982.

Suite à un problème de non respect, de la Convention mais aussi d'une décision claire de la cour de cassation, les syndicats CGT et CFDT, sont conjointement intervenus pour que les salariés de l'entreprise GELIS à COLOMIERS retrouvent leurs bons droits. Devant leur intervention, l'employeur a demandé la réunion d'une commission d'interprétation des textes de la convention collective de la profession.

La chose est d'autant plus curieuse que la question était déjà venue sur la table, il y a de cela une vingtaine d'années et que à la suite d'une longue procédure juridique, nous avions eu gain de cause (voir jugement de la cour de cassation et document ci-joint).

A l'approche d'un débat sur la réduction du temps de travail, l'employeur escomptait-il que nous allions désavouer la prise de position des juges qui nous avaient donné raison sur cette question ?

Comptait-il sur l'amnésie de certains, pour obtenir une redéfinition à la baisse des droits conquis par les salariés, réaffirmés depuis par la jurisprudence ?

S'agissait-il simplement d'un moyen pour différer une réponse positive, aux exigences des salariés et de leurs organisations syndicales, avec l'espoir d'un éventuel revirement de position sur lequel il aurait pu s'appuyer pour continuer à ne pas respecter les garanties en question ?

Quoi qu'il en soit, la réunion de la commission d'interprétation se sera soldée pour lui par un échec. En effet, sans nul doute embarrassé par le sujet, les employeurs auront tourné autour de la question posée sans prendre position, les syndicats de salariés s'en tenant aux arguments développés par la CGT et la CFDT avec l'appui du jugement déjà obtenu.

Finalement, cette réunion fini en queue de poisson, les employeurs se saisissant d'une intervention du syndicat force ouvrière, pour faire dévier la conversation sur un autre sujet.

L'affaire n'est pour autant pas terminée dans la mesure où la question pourrait revenir au tribunal des prud'hommes en jugement, si l'employeur se refuse à une application loyale des textes de la convention. D'autre part, dans les négociations sur la durée du travail, il y a fort à parier, que s'agissant de la définition du temps de travail effectif et des heures supplémentaires, le patronat va remettre cette question sur le tapis.

Il convient donc de ne rien relâcher de notre vigilance et détermination à ce que soient respectées les garanties conquises et qu'elles ne soient pas l'objet dans les négociations d'une quelconque remise en cause.

Nous avons besoin que vous nous fassiez connaître quelle est la pratique de votre employeur, vis à vis du temps de pause casse-croûte conventionnel, afin de vérifier si le cas de celui de GELIS est isolé ou non et si d'autres ont aussi violé les dispositions légales et conventionnelles.

Dans des négociations futures, qu'elles soient au niveau de la branche ou au niveau des entreprises, il est du plus haut intérêt pour tous que nous ayons la mise en place entre la Fédération et nos Syndicats (idem pour les entreprises de nos professions où il y aura mandatement) une circulation des informations, des échanges et débats permettant de nous positionner, de nous organiser pour mobiliser et agir pour gagner.

ARTICLE 017- TEMPS DE PAUSE POUR LE CASSE-CROUTE

Tout le personnel appelé à effectuer un seul poste de travail en continu d'au moins 7 h 30 consécutives, bénéficiera d'un arrêt de 20 minutes rémunérées, entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires. Ce temps sera effectivement pris et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste.

ARTICLE 018- INDEMNITE DE PANIER

attribué une indemnité de panier égale à une fois et demie le salaire de base du personnel interprofessionnel de croissance (SMIC) aux postes concernés pendant les heures et jours consécutives

ARTICLE

daire
urges

tra
6 h
ci

TE NC
EB
M

**PAUSES ASSIMILÉES
PAR LES JUGES A DU
TEMPS DE TRAVAIL
EFFECTIF**

Les juges estiment que les pauses doivent être assimilées à du temps de travail effectif lorsqu'elles sont explicitement ou implicitement incluses dans le temps de travail.

