

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 24 juin 2020

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 491 F-D

Pourvoi n° M 18-20.506

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 24 JUIN 2020

La société Beck Crespel, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° M 18-20.506 contre l'arrêt rendu le 31 mai 2018 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale, prud'hommes), dans le litige l'opposant à M. Q... C..., domicilié [...], défendeur à la cassation.

M. C... a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé

au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Cavrois, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Beck Crespel, de la SCP Colin-Stoclet, avocat de M. C..., après débats en l'audience publique du 13 mai 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Cavrois, conseiller rapporteur, Mme Ala, conseiller référendaire, ayant voix délibérative, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 31 mai 2018), M. C... salarié de la société Beck Crespel depuis le 10 février 1973, a pris sa retraite le 1er mai 2014 et occupait en dernier lieu un poste de fraiseur classé dans la catégorie des opérateurs qualifiés d'usinage des métaux.
2. Le salarié a saisi, le 16 mai 2014, la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes au titre de l'exécution du contrat de travail.

#### Examen des moyens

Sur les premier, deuxième et quatrième moyens du pourvoi principal de l'employeur et sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié, ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le troisième moyen du pourvoi principal

#### Énoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre de prime de 14e mois, alors « que quelles que soient les modalités de son versement, une prime de quatorzième mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail, à l'égard duquel ne sont pas placés dans une situation identique les salariés relevant de la qualification de cadres et d'agents de maîtrise et ceux relevant d'une qualification inférieure ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que la société Beck Crespel attribuait aux seuls cadres et à certains agents de maîtrise une prime de 14e mois dont ne bénéficiaient pas les ouvriers ; qu'en faisant bénéficier le salarié de cette prime, nonobstant son statut d'ouvrier, faute pour la société Beck Crespel de démontrer que les cadres et certains agents de maîtrise étaient soumis, au regard de cette prime, à des contraintes particulières et un niveau de responsabilités non pris en compte par les accords collectifs applicables ou les outils d'individualisation dont disposaient l'entreprise, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement. »

#### Réponse de la Cour

5. La cour d'appel a constaté que la prime de 14e mois, versée à l'initiative de l'employeur, concernait non seulement des cadres mais également une partie des agents de maîtrise. Ayant ainsi fait ressortir que le critère d'attribution ne tenait

pas à la différence entre d'une part, les salariés cadres, agents de maîtrise et d'autre part, les ouvriers, en sorte que le salarié se trouvait, au regard de l'avantage considéré, dans la même situation que celle des salariés auxquels il se comparait, la cour d'appel a exactement retenu que la différence de traitement constatée, devait reposer sur des raisons objectives dont le juge devait contrôler la réalité et la pertinence.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge de ses propres dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Beck Crespel, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le conseil de prud'hommes en ce qu'il a condamné la société Beck Crespel à payer au salarié la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR condamné la société Beck Crespel à payer à M. C... les sommes de 447 euros au titre de l'allocation complémentaire de vacances pour l'année 2013-2014 et de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné la société Beck Crespel aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur l'allocation complémentaire de vacances :

La convention collective des industries métallurgiques des Flandres du 19 juillet 1985 prévoit en ses articles 11.1.14 à 11.1.18 le versement et les modalités de calcul d'une allocation complémentaire de vacances :

L'article 11.1.14 dispose que « A l'occasion du congé et en plus de l'indemnité de congés payés, tout salarié percevra une allocation complémentaire dont le montant fera l'objet d'une négociation entre les parties signataires de la présente convention, chaque année, avant la fin du mois d'avril.

En tout état de cause, l'évolution de cette allocation ne pourra être inférieure, chaque année, à la moitié de l'évolution du

salaires moyen ouvrier constatée au cours de l'année civile précédente dans l'ensemble de la Métallurgie nationale par les statistiques du Ministère du Travail.

Le montant de l'allocation déterminé selon les dispositions du présent article couvre la période allant du 1er mai de l'année au cours de laquelle il est fixé au 30 avril de l'année suivante.

Cette allocation sera versée au moment du départ en congés.

Selon l'article 11.1.15 « Cette allocation sera calculée, comme en matière de congés payés, mais sans arrondissement, au prorata du nombre de mois entiers de présence dans l'entreprise durant la période de référence ».

