

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 19 septembre 2018

N° de pourvoi: 17-11.715

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01299

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 1er décembre 2016), que M. X... C..., salarié de la société C et K Components en qualité de régleur et titulaire d'un mandat de délégué syndical, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes salariales ;

Sur les premier, troisième, et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens ci-après annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter la demande de rappel de salaire au titre des heures de délégation, alors, selon le moyen, que les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation ; que le temps passé par le délégué syndical aux réunions des délégués du personnel avec l'employeur, à leur demande, doit être payé comme temps de travail et ne doit pas être déduit du crédit d'heures dont il dispose ; qu'en affirmant que seules les réunions auxquelles l'employeur convoque expressément le délégué syndical sont exclues

du temps de délégation, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas, a violé les articles L. 2315-8, L. 2315-10 et L. 2143-18 du code du travail ;

Mais attendu que, sauf accord plus favorable, le temps passé par un délégué syndical de l'entreprise aux réunions organisées par l'employeur conformément à l'article L. 2315-8 du code du travail, aux fins d'assister les délégués du personnel sur leur demande, selon la faculté qui leur est offerte par l'article L. 2315-10, alinéa 2, est imputé sur le crédit normal d'heures de l'intéressé ; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que ces heures ne pouvaient suivre le régime de celles utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur prévu à l'article L. 2143-18 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande au titre de la reprise d'ancienneté, alors, selon le moyen, que la convention collective de la métallurgie du Jura applicable prévoit, en son article 26, qu'il est tenu compte, pour la détermination de l'ancienneté, non seulement du contrat en cours mais de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société, ainsi que de la durée des « contrats de travail antérieurs dans la même entreprise » ; qu'en refusant de prendre en considération la durée totale des missions accomplies par le salarié au sein de la société C et K Components avant son embauche par celle-ci, motif pris de ce que cette société était l'entreprise utilisatrice et non l'employeur, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article susvisé, et par fausse application, l'article L. 1251-38 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article 26 « Ancienneté » de la Convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura, il est tenu compte, pour la détermination de l'ancienneté, de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société, ainsi, le cas échéant, que de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise ; qu'il en résulte que cet article ne s'applique pas dans l'hypothèse d'un contrat de mission conclu avec l'entreprise utilisatrice ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le sixième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande au titre du maintien du salaire pendant les congés, alors, selon le moyen :

1°/ que constituent un complément de rémunération les primes qui ne correspondent pas à des frais réellement exposés par les salariés, présentent un caractère forfaitaire et ont été mises en place pour tenir compte des conditions particulières de travail dans l'entreprise ; que la cour d'appel a constaté que la prime appelée prime de panier de nuit

instaurée dans l'entreprise visait à indemniser les salariés des frais de repas exposés pendant les postes de nuit ; qu'en décidant que cette prime ne constitue pas un complément de salaire mais un remboursement de frais, sans expliquer en quoi elle serait différente de l'indemnité dite prime de panier prévue par la convention collective, dont elle avait relevé qu'elle compense une sujétion particulière de l'emploi et présente un caractère forfaitaire, pour en déduire qu'elle constitue non un remboursement de frais mais un complément de salaire, la cour d'appel a violé les articles L. 3141-22 du code du travail, ensemble l'article 4.2 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

2°/ que la convention collective des industries métallurgiques du Jura du 5 avril 1994 ne comporte aucune disposition relative à une prime de panier de jour ; qu'en rejetant la demande du salarié tendant au maintien de la prime de panier de jour pendant les jours RTT, motif pris de ce que la convention collective les excluait expressément, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-22 du code du travail, ensemble la convention collective précitée ;

3°/ que le fait que la réduction du temps de travail fasse l'objet d'une organisation telle que les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaires légale du travail soient regroupées sur des journées de repos, ne saurait priver les salariés d'un élément de rémunération qui leur aurait été versé s'ils avaient accompli 35 heures de travail par semaine ; que si la cour d'appel se fondait en réalité sur l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, en décidant que la prime de panier de jour ne devait pas être versée au titre des JRTT, elle a violé les articles L. 3122-1 et suivants du code du travail ;

4°/ que la cour d'appel a constaté que l'article 4.2 de l'accord sur la réduction du temps de travail disposait que le paiement des primes se ferait « à due concurrence des heures de présence », sans déduire les temps de pause ; que si elle s'est fondée sur cette clause pour exclure le maintien de la prime de panier pendant les jours de RTT, en omettant d'examiner si cette clause ne concernait pas uniquement les primes accordées en fonction du nombre d'heures de présence dans l'entreprise et non pas celles qui sont versées pour chaque journée de travail, en particulier la prime de panier, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 4.2 de l'accord sur la réduction du temps de travail, ensemble les articles L. 3122-1 et suivants du code du travail ;