La Cour de cassation a ainsi jugé que l'intégration du temps de pause rémunéré dans le calcul des heures supplémentaires par la convention nationale des industries des tuiles et briques, permettait de déduire que ce temps de repos était assimilé à du temps de travail effectif

- Cass. soc. 3 mars 1977, bull n° 160 p. 127

CONVENTION COLLECTIVE

NATIONALE DU

17 FEVRIER 1982

ARTICLE 0.15 - TEMPS DE PAUSE POUR LE CASSE-CROUTE

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 7 heures 30 consécutives bénéficiera d'un arrêt de 20 minutes rémunérées, entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires. Ce temps sera effectivement pris et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste.

Avec l'hebdo mettons tous les atouts de notre côté.

À propos du temps de travail

effectif

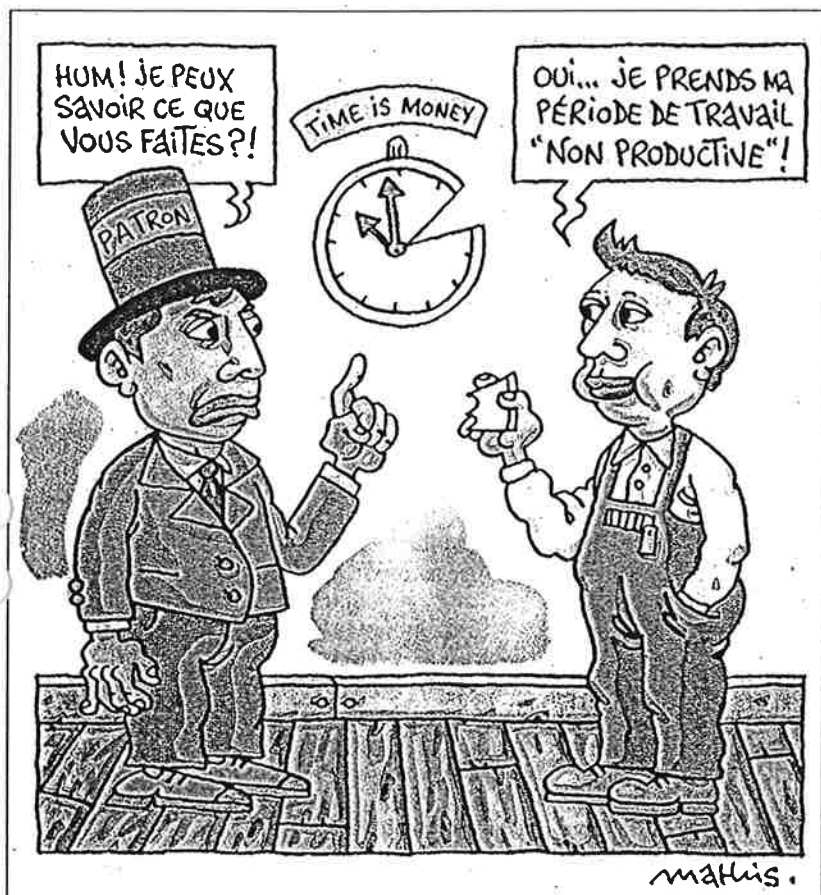
LA COUR DE CASSATION considère que les pauses repas doivent être intégrées dans le calcul de la durée effective du temps de travail pour les salariés travaillant en cycle continu. Une décision au cœur de l'actualité. Par Michel Scheidt

taire ou au restaurant, non seulement le salarié n'est pas libre de son temps, mais l'employeur peut normalement y exercer son autorité. Force est de constater que la durée de présence d'un salarié à l'entreprise dépasse souvent 39 heures par semaine, base sur laquelle sa rémunération est pourtant calculée. Pas étonnant dès lors que la question de la suppression de ce « temps de travail gratuit » se trouve au cœur des débats du projet de loi sur les 35 heures.

Le temps du repas doit être intégré dans la durée effective du travail

L'affaire dont il est question ici contribue à l'élaboration d'une autre définition de la durée effective du travail. Après avoir, en octobre 1997, dans l'arrêt Bazie, au sujet des astreintes, posé le principe selon lequel : « le fait pour le salarié, de rester en permanence à la disposition de l'employeur ne constitue pas une simple astreinte, mais un travail effectif » (3), la Cour de cassation intègre désormais le temps du repas dans cette définition, à ceci près qu'il s'agit, en l'espèce, de salariés de l'Aéroport de Paris dont le travail est organisé, de façon permanente, en équipes successives, selon un cycle continu.