L'article 11.1.17 précise que « Toutefois, elle sera versée prorata temporis :

- aux salariés licenciés sauf si le congédiement est motivé par une faute grave ou professionnelle;
- lors de leur départ aux jeunes gens appelés au service militaire;
- en cas de départ en retraite;
- en cas de décès du salarié, à la veuve et aux enfants à charge.

Il résulte de ces dispositions que l'employeur verse au moment des congés de l'année N+1 l'allocation complémentaire de vacances prévue pour la période allant du 1er mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1, en la diminuant dans l'hypothèse où le salarié n'est pas présent pendant toute la période de référence.

La société Beck Crespel qui soutient avoir toujours versé le montant de l'allocation complémentaire dès la prise de congés estivaux de l'année N, soit au cours même de la période de référence et non l'année suivante, procède toutefois par voie d'affirmation.

Alors que la charge de la preuve du paiement des sommes dues en application des dispositions conventionnelles lui incombe, elle ne verse aucun élément démontrant qu'elle a effectivement payé, en juillet-août 2013, l'allocation complémentaire due au titre de l'année 2013-2014.

Il convient en conséquence d'infirmier le jugement en ce qu'il déboute M. C... de sa demande et de condamner la société Beck Crespel à lui payer la somme de 447 euros.

(  
) La société Beck Crespel succombant en appel sera condamnée aux dépens et à payer à M. C... la somme de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile » ;

1°) ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions; qu'en l'espèce, pour justifier de l'existence d'une pratique consistant à verser aux salariés l'allocation complémentaire de vacances, non pas lors de l'année N+1, mais dès la prise des congés estivaux de l'année N, la société Beck Crespel produisait des pièces intitulées « indemnités, primes et allocation » pour les années 2012 et 2013 outre les bulletins de paie du salarié pour les mois de juillet 2012 et 2013, ces éléments faisant notamment apparaître qu'au mois de juillet 2013, le salarié avait bénéficié d'une allocation complémentaire de congé d'un montant de 447 euros, au titre de la période de référence allant du 1er mai 2013 au 30 avril 2014 ; qu'en jugeant que cette pratique n'était pas établie, l'employeur procédant sur ce point par voie d'affirmation, sans examiner aucune des pièces produites par celui-ci, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer le bordereau de communication des pièces produites ; qu'il résultait en l'espèce

du bordereau annexé aux conclusions de la société Beck Crespel qu'étaient produites des pièces intitulées « indemnités, primes et allocation » pour les années 2012 et 2013 outre les bulletins de paie du salarié pour les mois de juillet 2012 et 2013, respectivement sous les numéros 3 à 6 ; qu'en jugeant que l'employeur procédait sur ce point par voie de simple affirmation, la cour d'appel a dénaturé le bordereau de communication des pièces annexé à ses conclusions et violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable au litige ;

3°) ALORS subsidiairement QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer ou observer lui-même le principe de la contradiction ; que les documents énoncés dans les écritures d'une partie qui n'ont donné lieu à aucune contestation devant les juges du fond sont réputés, sauf preuve contraire, avoir été régulièrement produits aux débats et soumis à la libre discussion des parties ; qu'en l'espèce, pour justifier de l'existence d'une pratique consistant à verser aux salariés l'allocation complémentaire de vacances, non pas lors de l'année N+1, mais dès la prise des congés estivaux de l'année N, la société Beck Crespel produisait, sous les numéros 3 à 6 de son bordereau, des pièces intitulées « indemnités, primes et allocation » pour les années 2012 et 2013 outre les bulletins de paie du salarié pour les mois de juillet 2012 et 2013, pièces dont la communication n'avait pas été contestée par le salarié ; qu'en jugeant cette pratique non établie au prétexte que l'employeur procédait sur ce point par voie d'affirmation, sans inviter les parties à s'expliquer sur l'absence éventuelle au dossier de ces pièces, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le conseil de prud'hommes en ce qu'il a condamné la société Beck Crespel à payer au salarié la somme de 1 367,23 euros au titre de l'indemnisation du temps d'habillage/déshabillage ainsi que celle de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR condamné la société Beck Crespel à payer à M. C... la somme de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné la société Beck Crespel aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la rémunération des temps de douche :

L'article R. 4228-8 du code du travail prévoit que dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres et salissants, des douches sont mises à la disposition des travailleurs.