Mais attendu qu'une prime de panier ayant pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques constitue, nonobstant son caractère forfaitaire et le fait que son versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire ; qu'ayant fait ressortir que les primes de panier, de jour et de nuit, versées par l'employeur, la première en vertu d'un usage, la seconde en application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » du 5 avril 1994 à la convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura, avaient un tel objet, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur n'avait pas à inclure ces primes dans l'assiette de calcul des congés payés ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que le rejet à intervenir sur les deuxième, cinquième et sixième moyens rend sans objet le septième qui invoque une cassation par voie de conséquence ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... C... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par le président et M. Huglo, conseiller doyen en ayant délibéré conformément aux dispositions des articles 452 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du conseiller référendaire empêché, en l'audience publique du dix-neuf septembre deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. X C... .

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre du bonus de production ;

AUX MOTIFS QU'en octobre 2011, la société CetK Components a mis en place un mécanisme de bonus directement lié à la production, destiné à encourager la collaboration entre les ateliers autour d'objectifs communs, à récompenser l'atteinte de ces objectifs trimestriels en temps réel et à faire bénéficier chaque employé concerné d'un montant supplémentaire pouvant atteindre 440 € par an, soit l'équivalent de 2,5 % du salaire de base pour un collaborateur au coefficient 198 ; que le comité d'établissement, le CHSCT et l'ensemble du personnel ont été informés de la mise en place de ce système ; qu'en application du principe selon lequel un salarié protégé ne peut se voir imposer une modification de son contrat ou de ses conditions de travail, la société CetK Components a, le 17 octobre 2011, adressé à chacun des salariés protégés éligibles au nouveau dispositif de bonus de production un courrier énonçant ses modalités et les invitant à préciser, sur un coupon-réponse joint, s'il acceptait ou refusait de bénéficier de ce système ; que quatre des onze salariés concernés n'ont apporté aucune réponse à cette demande ; que M. X... C... n'a jamais répondu malgré plusieurs relances de la société CetK Components ; qu'il ne peut sérieusement être contesté que l'instauration d'un bonus de production, de par les critères retenus pour son calcul, constitue une modification des conditions de travail, reconnue par ailleurs dans un tract de la CGT en octobre 2011, et qu'une telle modification ne peut être imposée à un salarié protégé ; que M. X... C..., qui n'a pas répondu aux

sollicitations répétées de la société CetK Components, ne peut à ce jour en réclamer le paiement ;

AUX MOTIFS propres QU'en octobre 2011, la société CetK Components a mis en place un mécanisme de bonus directement lié à la production, destiné à encourager la collaboration entre les ateliers autour d'objectifs communs, à récompenser l'atteinte de ces objectifs trimestriels en temps réel et à faire bénéficier chaque employé concerné d'un montant supplémentaire pouvant atteindre 440 € par an, soit l'équivalent de 2,5 % du salaire de base pour un collaborateur au coefficient 198 ; que le comité d'établissement, le CHSCT et l'ensemble du personnel ont été informés de la mise en place de ce système ; qu'en application du principe selon lequel un salarié protégé ne peut se voir imposer une modification de son contrat ou de ses conditions de travail, la société CetK Components a, le 17 octobre 2011, adressé à chacun des salariés protégés éligibles au nouveau dispositif de bonus de production un courrier énonçant ses modalités et les invitant à préciser, sur un coupon-réponse joint, s'il acceptait ou refusait de bénéficier de ce système ; que quatre des onze salariés concernés n'ont apporté aucune réponse à cette demande ; que M. A... n'a jamais répondu malgré plusieurs relances de la société CetK Components ; qu'il ne peut sérieusement être contesté que l'instauration d'un bonus de production, de par les critères retenus pour son calcul, constitue une modification des conditions de travail, reconnue par ailleurs dans un tract de la CGT en octobre 2011, et qu'une telle modification ne peut être imposée à un salarié protégé ; que M. A..., qui n'a pas répondu aux sollicitations répétées de la société CetK Components, ne peut à ce jour en réclamer le paiement ;

