



Direction
départementale du travail,
de l'emploi et de la
formation professionnelle

7^{ème} section
d'inspection du Travail

Immeuble « Le République »
77, rue Léon Gambetta
B.P. 665
59033 LILLE CEDEX

Téléphone : 03 20 12 20 47
Télécopie : 03 20 42 81 44



L'Inspecteur du travail

à

M. Joël FABIANI
AUCHAN FRANCE
200, rue de la Recherche
59 650 VILLENEUVE D'ASCQ

Lille, le 16 août 2004
Affaire suivie par : **Guillaume DAUTEL**
Objet : Observations
Réf. : GD/KG/N°2004-715
Pièce jointe : Tableau rémunération

Monsieur,

Compte tenu des informations parvenues à mes services au cours des derniers mois, je viens vers vous aux fins de voir éclairci un certain nombre de questions, qui se rapportent aux matières reprises par titres ci-après.

1) Rémunération et durée du travail :

AUCHAN FRANCE a signé avec ses partenaires sociaux un accord d'entreprise de réduction et d'organisation du temps de travail en date du 5 juin 1999. Un premier avenant a ensuite été signé en date du 28 août 2000. Un deuxième l'a repris et modifié en date du 17 juillet 2003.

Or, l'article 2.7 de ce dernier accord contrevient (nonobstant une mention indiquant le contraire) à l'article 5.4 de la convention collective nationale étendue du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, dont vous dépendez.

Ainsi, votre accord indique que « le paiement de ce temps de pause est réalisé par une intégration dans le taux horaire de base de chaque salarié... à compter de la paie du mois de novembre 2003. Cette intégration aménage, sans conséquence pour le salarié, les dispositions de l'accord de branche relatives à la présentation sur ce point du bulletin de paie » (page 8).

La convention collective indique quant à elle que « La durée des pauses et le paiement correspondant doivent figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie ».

S'il vous était tout à fait loisible d'intégrer le paiement du temps de pause dans le taux horaire, rien ne vous permettrait de revenir sur la disposition - claire et impérative - de la convention collective. Afin d'« aménager, sans conséquence pour le salarié » lesdites dispositions, vous devez continuer de mentionner la durée et le paiement des pauses sur une ligne distincte du bulletin de paie : la ligne « plus » devenant une ligne « dont », mais ne disparaissant pas. Par conséquent, vous voudrez bien régulariser votre situation sur ce point et m'en tenir informé.

Par ailleurs, je note que votre accord du 28 août 2000 prévoyait en son article 8 le maintien des salaires réels antérieurs au passage à 35 heures. A cet effet, AUCHAN FRANCE et ses partenaires sociaux ont créé une « indemnité spécifique mensuelle compensatoire » (ISMC, dont le mode de calcul est précisé à l'article 8.1), répondant conventionnellement à l'obligation mise à la charge des entreprises par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (dite loi « Aubry II ») instituant un complément différentiel de rémunération visant à assurer une garantie mensuelle de rémunération (GMR). Cette ISMC temporaire devait, d'après les termes de l'article 8.2, faire l'objet « d'une réintégration totale dans la grille des salaires minima, en 3 étapes », jusqu'au 1^{er} avril 2002.



Afin de m'assurer qu'à l'occasion des multiples intégrations d'éléments de salaire (ISMC, temps de pause) dans les taux horaires, le maintien des rémunérations a été assuré et qu'aucun salaire (avantages conventionnels inclus) n'est inférieur au SMIC et à son complément différentiel (GMR), vous voudrez bien renseigner le tableau ci-joint et me le retourner.

2) Jours fériés :

L'article 5.15 de la convention collective nationale étendue précitée indique que « Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1^{er} mai [...] Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement ».

Votre accord d'entreprise du 17 juillet 2003 spécifie en son article 5.1 que « Les jours de Noël et Nouvel An, les lundis de Pâques et de Pentecôte ainsi que le 1^{er} mai sont des jours fériés chômés dans l'entreprise » (je note au passage que l'alinéa qui suit – « Si le contexte commercial et concurrentiel devait un jour nous amener à revoir cet engagement, il ferait l'objet d'un nouveau débat paritaire » – ne respecte pas le droit de la négociation collective ; un accord ne peut être modifié que par un *nouvel accord* dit avenant – article L. 132-7 du code du travail - et non par un simple « *nouveau débat paritaire* »).