La liste de ces travaux ainsi que les conditions de mises à disposition des douches sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail ou de l'agriculture et, en tant que de besoin, par le ministre chargé de la santé.

Cette liste est fixée par l'annexe à l'arrêté du 23 juillet 1947, modifiée par arrêté du 6 décembre 1999, fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants.

Figurent parmi les tâches énumérées les travaux au jet de sable et les travaux d'usinage comportant un contact permanent avec des fluides de coupe.

L'article 3 de l'arrêté, modifié par décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 - art. 30 (V) prévoit désormais que le directeur départemental du travail et de la main d'oeuvre pourra, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut, des délégués du personnel, dispenser le chef d'établissement de l'obligation imposée par l'article 1er, lorsque les travaux visés s'effectueront en appareil clos.

Selon les dispositions de l'article R. 3121-2 du code du travail, les temps de douche sont rémunérés au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée de travail effectif.

Le paiement de l'indemnité de douche, qui est allouée à titre d'indemnité pour travaux salissants, est nécessairement subordonné à l'exécution de travaux présentant ce caractère.

En l'espèce, M. C... qui soutient qu'il effectuait des travaux l'exposant à des salissures se contente d'alléguer avoir réalisé

des activités visées par l'arrêté du 23 juillet 1947 sans toutefois apporter le moindre élément permettant d'établir que ces travaux étaient effectués dans des conditions qui l'exposaient à des salissures tandis que la société Beck Crespel démontre que les salariés sont protégés des fluides de coupe durant les travaux d'usinage, par des équipements de protection individuelle et l'utilisation de machines outils largement automatisées et munies d'un capot de protection.

En l'absence d'exposition à des travaux insalubres et salissants, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il déboute M. C... de sa demande.

Sur les contreparties au temps d'habillage et déshabillage :

Il résulte de l'article L. 3121-3 du code du travail que lorsque le salarié est astreint au port d'une tenue de travail, en vertu de dispositions légales, conventionnelles, contractuelles ou du règlement intérieur, et qu'il est tenu de s'habiller et de se déshabiller dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, l'employeur doit lui accorder une contrepartie financière ou en repos.

L'employeur n'est tenu d'allouer une contrepartie au temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage que si les deux conditions prescrites par ce texte sont réunies, à savoir l'obligation de porter une tenue de travail, et celle de la revêtir et de l'enlever dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

En l'espèce, il n'est pas contesté que M. C... était astreint, en vertu du règlement intérieur, au port d'une tenue de travail composée d'un bleu de travail et d'un équipement de protection individuelle de sécurité (chaussures de sécurité, gants, bouchon d'oreilles) avant toute intervention sur son poste de travail, l'employeur soutenant toutefois qu'il n'obligeait pas ses salariés à s'habiller et se déshabiller sur le lieu de travail, mais qu'au contraire ces derniers étaient libres d'effectuer ces opérations où bon leur semblait.

Toutefois, la tenue que devait porter M. C... concourrait ainsi à sa sécurité et assurait sa protection compte tenu des travaux effectués puisque le personnel de maintenance, de contrôle et de protection effectuée au sein de l'entreprise, des travaux salissants les amenant à utiliser des produits chimiques.

Il apparaît que l'obligation de mettre et enlever la tenue sur le lieu de travail était donc pour M. C..., une obligation découlant d'une nécessité matérielle, puisque les conditions dans lesquelles il exerçait son activité lui imposaient pour des raisons d'hygiène de ne pas porter sa tenue de travail à l'extérieur de l'entreprise.

En conséquence, la demande de M. C... est fondée.

L'évaluation de la contrepartie sollicitée par M. C... et qui correspond à un temps de 15 minutes n'étant pas contestée par l'employeur, il y a lieu de faire droit à sa demande et de condamner la société Beck Crespel à lui payer la somme de 1367,20 euros outre les congés payés afférents.

(  
) La société Beck Crespel succombant en appel sera condamnée aux dépens et à payer à M. C... la somme de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « le conseil dit et juge, après avoir entendu les parties et après examen des éléments produits aux débats :

Que le port d'une tenue de travail est imposé par l'employeur, ainsi qu'il est stipulé à l'article 1.1.3 du règlement intérieur.

M. Q... C... exerce les fonctions de fraiseur ; porte la tenue de travail obligatoire et bénéficie d'équipements de protections individuels, pour lui éviter toute salissure par des produits chimiques.