Certes, il s'agit de catégories de salariés bien déterminées dont la durée du travail (35 heures en moyenne annuelle par semaines travaillées), relève de l'ordonnance du 16 janvier 1982 (4). Mais néanmoins, dans cette affaire, il reste, qu'au moment où il s'agit d'arrêter des dispositions légales sur ce que sera la définition du temps de travail effectif pour le passage à la semaine de 35 heures, cette nouvelle décision éclaire utilement le débat.



Au moment où la définition de la durée effective du travail est un des enjeux du projet de loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail actuellement en discussion, cette nouvelle décision de la Cour de cassation, confirmant que le temps de repas doit être inclus dans le temps de travail effectif revêt un intérêt certain (1). Actuellement, le Code du travail exclut du

temps de travail effectif, le temps nécessaire à l'habillage et aux casse-croûte, ainsi que les périodes d'inaction dans certains secteurs de l'industrie et du commerce (2). De fait, avec une telle définition, seul le temps passé à « produire » est considéré comme travail effectif. Pourtant, pendant toute l'amplitude de sa présence dans l'enceinte de l'entreprise, que ce soit au ves-

Une définition plus juste du temps de travail effectif

Compte tenu de l'exclusion de la durée du temps de travail effectif des temps de repas notamment, 29 salariés d'Aéroport de Paris, occupant des fonctions de sécurité, travaillaient en réalité 38 heures par semaine. Or, puisque l'ordonnance de 1982 prévoyant une durée hebdomadaire de 35 heures les concerne directement, ils ont tout simplement demandé au conseil de prud'hommes qu'il tire les conséquences de la non-application de ladite ordonnance. Concrètement, cela passait par le paiement d'un rappel de salaire, de congés payés et l'octroi de dommages et intérêts.

Le temps du repas peut être du temps de travail

Dans un de ses attendus, la Cour de cassation confirme le raisonnement que les

juges du fond avaient tenu quant à la définition de la durée du temps de travail effectif.

Ainsi, pour dire que le temps de repas devait être compris dans la durée effective du travail, les juges ont estimé « qu'en raison de la spécificité de leurs fonctions, les salariés qui travaillaient en cycle continu, ne pouvaient s'éloigner de leur poste de travail et qu'ils restaient à la disposition de l'employeur même pendant le temps des repas ».

En disant clairement que le temps de repas peut être intégré dans le calcul du temps de travail effectif, la Cour confirme le caractère obsolète de l'actuel article L. 212-4 du Code du travail. ●

(1) Cassation sociale, 10 mars 1998, n° 1293 P, Établissement public des aéroports de Paris c/Pelligrini et autres.

(2) Article L. 212-4 du Code du travail.

(3) Cassation sociale, 28 octobre 1997, Bazie c/Comité d'établissement des avions M. Dassault, publié dans la RPDS 1998, n° 635 « spécial jurisprudence 1997 ».

(4) Sur cette notion, cf. notamment, Recueil juridique de L'hebdo 1995, édition 1996, page 275 et RPDS 1994, n° 596, fasc. 4 du manuel juridique.

DÉBAT

À la disposition de l'employeur

Contrairement à l'arrêt Bazie (1), la notion « en permanence » à la disposition de l'employeur n'apparaît pas dans l'arrêt du 10 mars dont il est question ici. Or, c'est précisément sur ce point que se cristallisent les débats actuels dans le cadre de la loi sur la réduction du temps de travail. Encore une fois, notons que cette décision concerne des salariés travaillant en cycle continu. Mais rappelons, précisément à ce sujet, qu'une circulaire ministérielle du 21 avril 1994 « appliquait » en quelque sorte, les dispositions générales du Code du travail (art. L. 212-4 excluant vestiaires, pauses ainsi que diverses périodes d'inactivité du calcul du temps de travail