AUX MOTIFS adoptés QUE la société CetK a adressé à chacun des salariés protégés de l'entreprise, éligibles au nouveau bonus un courrier leur rappelant les modalités du nouveau dispositif, un coupon réponse étant à leur disposition ; que Messieurs A... et X... n'ont pas fait connaître à la société CetK leur choix en ne renvoyant pas le coupon réponse ; que ni M. A... et M. X... ne s'expliquent clairement sur le traitement différencié dont il aurait été victime ; qu'ils ne font état d'aucun préjudice subi concernant la discrimination ;

1°) ALORS QUE l'instauration volontaire par l'employeur d'un bonus s'ajoutant au salaire ne constitue pas une modification des conditions de travail exigeant l'accord exprès du salarié protégé ; qu'en décidant que faute pour le salarié d'avoir expressément accepté de bénéficier du nouveau mécanisme de bonus lié à la production mis en place par l'employeur, il ne pouvait en réclamer le paiement, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, devenu 1103, ensemble l'article L. 1222-1 du code du travail ;

2°) ALORS en outre QU'en se bornant à affirmer qu'il n'est pas sérieusement contestable que l'instauration d'un bonus de production constitue une modification des conditions de travail, de par les critères retenus pour son calcul, sans préciser quels étaient les critères retenus ni en quoi ils affectaient les conditions de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, devenu 1103, ensemble l'article L. 1222-1 du code du travail ;

3°) ALORS en toute hypothèse QUE l'employeur n'est pas recevable à invoquer la règle

selon laquelle un salarié protégé ne peut se voir imposer une quelconque modification de ses conditions de travail, instaurée dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs ; qu'en décidant que la société pouvait à se prévaloir de cette règle pour refuser au salarié le bénéfice du nouveau mécanisme de bonus lié à la production, faute que l'intéressé l'ait expressément accepté, eu égard à son statut protecteur, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, devenu 1103, ensemble l'article L. 1222-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en rappel de salaire sur les heures de délégation :

AUX MOTIFS QUE M. X... C... a été désigné comme délégué syndical et que dans le cadre de ce mandat, il est intervenu pour assister les délégués du personnel lors de leurs réunions, en application de l'article L. 2315-10 alinéa 2 du code du travail ; qu'il s'oppose à une imputation de ces temps de réunion sur son crédit d'heures au titre de son mandat de délégué syndical et invoque le bénéfice de l'article L. 2143-18 du code du travail ; que ce texte vise les réunions auxquelles l'employeur convoque expressément le délégué syndical et non les réunions auxquelles il participe à la demande des délégués du personnel, l'article L. 2315-10 susvisé n'étant qu'une simple faculté offerte aux délégués du personnel et ne relevant pas de l'initiative de l'employeur ;

ALORS QUE les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation ; que le temps passé par le délégué syndical aux réunions des délégués du personnel avec l'employeur, à leur demande, doit être payé comme temps de travail et ne doit pas être déduit du crédit d'heures dont il dispose ; qu'en affirmant que seules les réunions auxquelles l'employeur convoque expressément le délégué syndical sont exclues du temps de délégation, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas, a violé les articles L. 2315-8, L. 2315-10 et L. 2143-18 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en rappel de salaire au titre de l'intéressement et de la participation ;

AUX MOTIFS QU'un accord de participation a été signé au sein de la société CetK Components en 1998 et un accord d'intéressement en juin 2008 ; que l'intéressement a un caractère facultatif et que la formule de calcul de celui-ci ne peut être critiquée dès lors qu'elle respecte le caractère aléatoire et collectif exigé par l'article L. 3312-1 du code du travail et ne contient pas de disposition discriminatoire à l'égard d'une catégorie de salariés ; que la clause de déduction de la réserve spéciale de participation pour le calcul de l'intéressement versé aux salariés ne porte en aucune façon atteinte au caractère aléatoire et collectif de l'intéressement et ne peut donc être considérée comme illicite ; que M. X... C... ne saurait, sous couvert de l'article L. 2254-1 du code du travail, morceler

l'accord d'entreprise, afin de n'en conserver que les dispositions qui lui sont favorables et écarter celles quant au mode de calcul final de cet intéressement, qui prévoit expressément la déduction de la réserve spéciale de participation, sans remettre en cause l'ensemble de cet accord ;

ALORS QUE le salarié faisait valoir que la clause de déduction de la réserve spéciale de participation aboutissait à ce que les salariés soient privés du résultat de leurs efforts puisque plus le montant de l'intéressement était important, et plus il avait pour effet de minorer le montant de la participation, celle-ci étant calculée sur le bénéfice net ; qu'en se bornant à examiner si la clause de l'accord d'intéressement était licite au regard de l'article L. 3312-1 du code du travail, sans rechercher, comme elle y était invitée, si eu égard aux modes de calculs des deux avantages, ladite clause n'était pas contraire à la loyauté, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3312-1 et L. 3321-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre de la grille des salaires :