Je déduis de la mise en relation de ces deux textes que :

- les salariés de l'entreprise AUCHAN FRANCE bénéficient du chômage des jours fériés mentionnés à l'accord d'entreprise du 17 juillet 2003, du 1^{er} mai ainsi que de 2 autres jours fériés tels que désignés par l'article L. 222-1 du code du travail (puisque la convention collective leur en accorde 6 au total) ;
- rien ne permet, en l'état, à l'entreprise AUCHAN FRANCE de faire travailler son personnel le lundi de Pentecôte (soit le lundi 31 mai 2004 pour cette année). Or, d'après mes informations, vous avez – en février 2004 – sollicité l'avis des organisations syndicales de l'entreprise sur l'ouverture de certains magasins à cette date (avis qui fût manifestement majoritairement défavorable) et que, passant outre, vous en avez effectivement permis l'ouverture (au moins pour une douzaine d'entre eux).

Je vous demande donc de bien vouloir m'apporter vos explications sur ce fait. Vous prendrez soin de me faire connaître la manière dont vous procédez pour permettre aux salariés de bénéficier de leurs 6 jours fériés chômés (et singulièrement pour les 2 jours non prévus à votre accord) et me communiquerez la liste des magasins (ou de certaines de leurs parties) ayant ouvert le 31 mai en m'expliquant ce qui a fondé vos décisions en droit.

3) Institutions représentatives du personnel :

Je profite de cet échange pour vous rappeler que le CCE (mais cela vaut également pour les comités d'établissements dans les limites fixées par les articles L. 435-2 et L. 435-3 du code du travail) est réuni à l'initiative du chef d'entreprise. L'ordre du jour des réunions doit être composé avec le secrétaire du comité (article L. 435-4 du code du travail), qui (par contre) détient seul la compétence pour rédiger les procès-verbaux de séance (article R. 434-1 du code du travail). Ces derniers étant adoptés lors de la réunion suivante, le président du comité, comme tout autre de ses membres, peuvent dès lors produire leurs observations et demandes de modification. Ils n'ont donc pas à être modifiés unilatéralement ni contresignés par vous (cela pourrait même contribuer à caractériser le



délict d'entrave au fonctionnement régulier du comité prévu par l'article L. 483-1 du code du travail).

Par suite, l'article L. 431-5 du code du travail précise que « *La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise. Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations. Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs. Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.* ».

Vous veillerez à ce que l'ensemble de ces dispositions trouve à s'appliquer dans votre entreprise, notamment pour ce qui concerne les modifications que vous pourriez apporter à vos engagements en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (j'avais d'ailleurs conseillé à M. Joël GUILBERT venu à ma rencontre en fin d'année dernière d'envisager de placer la matière sur le terrain contractuel). Ainsi, tout changement apporté à un projet (et qui en modifie l'économie) pour lequel la consultation du CCE a été organisée doit lui être soumise à nouveau pour avis.

Par ailleurs, reprenant le dossier de votre entreprise, je constate qu'au mois de mars 2003, les discussions du « contrat salarial » avaient porté sur la nécessité de mettre en place un comité de groupe (plusieurs accords d'entreprise étant d'ailleurs signés au nom du « Groupe AUCHAN »). Une rencontre avec les délégués syndicaux centraux semblait avoir été mise à l'ordre du jour pour le mois de juin 2003. Vous m'indiquerez donc qu'elle a été la teneur de ces négociations et me justifierez de l'absence de comité de groupe au regard des critères fixés par l'article L. 439-1 du code du travail.

4) Règlement intérieur :

Enfin, j'accuse réception de l'additif au règlement intérieur de AUCHAN FRANCE relatif à l'« exercice des libertés individuelles au temps et au lieu de travail », qui m'a été transmis par M. Didier CORTEQUISSE en date du 5 août 2004 (reçu le 6 août).

Vous voudrez bien me faire parvenir par retour l'intégralité du procès-verbal d'information et de consultation du comité central d'entreprise, sur lequel figure son avis (c'est à dire le résultat d'un vote).

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

L'Inspecteur du travail,

Guillaume DAUTEL