effectif), aux salariés travaillant, en cycle continu, 35 heures par semaine (2). En d'autres termes, même pour cette catégorie de salariés, ce sont les dispositions générales qui s'appliquent lorsqu'il s'agit de définir ce que doit comprendre la durée effective du travail. Dans ces conditions, la rédaction de l'attendu de la Cour de cassation revêt un intérêt certain. Ce sont bien toutes les périodes où le salarié est à la disposition de l'employeur qui devraient être prises en compte dans le calcul de la durée du travail. La loi pourrait s'inspirer utilement de la jurisprudence rendue en matière d'accidents du travail. Est en effet présumé comme tel,

tout accident survenu alors que le salarié se trouve placé sous l'autorité et la responsabilité de l'employeur (3). À ce dernier de démontrer que lors de l'accident, le salarié se livrait à une activité étrangère au travail et relevant du seul intérêt personnel. Ce qui n'est pas le cas, bien sûr, des pauses repas, toilettes, tabac, etc. Celles-ci n'affectant en rien l'état de subordination du salarié à son employeur.

(1) Cass. soc. 28/10/1997, Bazie c/Comité d'établissement des avions M. Dassault, RPDS 1998, n° 635.

(2) Cir. DRT n° 94/4, du 21/4/94, non publiée au JO, Cf. RPDS 1994, n° 596, fasc. 4 du manuel juridique.

(3) Sur les accidents du travail, Cf. L'hebdo n° 2799 du 17/4/1998.

« Pour participer à l'activité de l'entreprise »

Par deux nouveaux arrêts en date du 7 avril dernier, la Cour de cassation précise d'avantage sa définition du temps de travail effectif (1).

Ces décisions concernent une nouvelle fois les astreintes. Mais, rendues au moment de la discussion finale de la loi d'incitation à la réduction du temps de travail, elles apportent de précieux éléments quant à ce que pourrait être la définition légale du temps de travail effectif.

Dans ces affaires, deux salariées effectuaient des heures de nuit pour veiller sur des résidents d'une maison de retraite. L'employeur considérait cela comme une astreinte, mais ne payait que les heures de travail effectuées lors des interventions auprès des résidents.

Saisis d'une demande de rappel de salaire afférente à toutes les heures de nuit, les juges ont d'une part confirmé que toutes les heures de garde constituaient du travail effectif.

Mais d'autre part, ils apportent une précision essentielle en indiquant que le temps de travail effectif est celui où le salarié est « en permanence à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise ».

La fin de cet attendu de principe donne un éclairage nouveau au débat en cours.

Selon nous, pendant tout le temps où le salarié est sous la subordination de l'employeur, que ce soit dans ou hors de l'entreprise, il est à la disposition de ce dernier et il participe à l'activité de l'entreprise. En effet, pendant ce temps, il n'est pas libre de pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. C'est au moins toute cette amplitude-là qui constitue une définition plus compréhensible du temps de travail effectif.

(1) Cass. soc. 7/4/1998, n° 1956 P, Association de Lestonac c/Larrocan et 1957 D, Association de Lestonac c/Vienne.

SUR CETTE QUESTION,
LA FEDERATION CGT DE LA CERAMIQUE
A DU RESTE OBTENU DE NOMBREUSES
AUTRES DECISIONS DE JUSTICE
QUI ONT FAIT JURISPRUDENCE.

- Tribunal de Grande Instance de Versailles 4 janvier 1974

"Dit que le temps de pause prévu par l'article 017 de la Convention Collective de l'industrie des Tuiles et Briques du 15 octobre 1970, constitue un temps de travail effectif et doit entrer à ce titre dans le calcul de la réduction de l'horaire hebdomadaire fixé par le protocole du 22 octobre 1970".

Il s'agissait d'une affaire impliquant la tuilerie des Mureaux. Cette entreprise fera appel et sera déboutée par l'arrêt du 9 juillet 1975 de la Cour d'Appel de Paris (4ème chambre). Elle se pourvoira en cassation et son pourvoi sera rejeté par l'arrêt du 3 mars 1977.

Cet arrêt sera souligné dans un article de la revue du Droit Social de juin 1981 par le Professeur Alain SUPLOT.