Lorsque le port d'une tenue est obligatoire, l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail, de

sorte que les dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail sont applicables, peu importe que l'employeur autorise les salariés à porter cette tenue en dehors de l'entreprise.

C'est à l'employeur qui se prétend libéré de son obligation de prévoir des contreparties, de rapporter la preuve que les temps d'habillage et de déshabillage ont été rémunérés comme du temps de travail effectif.

Condamne à ce titre, la SAS Beck Crespel à payer à M. Q... C... la somme de :

Au titre de l'indemnité du temps d'habillage –déshabillage

..

.. 1 367,23 (soit un quart d'heure par jour travaillé) ».

1°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les conclusions des parties, que dans ses conclusions d'appel (cf. p. 13, in fine et p. 14), la société Beck Crespel faisait valoir que « concernant le caractère prétendument encombrant de la tenue, M. C... allègue que celle-ci serait composée d'un bleu et de chaussures de sécurité, mais également de bouchons d'oreille et d'autres équipements de sécurité, notamment des gants. Cependant il est manifeste que le salarié confond ainsi la tenue de travail qui doit être portée constamment par le salarié à son poste de travail et les équipements individuels de protection (gants, bouchons d'oreilles) qui ne doivent être mis en place que ponctuellement, en fonction du travail à effectuer. En réalité, au sein de la société Beck Crespel, la tenue de travail est uniquement constituée d'un pantalon, d'une veste et d'un t-shirt ainsi que d'une paire de chaussures de sécurité » ; qu'en affirmant qu' « il n'[était] pas contesté » que le salarié était astreint, en vertu du règlement intérieur, au port d'une tenue de travail composée d'un bleu de travail et d'un équipement de protection individuelle de sécurité (chaussures de sécurité, gants, bouchon d'oreilles) avant toute intervention sur son poste, pour en déduire que concourant à la sécurité et à la protection du salarié, cette tenue imposait à celui-ci, pour des raisons d'hygiène, de ne pas la porter à l'extérieur de l'entreprise, cependant que la composition de cette tenue était expressément discutée, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'employeur et violé ce faisant les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, il ne résultait pas du règlement intérieur que le salarié était tenu de porter constamment une tenue composée d'un bleu de travail et d'un équipement de protection individuelle de sécurité (chaussures de sécurité, gants, bouchon d'oreilles) avant toute intervention sur son poste de travail (cf. production n° 4); qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a dénaturé cette pièce en violation du principe susvisé ;

3°) ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motifs ; qu'en retenant d'une part, que le salarié ne justifiait pas avoir effectué des travaux l'exposant à des salissures, la société Beck Crespel démontrant au contraire que les salariés étaient protégés des fluides de coupe durant les travaux d'usinage, par des équipements de protection individuelle et l'utilisation de machines-outils largement automatisées et munie d'un capot de protection (v. arrêt p. 5 § 10 et 11), tout en affirmant, d'autre part, que compte tenu des travaux salissants effectués par le personnel de maintenance, de contrôle et de protection, les amenant à utiliser des produits chimiques, le salarié devait mettre et enlever sa tenue sur le lieu de travail et ne pouvait, à l'extérieur de l'entreprise, porter une tenue de travail qui concourrait à sa sécurité et à sa protection (arrêt p. 6 § 3 et 4), la cour d'appel, qui a statué par des motifs de faits contradictoires, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

4°) ALORS subsidiairement QUE le salarié ne peut prétendre au bénéfice de contreparties au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage qu'à la condition, d'une part, que le port d'une tenue de travail soit obligatoire dans l'entreprise, et d'autre part, que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés obligatoirement dans l'entreprise ; que la seule utilisation par un salarié de produits chimiques n'implique pas à elle-seule que ses fonctions l'exposent à un niveau de salissure tel qu'il lui était matériellement impossible, pour des raisons d'hygiène, de revêtir et d'ôter sa tenue de travail en dehors de l'entreprise, celle-ci concourrait-elle à la sécurité et à la protection du salarié ; que pour