AUX MOTIFS QUE le 15 avril 2010, la SAS CetK Components a signé avec les organisations syndicales un protocole d'accord de fin de conflit reprenant l'état des propositions et contrepropositions des parties à la négociation et un accord faisant suite à la négociation annuelle obligatoire ; que jusqu'à cette date, la grille de rémunération du personnel de l'entreprise était fondée sur le principe de la multiplication du coefficient hiérarchique par une valeur de point, cette valeur étant revalorisée régulièrement ; que dans le cadre de l'accord de 2010, les parties ont convenu d'une augmentation en valeur absolue de 80 €, l'accord précisant que cette augmentation de 80 € par personne conduit à obtenir une valeur de point par coefficient et contient un tableau récapitulatif de l'effet de cette augmentation ; que cette modification du système de rémunération n'est pas une décision unilatérale de l'employeur mais résulte d'un accord collectif du travail, conclu après que les organisations syndicales aient été informées des conséquences sur la grille de rémunération et le principe de valeur unique du point ; que cet accord a été signé par le syndicat CFDT, majoritaire dans l'entreprise, et par la suite par la CGC ; que M. X... C... ne peut donc solliciter le maintien de l'accord de 1981 sur une valeur de point unique tout en le cumulant avec l'accord de 2010 qui y a mis fin ;

ALORS QUE l'accord collectif à durée indéterminée est applicable jusqu'à sa dénonciation, sa révision ou sa mise en cause ; que le salarié faisait valoir que l'accord de 1981 fixant la grille des salaires avec valeur du point, conclu pour une durée indéterminée, était toujours en vigueur ; qu'en se bornant à affirmer que l'accord de 2010 a mis fin à l'accord de 1981 sans préciser comment ce nouvel accord collectif avait rendu inapplicable l'ancien accord, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2261-9, L. 2261-14 et L. 2222-5 du code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre de la reprise de l'ancienneté :

AUX MOTIFS QUE le salarié sollicite que son ancienneté soit calculée à compter d'avril 2000, en application de l'article 26 de la convention collective de la métallurgie du Jura, qui prévoit que pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans exclure les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société et qu'il est également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise ; que M. X... C... a été employé au sein de la société C et K Components à compter de 1999 mais en qualité d'intérimaire ; que la société CetK Components n'était donc pas l'employeur de l'intéressé ni partie au contrat ; que dès lors, seul trouve à s'appliquer l'article L. 1251-38 du code du travail qui prévoit que lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ; que c'est en conséquence par une exacte application de la convention collective et de l'article L. 1251-38 susvisé que l'ancienneté de M. X... C... a été calculée par la société CetK Components à compter de septembre 2000 ;

ALORS QUE la convention collective de la métallurgie du Jura applicable prévoit, en son article 26, qu'il est tenu compte, pour la détermination de l'ancienneté, non seulement du contrat en cours mais de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société, ainsi que de la durée des « contrats de travail antérieurs dans la même entreprise » ; qu'en refusant de prendre en considération la durée totale des missions accomplies par le salarié au sein de la société CetK Components avant son embauche par celle-ci, motif pris de ce que cette société était l'entreprise utilisatrice et non l'employeur, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article susvisé, et par fausse application, l'article L. 1251-38 du code du travail.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts au titre du maintien du salaire pendant les congés ;

AUX MOTIFS QUE M. A... fait valoir que l'employeur est tenu de maintenir l'ensemble des primes pendant les congés ; que les salariés de la société CetK Components perçoivent non seulement une prime de nuit mais également une prime de panier de nuit ; que l'article 16 de la convention collective prévoit que les ouvriers effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité, dite prime de panier, égale en valeur à une fois et demie la rémunération minimale hiérarchique de l'OI ;