- Dans une action contre les établissements céramiques Boiron à Briennon, le Conseil de Prud'homme de Roanne se prononcera le 19 juin 1978 en faveur d'un salarié défendu par la CGT, en reprenant les dispositions du TGI de Versailles et de l'arrêt de la Cour de Cassation.

L'entreprise déposant un pourvoi en cassation verra celui-ci également rejeté le 29 avril 1980.

Un accord sera ensuite signé pour appliquer à tous les ayants-droit la jurisprudence obtenue.

- Les Patrons n'ayant pas renoncé la Fédération CGT a alors engagé deux autres procédures juridiques contre l'usine GELIS à Colomiers et contre la Tuilerie Huguenot Fenal à Pargny Sur Saulx.

.../...

A Gélis, pour éviter un procès, l'entreprise signera finalement un accord le 10 février 1978, restaurant dans leurs droits les salariés, leur attribuant des rappels sur la bases de nos demandes avec intérêt au taux de 6 % calculé mensuellement.

Dans le cas d'Huguenot Fenal, le Tribunal d'Instance de Vitry le François condamnera la Société au rappel de salaires le 27 juin 1978 et à payer à la Fédération CGT 1000 F au titre des dommages et intérêts.

L'entreprise déposera un pourvoi en cassation qui sera rejeté le 29 avril 1980.

Elle refusera toutefois de se plier à cette décision, il faudra une nouvelle action juridique avec plusieurs demandeurs devant le Conseil des Prud'hommes de Chalon Sur Marne. Le jugement rendu le 19 janvier 1982, nous donna gain de cause, et l'entreprise fut condamnée en plus à verser 2000 F de dommages et intérêts à la Fédération Céramique CGT. La Direction fait appel le 23 juin 1983. L'action d'Huguenot Fenal fut déclarée irrecevable et elle fut condamnée à 500 F de dommages et intérêts pour chacun des salariés engagé dans la procédure et pour la Fédération CGT.

Huguenot Fenal déposera sans succès un nouveau pourvoi en cassation qui fut repoussé en décembre 1984.

Outre ces péripéties, les patrons ne renoncent pas comme le montre leur tentative de commission d'interprétation qui finira pour eux en eau de boudin. (voir bulletin fédéral n° 120).

Ils viennent à la négociation sur la durée du travail dans le cadre de la loi des 35 H et moins, avec la volonté de redéfinir à leur sauce la notion de la durée effective du travail et annonce qu'ils souhaitent réécrire l'article 015 (ancien article 017) pour lequel il a fallu tant batailler.

Nous avons, pour leur tenir tête, les jurisprudences obtenues mais aussi tous les arguments que par exemple met en avant l'Administration du travail. (voir courrier de l'Inspection du travail de Colomiers dans une affaire concernant l'entreprise GPS Colomiers.)



Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité

Direction Départementale
du Travail, de l'Emploi et de
la Formation Professionnelle
de la Haute-Garonne

Section d'Inspection N° 2

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

à

Monsieur FATH Christian
Délégué Syndical C.G.T.
Entreprise G.P.S.
Route d'Auch
31773 COLOMIERS CEDEX

DM/GG n° 98 - 276

R. A. R.

Toulouse, le 2 octobre 1998

Objet : Entreprise G.P.S. route d'Auch 31773 Colomiers Cedex.

Monsieur,

Vous m'avez saisi de la question de l'assimilation des pauses du personnel travaillant en équipes à du travail effectif. Je vous prie de trouver, ci-joint, copie du courrier transmis à l'entreprise G.P.S. de Colomiers.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL



PJ. : 1

Cité Administrative - Bâtiment B - Porte 104 - Boulevard Armand DUPORTAL - 31074 TOULOUSE CEDEX
Tél. 05 61 58 52 41 Télécopie 05 61 58 54 94

Un serveur vocal est à votre disposition pour tous renseignements relatifs à la réglementation du Travail et de l'Emploi,
au 08 36 67 68 68 (1,46 la minute)

35 H : services d'informations du public :

Info-emploi : 0 803 35 2000 (1,09 F/mn) ; Internet : www.35h.travail.gouv.fr ; Minitel : 3615 emploi (1,01F/mn)

**Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité**

**Direction Départementale
du Travail, de l'Emploi et de
la Formation Professionnelle
de la Haute-Garonne**

Section d'inspection N° 2

COLOMIERS

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

à

Monsieur VARESCON
Directeur des Ressources Humaines
Entreprise G.P.S.
Route d'Auch
31773 COLOMIERS CEDEX

DM/GG n° 98 - 272

R.A.R.

