

DURÉE DU TRAVAIL – Journée dite de solidarité – Salarié ne venant pas travailler le jour concerné – Retenue sur salaire – Sanction pécuniaire (oui) – Restitution.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROMANS SUR ISERE (sect. industrie) 4 avril 2006

G. contre Trigano VDL

M. G. est employé à la société Trigano VDL depuis le 3 octobre 1977, en qualité d'agent de production.

La société Trigano VDL pratique un horaire de 35 heures hebdomadaires dans le cadre d'une modulation programmée sur l'année civile.

Le 16 mai 2005 (journée de solidarité), M. G. ne s'est pas présenté à l'entreprise.

L'employeur a effectué une retenue pour ce jour d'absence du lundi de Pentecôte.

M. G. a saisi le Conseil de prud'hommes de Romans pour retenue injustifiée.

DISCUSSION :

1) POSITION DU DEMANDEUR

M. G. ne demande pas de juger sur la légalité de la journée de solidarité, mais demande l'application de la loi du 30 juin 2004 concernant cette journée ;

Selon l'article L 212-16, al. 1 du Code du travail, cette journée prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.

L'article L 212-1 du Code du travail ne modifie pas la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures.

L'article L 222-1 du Code du travail ne modifie pas la liste légale des jours fériés.

L'instauration de la journée de solidarité n'a pas été accompagnée de la suppression d'un jour férié de la liste des jours fériés légaux fixes à l'art. L.221-1 du Code du travail où figure toujours le lundi de Pentecôte, férié depuis la loi du 8 mars 1886.

Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ONU, 1966, ratifié par la France prévoit la rémunération des jours fériés, art. 7 D).

L'absence lors de la journée de solidarité a des conséquences sur les sept heures non rémunérées, mais les 1 600 heures prévues par la loi ne sont pas concernées.

On ne peut retenir des heures non rémunérées.

M. G. déclare :

- que cette retenue sur salaire est une sanction pour absence le jour de la journée de solidarité ;

- qu'une double faute a été commise par l'employeur :

- a) non-respect de la procédure disciplinaire en matière de sanction,
- b) les sanctions pécuniaires sont interdites par la loi,

- qu'en vertu des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, il percevait déjà une rémunération intégrant le paiement du jour férié. Il ne peut donc pas percevoir une rémunération inférieure à celle qui lui était versée antérieurement ;

- que n'ayant pas fait l'objet d'une sanction, la retenue sur salaire non prévue par les textes pour absence le jour de la solidarité ne peut être considérée que comme une sanction pécuniaire.

2) POSITION DU DEFENDEUR :

La loi 2004-626 du 30 juin 2004 a posé le principe d'une journée de solidarité prenant la forme pour les salariés d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

"Une convention, un accord de branche ou un accord d'entreprise détermine la date de la journée de solidarité (...)

Le travail accompli dans la limite de sept heures durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération lorsque le salarié est rémunéré en application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation."

- La circulaire DRT n° 2004/10 précise au chapitre V § 1 - durée du travail - que, "s'agissant des durées annuelles prévues par le Code du travail (modulation de la durée du travail, réduction de la durée du

travail sous forme de repos sur l'année, temps partiel sur l'année) le plafond annuel est porté de 1 600 h à 1 607 h".

- La circulaire DRT n° 2004/10 précise au chapitre VI – incidence de la journée de solidarité sur la rémunération des salariés – que : *"le principe est celui de la non rémunération de la journée de solidarité"*.

- La loi dispose ainsi de façon très claire, que la durée annuelle de travail est augmentée de sept heures sans complément de rémunération.

Sur la conformité de la loi aux textes constitutionnels et aux traités internationaux :

- à partir du moment où une loi est publiée au JO, elle devient le nouvel ordre juridique. Une décision du Conseil constitutionnel sur la légalité de la journée de solidarité aurait été intéressante mais il n'a pas été saisi ;

- si la loi n'aborde pas expressément les conséquences de la non, exécution de la journée de solidarité, le ministère de l'emploi apporte les précisions suivantes dans une note explicative du 20 avril 2005, présentée sous forme de questions-réponses, soit :

- la réponse à la question 15 est la suivante : *"selon une jurisprudence constante, lorsqu'un jour férié ordinaire n'est pas chômé en vertu d'une disposition légale ou d'une convention dans la profession, le refus du salarié de venir travailler autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaires"* (Cass. Soc. 3 juin 1977, Monoprix).