faire droit à la demande de contrepartie aux temps d'habillage et de déshabillage, la cour d'appel s'est bornée à relever que, compte tenu des travaux salissants effectués par le personnel de maintenance, de contrôle et de protection, les amenant à utiliser des produits chimiques, le salarié ne pouvait pas, pour des raisons d'hygiène, porter à l'extérieur de l'entreprise une tenue de travail qui concourrait à sa sécurité et à sa protection, si bien que l'obligation de mettre et enlever cette tenue sur le lieu de travail découlait d'une nécessité matérielle ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser la prétendue nécessité matérielle dans laquelle le salarié se trouvait de revêtir et d'ôter sa tenue de travail dans l'entreprise, cependant qu'elle relevait par ailleurs que le salarié n'était pas exposé à des travaux insalubres et salissants et qu'il était protégé des fluides de coupe, durant ses travaux d'usinage, par des équipements de protection individuelle mais aussi par l'utilisation de machines-outils largement automatisées et munies d'un capot de protection, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le conseil de prud'hommes en ce qu'il a condamné la société Beck Crespel à payer au salarié la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR condamné la société Beck Crespel à payer à M. C... les sommes de 5 173,97 euros à titre de prime de 14ème mois et de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné la société Beck Crespel aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la prime de 14ème mois :

Il convient de rappeler que pour l'attribution d'un avantage par l'employeur, en vertu d'un usage ou d'un engagement unilatéral, la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

En l'espèce, la société Beck Crespel ne conteste pas avoir attribué aux seuls cadres et à certains agents de maîtrise une prime de 14ème mois mais soutient que cette différence de traitement avec les ouvriers a pour objet de compenser la charge mentale induite par leurs responsabilités et les sujétions particulières qui leur sont imposées notamment en terme de durée du travail.

Cependant, le degré d'autonomie et de responsabilité des cadres ou de certains agents de maîtrise, sans que l'employeur ne précise plus avant les critères sur lesquels il se fonde pour attribuer la prime litigieuse à certains agents de maîtrise et la refuser à d'autres, ne saurait constituer une raison objective et suffisante dès lors que les accords collectifs applicables aux Ingénieurs et Cadres ainsi qu'aux agents de maîtrise de la Métallurgie prennent déjà en compte les contraintes spécifiques de ces salariés en prévoyant des majorations de rémunération et que l'entreprise est elle-même déjà dotée d'outils permettant d'individualiser les contraintes spécifiques à chaque catégorie professionnelle par des systèmes de rémunération sur objectifs ou prenant en compte des contraintes spécifiques.

Dans ses conclusions la société Beck Crespel n'est d'ailleurs pas en mesure de démontrer que les cadres et certains agents de maîtrise de l'entreprise, non identifiés au demeurant, sont soumis à des contraintes particulières et un niveau de responsabilités qui justifient le traitement différencié au regard de l'attribution de la prime de 14ème mois.

Il convient en conséquence d'infirmier le jugement en ce qu'il déboute M. C... de ce chef de demande et de condamner la société Beck Crespel à lui payer la somme de 5 173,97 euros à titre de prime de 14ème mois.

(  
) La société Beck Crespel succombant en appel sera condamnée aux dépens et à payer à M. C... la somme de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile « ;

ALORS QUE quelles que soient les modalités de son versement, une prime de quatorzième mois, qui n'a pas d'objet

spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail, à l'égard duquel ne sont pas placés dans une situation identique les salariés relevant de la qualification de cadres et d'agents de maîtrise et ceux relevant d'une qualification inférieure ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que la société Beck Crespel attribuait aux seuls cadres et à certains agents de maîtrise une prime de 14ème mois dont ne bénéficiaient pas les ouvriers ; qu'en faisant bénéficier le salarié de cette prime, nonobstant son statut d'ouvrier, faute pour la société Beck Crespel de démontrer que les cadres et certains agents de maîtrise étaient soumis, au regard de cette prime, à des contraintes particulières et un niveau de responsabilités non pris en compte par les accords collectifs applicables ou les outils d'individualisation dont disposaient l'entreprise, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement.

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le conseil de prud'hommes en ce qu'il a condamné la société Beck Crespel à payer au salarié la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR condamné la société Beck Crespel à payer à M. C... les sommes de 359,11 euros à titre un rappel d'indemnité de congés payés au titre de la prime de casse-croûte, 611,18 euros à titre de rappel de salaires au titre de la prime de casse-croûte et de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné la société Beck Crespel aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le versement des primes de panier, de casse-croûte et de nettoyage pendant les congés payés et durant la maladie :

Selon l'article L. 3141-22 du code du travail, le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 du code du travail ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

La convention collective des industries métallurgiques des Flandres prévoit en son article 10.2.10 qu'en cas d'arrêt maladie ou accident du travail, le salarié recevra pendant 45 jours calendaires, la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Il convient donc de déterminer si chacune des indemnités réclamées constitue un remboursement de frais réellement engagés par le salarié auquel cas elle doit être exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés et de la garantie de salaire en cas de maladie, ou s'il s'agit d'un complément de salaire, auquel cas, le salarié ne peut se les voir supprimées durant les congés payés et la maladie.