Toulouse, le 2 octobre 1998

Monsieur le Directeur,

J'ai été saisi par deux organisations syndicales de votre établissement, ainsi que par des représentants du personnel au Comité d'Entreprise, de la question des « pauses casse-croûte » des personnels travaillant en semi-continu, et plus particulièrement de leur assimilation à du travail effectif.

En sus de la consultation des documents conventionnels nécessaires à l'intelligibilité du problème, j'ai procédé, le 23 septembre 1998, à une enquête au sein des ateliers, afin d'apprécier la réalité du régime des pauses des opérateurs concernés.

Je tire de ces différentes sources d'information les conclusions suivantes :

- Au plan du régime conventionnel des « pauses casse-croûte ».

L'article 0.15 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, qui est applicable à votre établissement, prévoit, à ce titre, pour le personnel ouvrier appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 7 h 30 d'affiliée, un arrêt de 20 minutes. Cette pause est rémunérée et entre, le cas échéant, dans le calcul des heures supplémentaires. Interprétant ces dispositions, la Cour de Cassation, Chambre Sociale, a, dans son arrêt du 2 mars 1977, considéré que les parties signataires ont entendu assimiler ces pauses à du travail effectif, comme le permet l'article L 212-4 (ancien) du Code du Travail.

Cet arrêt se trouve confirmé, s'il en était besoin, par la rédaction de l'article 4.4 de l'accord collectif de branche du 10 juin 1997, étendu au 1^{er} janvier 1998. En effet, cet article, prévoyant une pause de 30 minutes pour les équipes de suppléance, prend bien soin de la différencier de la pause prévue par l'article 0.15 de la convention collective nationale, et de préciser que contrairement à cette dernière, la pause de 30 minutes n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Cette confirmation, toute récente, du sens à donner à l'article 0.15 de la convention collective nationale, par les parties signataires, indique bien que l'intervention du protocole d'accord du 19 octobre 1978 sur la réduction du temps de travail à 40 heures ne peut être interprétée comme excluant les pauses casse-croûte du temps de travail effectif. A fortiori, l'accord d'entreprise du 6 juillet 1983 sur le passage aux 39 heures, ne pouvait avoir pour effet de remettre en cause cette disposition.

J...

Cité Administrative - Bâtiment B - Porte 104 - Boulevard Armand DUPORTAL - 31074 TOULOUSE CEDEX
Tél. 05 61 58 52 41 Télécopie 05 61 58 54 94

Un serveur vocal est à votre disposition pour tous renseignements relatifs à la réglementation du Travail et de l'Emploi,
au 08 36 67 68 68 (1,46 la minute)

35 H : services d'informations du public :

Info-emploi : 0 803 35 2000 (1,09 F/mn) ; Internet : www.35h.travail.gouv.fr ; Minitel : 3615 emploi (1,01 F/mn)

- Au plan de la réalité des « pauses casse croûte ».

J'ai pu constater que les personnels travaillant en équipes (empileurs, dépileurs) prenaient leur pause casse-croûte à des moments divers sur autorisation du chef d'équipe ; cette autorisation dépendant essentiellement de l'avancée de leur production ou de la disponibilité du chef d'équipe ou d'un « volant » pour les remplacer sur leur poste.

J'ai constaté également que durant leur pause, les salariés prenaient leur casse-croûte, en tenue de travail, dans une salle située à l'intérieur des ateliers, à proximité immédiate des machines.

Il m'a été indiqué que tant les chefs d'équipe que les volants pouvaient être interrompus pendant leur pause par un appel d'un opérateur.

Ces différentes personnes, en tout état de cause, ne sont pas autorisées à quitter les lieux de travail pendant la pause (Cf le règlement intérieur, article 4).