MOTIFS :

Attendu que les positions des parties sont contraires sur des points de droit.

Attendu que la loi, reprise par l'article L. 212-16 du Code du travail, pour la journée de solidarité, pose le principe d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Attendu que la loi n'aborde pas le problème de retenue sur salaire.

Attendu que la liste légale des jours fériés en France n'a pas été modifiée.

Note.

On l'attendait, le Conseil de prud'hommes de Romans-sur-Isère l'a fait.

Il a rendu une décision le 4 avril 2006 condamnant un employeur, la société Trigano VDL, à rembourser à l'un de ses salariés la retenue de 80 € sur son salaire qu'il lui avait infligé pour ne pas avoir travaillé le lundi de Pentecôte 2005.

Le Conseil de prud'hommes a expliqué que la loi instaurant une journée de solidarité pour le financement de la solidarité ne prévoyait pas le problème des retenues sur salaire et que la liste légale des jours fériés n'a pas été modifiée, en en déduisant que la retenue sur salaire constitue une sanction pécuniaire prohibée.

L'employeur ne peut faire jouer l'exception d'inexécution, le travail pendant la journée de solidarité n'ayant pas de contrepartie directe.

L'alinéa 9 de l'article 212-16 du Code du travail dispose que : *"Le travail de la journée de solidarité dans les conditions prévues par le présent article ne constitue pas une modification du contrat de travail"*.

Un salarié ne peut subir la déduction de son indemnité prévue pour le jour férié chômé en application des dispositions suscitées du fait de son absence au regard de l'obligation posée par l'Etat de participer à une journée dite de solidarité.

La seule exception à une telle mesure découle justement de l'article L. 212-17 du même code, en cas de changement d'employeur avec la participation à une seconde journée "payée" et que le salarié peut en revanche refuser sans que cela puisse constituer selon le texte *"une faute ou un motif de licenciement"*.

C'est tout le sens de la décision rendu par le Conseil de prud'hommes de Romans-sur-Isère, qui retient par ses propres constatations, la loi ne prévoyant rien au sujet de retenues sur salaire pour absence le jour du lundi de Pentecôte et aucune procédure de sanction pour absence n'ayant été mise en œuvre, que la retenue sur salaire n'a pas de base légale.

Attendu que la France a ratifié le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ONU, 1966).

Attendu qu'une retenue sur salaire est une sanction qui doit faire l'objet d'une procédure spéciale qui n'a pas été mise en œuvre dans le cas précité.

Attendu que la loi du 30 juin 2004 ne prévoyant rien pour les retenues, la note explicative du ministère de l'Emploi complétant une circulaire, pour justifier la retenue effectuée sur la fiche de paie invoquée par l'employeur, n'a pas force de loi.

Attendu que les sanctions pécuniaires sont interdites.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes de Romans constate :

- que la loi ne prévoyant rien au sujet de retenues sur salaires pour absence le jour du lundi de Pentecôte et aucune procédure de sanction pour absence n'ayant été mise en œuvre, la retenue sur salaire n'a pas de base légale,

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Attendu qu'il ne serait pas équitable de laisser à la charge de M. G. les frais qu'il a engagés pour sa défense, il convient de lui allouer la somme de 1 €.

PAR CES MOTIFS :

Condamne la Sté SA Trigano VDL à payer à M. G. les sommes suivantes :

- 66,90 € pour paiement de la journée du 16 mai 2005,

- 10,03 € au titre de la prime d'ancienneté afférente,

- 5,57 € au titre de l'incidence treizième mois

- et 1 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Dit que ces sommes sont exécutoires de droit conformément à l'article R. 516-37 du Code du travail.

(M. Courbis, prés.)