que cette indemnité, qui compense une sujétion particulière de l'emploi, présente un caractère forfaitaire et constitue non un remboursement de frais mais un complément de salaire ; que l'accord de réduction du temps de travail, s'il prévoit qu'il n'entraînera aucune baisse de rémunération, prévoit en son article 4.2 que le paiement des primes, autres que la prime d'ancienneté compensée au niveau du forfait différentiel, se fera à due concurrence des heures de présence et qu'elles continueront d'être payées pour les temps de pause mais ne le seront pas pendant les JRTT ; que l'examen des pièces produites aux débats permet de constater que la prime de nuit versée par la SAS CetK Components correspond à la prime de panier visée à l'article 16 de la convention collective, qu'elle est exprimée en brut et incluse dans le salaire de référence servant de base de calcul pour l'indemnité des congés payés ; que, Mme B... chargée des paies au sein de la SAS CetK Components depuis le 12 mai 1989, atteste que la prime de nuit fait partie des éléments servant à calculer les congés payés et qu'elle est maintenue lorsque le salarié est absent pour congé payé, congé d'ancienneté, maladie ou accident du travail ; qu'en revanche, la prime appelée prime de panier de nuit résulte d'un usage de l'entreprise visant à indemniser les frais de repas exposés par les salariés pendant les postes de nuit alors qu'aucun lieu de restauration n'est ouvert, une pause de 30 minutes étant prévue à cet effet ; que les bulletins de salaire font apparaître que la somme ainsi allouée bénéficie de la limite d'exonération de cotisations fixée par l'URSSAF et n'est allouée qu'en cas de travail effectif ; qu'elle ne constitue dès lors pas un élément du salaire mais un remboursement de frais et n'a pas à être incluse dans le salaire de référence pour le calcul des congés ; que, s'agissant de la prime de panier de jour, il ne saurait être fait droit à la demande de maintien de cette prime pendant les jours RTT alors que la convention collective les exclut expressément ;

1°) ALORS d'une part QUE constituent un complément de rémunération les primes qui ne correspondent pas à des frais réellement exposés par les salariés, présentent un caractère forfaitaire et ont été mises en place pour tenir compte des conditions particulières de travail dans l'entreprise ; que la cour d'appel a constaté que la prime appelée prime de panier de nuit instaurée dans l'entreprise visait à indemniser les salariés des frais de repas exposés pendant les postes de nuit ; qu'en décidant que cette prime ne constitue pas un complément de salaire mais un remboursement de frais, sans expliquer en quoi elle serait différente de l'indemnité dite prime de panier prévue par la convention collective, dont elle avait relevé qu'elle compense une sujétion particulière de l'emploi et présente un caractère forfaitaire, pour en déduire qu'elle constitue non un remboursement de frais mais un complément de salaire, la cour d'appel a violé les articles L. 3141-22 du code du travail, ensemble l'article 4.2 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

2°) ALORS d'autre part QUE la convention collective des industries métallurgiques du Jura du 5 avril 1994 ne comporte aucune disposition relative à une prime de panier de jour ; qu'en rejetant la demande du salarié tendant au maintien de la prime de panier de jour pendant les jours RTT, motif pris de ce que la convention collective les excluait expressément, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-22 du code du travail, ensemble la convention collective précitée ;

3°) ALORS en outre QUE le fait que la réduction du temps de travail fasse l'objet d'une organisation telle que les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaires légale du travail soient regroupées sur des journées de repos, ne saurait priver les salariés d'un

élément de rémunération qui leur aurait été versé s'ils avaient accompli 35 heures de travail par semaine ; que si la cour d'appel se fondait en réalité sur l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, en décidant que la prime de panier de jour ne devait pas être versée au titre des JRTT, elle a violé les articles L. 3122-1 et suivants du code du travail ;

4°) ALORS au surplus QUE la cour d'appel a constaté que l'article 4.2 de l'accord sur la réduction du temps de travail disposait que le paiement des primes se ferait « à due concurrence des heures de présence », sans déduire les temps de pause ; que si la cour d'appel s'est fondée sur cette clause pour exclure le maintien de la prime de panier pendant les jours de RTT, en omettant d'examiner si cette clause ne concernait pas uniquement les primes accordées en fonction du nombre d'heures de présence dans l'entreprise et non pas celles qui sont versées pour chaque journée de travail, en particulier la prime de panier, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 4.2 de l'accord sur la réduction du temps de travail, ensemble les articles L. 3122-1 et suivants du code du travail.

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts au titre de l'entrave et de la discrimination ;

AUX MOTIFS QUE le salarié sollicite 8.000 € à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice subi des actes de discrimination et entrave de la société CetK Components ; mais que le seul fait de ne pas avoir réglé la somme de 1.034,66 € au titre du chômage partiel, alors que la société CetK Components avait interrogé les délégués du personnel et que M. X... C... s'était abstenu de toute réponse, ne saurait constituer les actes de discrimination et entrave allégués ;

ALORS QUE la cassation à intervenir aux précédents moyens entraînera l'annulation par voie de conséquence du chef de dispositif ayant débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination et entrave, par application de l'article 624 du code de procédure civile. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon , du 1 décembre 2016