Au total, les personnels travaillant en équipe sont, pendant leur pause casse-croûte, à la disposition de leur employeur et, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cf notamment les arrêts du 25 mars 1998 Société COUGNAUD), si la convention collective ne prévoyait pas déjà d'assimiler ces temps de pause à du travail effectif, cet état de fait suffirait à opérer une telle requalification.

J'ajoute, en dernier lieu, que la nouvelle rédaction de l'article L 212-4 du Code du Travail, issue de la loi du 13 juin 1998, et inspirée de la jurisprudence de la Cour de Cassation, doit, logiquement, conduire à considérer ces pauses comme du temps de travail.

Pour tous ces motifs, il m'apparaît que les pauses du personnel travaillant en équipes doivent être assimilées à du temps de travail effectif avec toutes les conséquences qui se rattachent à un tel traitement.

Ce qui, au vu des bulletins de paie des salariés intéressés, n'est pas le cas actuellement.

Par ailleurs, au cours de mon enquête, j'ai pu constater que les chauffeurs de four ne pouvaient, contrairement aux dispositions de l'article 0.15, prendre de pause pour le casse-croûte, aucun remplacement n'étant prévu. Cet état de fait est également contraire aux dispositions de l'article L 220-2 issues de la loi du 13 juin 1998 qui prévoit l'octroi d'une pause minimale de 20 minutes dès que la durée du travail du salarié atteint 6 heures.

Je vous saurai donc gré de m'indiquer dans les plus brefs délais, quelles mesures vous comptez prendre pour respecter les dispositions conventionnelles et légales relatives aux pauses rappelées ci-dessus.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

D. MARECHAU

N.B. : copie de ce courrier à Messieurs NEGRE, ORAZIO et FATII.

A l'intention de Michel
Petot pour information
sur problème pause carte
croûte. Amicalement
C.F.D.T

SYNDICAT CGT
COLOMIERS

Toulouse, le 25 mars 1998

Monsieur,

Je vous demande, par la présente, d'assimiler le temps de pause à du travail effectif en application de la décision de la Cour de Cassation en mars 1977 et de l'accord collectif conventionnel étendu au 1er janvier 1998.

D'une part, il résulte de l'article 015 de la C.C.N. des Industries Tuiles et Briques que le temps de pause rémunéré entre dans le calcul des heures supplémentaires, que ce temps de pause est assimilé à un temps de travail effectif par une disposition plus favorable aux salariés que celle de l'article L 212-4 du code du travail, assimilation qui est permise par l'article L 132-1 du code du travail.

D'autre part, l'accord collectif prévoit dans son article 4-4, que le temps de pause ne se cumule pas avec les dispositions prévues à l'article 015 de la C.C.N. et à la différence de ces dernières, ne serait pas assimilé à du temps de travail effectif.

Il est clair à la lecture de ces propos, que 20 ans après la décision de la Cour de Cassation à ce sujet, la Fédération patronale en Commission Paritaire de C.C.N. des Industries des Tuiles et Briques considère toujours le temps de pause comme du travail effectif.

Je vous rappelle que de tout temps, la Société GELIS, puis G.P.S., a toujours été présente physiquement dans la délégation patronale pour négocier les accords ou les évolutions de la C.C.N. des Industries de Tuiles et Briques.

Il ressort donc que les personnes qui représentaient la Société reconnaissent en Commission Paritaire le bien fondé et l'interprétation de l'article 015 de la C.C.N., mais viole dans l'entreprise le dit article pour signer des accords tel que l'entrée en vigueur des 39 heures en 1982, en excluant le temps de pause du travail effectif.

C'est sciemment, donc prémédité, que depuis plus de 20 ans les représentants de la Société bafouent les droits des salariés en matière de temps de travail effectif.

Dans un esprit de conciliation et afin d'éviter toute action en justice d'une part sur le 1er grief, le préjudice subi pour chaque salarié en équipe, d'autre part sur le 2ème grief concernant la responsabilité des dirigeants de la Société sur ces faits depuis 20 ans, je sollicite de votre part une réunion avec les syndicats CFDT et CGT afin d'évoquer les propos développés ci-dessus.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations syndicales.

Pour la CFDT

Pour la CGT