(  
)

S'agissant de la prime de casse-croûte :

Il ressort des écritures de la société Beck Crespel que cette prime de casse-croûte correspond à la rémunération des temps de pause en application de l'accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail.

Cette prime constitue en conséquence un élément de rémunération qui entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés et doit être prise en compte pour le maintien de la rémunération du salarié durant l'arrêt maladie.

Il sera donc fait droit aux demandes de M. C..., la société Beck Crespel étant condamnée à lui payer les sommes de 359,11 euros et de 611,18 euros à titre un rappel d'indemnité de congés payés et de rappel de salaire.

(

) La société Beck Crespel succombant en appel sera condamnée aux dépens et à payer à M. C... la somme de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile » ;

ALORS QUE Cette prime constitue en conséquence un élément de rémunération qui entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés et doit être prise en compte pour le maintien de la rémunération du salarié durant l'arrêt maladie

ALORS QUE correspondrait-elle à la rémunération du temps nécessaire à la restauration, une prime de casse-croûte constitue un remboursement de frais et non un complément de salaire ; qu'en jugeant le contraire, pour dire que la prime de casse-croûte allouée au salarié devait entrer dans l'assiette de l'indemnité de congés payés et devait être prise en compte pour le maintien de la rémunération du salarié durant l'arrêt maladie, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-22 du code du travail et l'article 10.2.10 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres.

Moyen produit par la SCP Colin-Stoclet, avocat aux Conseils, pour M. C..., demandeur au pourvoi incident

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. C... de sa demande en dommages-intérêts au titre de l'absence de formation et du frein à l'évolution de carrière ;

AUX MOTIFS propres et adoptés QUE si M. C... estime qu'il aurait dû bénéficier du coefficient 285 niveau IV de la classification issue de l'accord national du 21 juillet 1975, il a été embauché, en 1973, avec une formation de niveau CAP en mécanique générale, au coefficient hiérarchique minimal, et il a effectué la formation qui lui a permis d'évoluer pour arriver en fin de carrière au coefficient 215, qui correspond au plus haut niveau de la qualification d'ouvrier, avant la qualification de technicien d'atelier au coefficient 240 ; que l'employeur produit le résumé des formations suivies par l'intéressé au sein de l'entreprise depuis 1996, qui outre les actions de sécurité ou secourisme, avaient pour but l'adaptation et le développement des compétences du salarié, notamment par la formation à l'évolution de l'outillage et aux procédures de fraisage ; que M. C... est en outre défaillant dans l'administration de la preuve que les fonctions réellement exercées lui permettent de revendiquer une classification supérieure à celle figurant sur ses bulletins de paie ; qu'il ne démontre pas avoir exécuté des opérations relevant de spécialités connexes à la sienne ni d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité, alors que ces deux éléments participent à la distinction entre le niveau III et le niveau IV qu'il revendique ; qu'il ne démontre pas davantage que son employeur aurait, d'une manière ou d'une autre, empêché son évolution de carrière, alors qu'il est démontré au contraire que celle-ci a été régulière durant les années passées au sein de l'entreprise ;

ALORS QUE M. C..., en dénonçant la méconnaissance par l'employeur de ses obligations en matière de formation, invoquait l'absence d'évaluations et faisait valoir que, contrairement aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'article L. 6321-1 du code du travail, il n'avait jamais bénéficié d'un entretien professionnel ni d'un bilan de compétences ; qu'en se limitant, pour rejeter la demande du salarié, à relever que l'employeur établit lui avoir fait suivre des formations ayant pour objet l'adaptation et le développement de ses compétences, sans examiner, comme elle y était invitée, si M. C... avait bénéficié ne serait-ce que des entretiens professionnels prévus par l'accord national du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et par l'article L. 6321-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur avant la loi 2014-288 du 5 mars 2014, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ces deux textes.