

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 janvier 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 76 FS-P+R+I

Pourvoi n° H 19-20.736

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 13 JANVIER 2021

M. B... J..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° H 19-20.736 contre l'arrêt rendu le 3 avril 2019 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Transdev Ile-de-France, société anonyme, dont le siège est [...],

2°/ à Pôle emploi de Saint-Germain-en-Laye, dont le siège 101 rue Pereire, 78100 Saint-Germain-en-Laye,

défendeurs à la cassation.

La société Transdev Ile-de-France a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Foussard et Froger, avocat de M. J..., de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Transdev Ile-de-France, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 18 novembre 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Pécaut-Rivolier, Ott, Sommé, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, MM. Joly, Le Masne de Chermont, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 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 (Versailles, 3 avril 2019), M. J..., engagé le 2 juillet 2012 en qualité de conducteur-receveur par la société Veolia transport, aux droits de laquelle vient la société Transdev Ile-de-France, a été licencié pour faute le 28 janvier 2015.

2. Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal du salarié

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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur les moyens réunis du pourvoi incident de l'employeur

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes aux titres de la prime de samedi et de rappel de salaire, pour la période de janvier à mars 2015, alors :

« 1°/ que l'accord collectif nouveau n'est applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de sa date d'entrée en vigueur, de sorte que le salarié licencié ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions d'un accord collectif conclu après son licenciement ; qu'en l'espèce, si le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 prévoyait la création d'une nouvelle prime de samedi pour les conducteurs-receveurs, rétroactivement au 1er janvier 2015, cet accord n'était applicable qu'aux salariés présents dans l'entreprise à sa date d'entrée en vigueur ; qu'en jugeant que M. J..., qui avait été licencié le 28 janvier 2015, avait droit, au titre de l'accord conclu plusieurs mois après son licenciement, au paiement de la somme de 16 euros au titre de prime de samedi, pour la période de janvier à mars 2015, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, aux motifs inopérants qu'il ressortait "du protocole pour les NAO 2015 que ces augmentations du salaire de base et de la prime de samedi présentent un caractère rétroactif au 1er janvier 2015" la cour d'appel a violé les articles L. 2261-1 et L. 2231-3 du code du travail, L. 2232-16, L. 2242-1 et L. 2242-5 du code du travail, dans leurs rédactions alors applicables, ainsi que le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 ;

2°/ que l'article 8 du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 intitulé « Création d'une prime de samedi pour les conducteurs receveurs » stipulait : " Rétroactivement au 1er janvier 2015, il est créé une prime de service du Samedi d'un montant de 2 euros. Cette prime est attribuée au conducteur effectuant un service un samedi ouvré " ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cet accord que la nouvelle prime du samedi n'était accordée qu'aux conducteurs effectuant un service un samedi ouvré à la date d'entrée en vigueur de cet accord ; qu'en jugeant qu'aucune mention de l'accord n'excluait de son application les salariés ayant quitté l'entreprise avant sa conclusion, la cour d'appel a violé l'article 8 du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 ;

3°/ que l'accord collectif nouveau n'est applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de sa date d'entrée en vigueur, de sorte que le salarié licencié pour cause réelle et sérieuse ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions d'un accord collectif conclu après son licenciement ; qu'en l'espèce, si le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 prévoyait une augmentation des salaires de base rétroactivement au 1er janvier 2015, cet accord n'était applicable qu'aux salariés présents dans l'entreprise à sa date d'entrée en vigueur ; qu'en jugeant que M. J..., qui avait été licencié le 28 janvier 2015, avait droit au paiement de la somme de 44,02 euros à titre de rappel de salaire, pour la période de janvier à mars 2015, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, aux motifs inopérants qu'il ressortait "du protocole pour les NAO 2015 que ces augmentations du salaire de base et de la prime de samedi présentent un caractère rétroactif au 1er janvier 2015" la cour d'appel a violé les articles L. 2261-1 et L. 2231-3 du code du travail, L. 2232-16, L. 2242-1 et L. 2242-5 du code du travail, dans leurs rédactions alors applicables, ainsi que le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 ;

4°/ que l'article 1er du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 intitulé "Augmentation des salaires de l'ensemble du personnel ouvrier conducteurs-receveurs et service technique)" stipulait : "Augmentation, rétroactive au 1er janvier 2015, de 0,6 % du salaire de base" ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cet accord que les augmentations du salaire de base n'étaient accordées qu'aux conducteurs présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de cet accord ; qu'en jugeant qu'aucune mention de l'accord n'excluait de son application les salariés ayant quitté l'entreprise avant sa conclusion, la cour d'appel a violé l'article 1er du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015. »

Réponse de la Cour

5. D'une part, aux termes de l'article L. 2261-1 du code du travail, les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent. Il en résulte qu'un accord collectif peut prévoir l'octroi d'avantages salariaux pour une période antérieure à son entrée en vigueur.

6. D'autre part, il résulte de l'article 2 du code civil qu'une convention ou un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié des droits qu'il tient du principe d'égalité de traitement pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord.

7. Dès lors, la seule circonstance que le contrat de travail d'un salarié ait été rompu avant la date de signature de l'accord collectif ne saurait justifier que ce salarié ne bénéficie pas, à la différence des salariés placés dans une situation identique ou similaire et dont le contrat de travail n'était pas rompu à la date de signature de l'accord, des avantages salariaux institués par celui-ci, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail.

8. La cour d'appel qui a constaté que l'octroi d'une prime du samedi et l'augmentation des salaires de base prévues par l'accord collectif du 8 octobre 2015 présentaient un caractère rétroactif au 1er janvier 2015, en a exactement déduit que la circonstance que le salarié ne faisait plus partie du personnel à la date de signature de l'accord n'était pas de nature à le priver du bénéfice des mesures prévues aux articles 1er et 8 du protocole d'accord pour les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2015 du 8 octobre 2015 pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail.

9. Il s'ensuit que le moyen, inopérant en ses deuxième et quatrième branches, n'est pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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 treize janvier deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour M. J..., demandeur au pourvoi principal

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a décidé, par confirmation, que le licenciement de M. J... était fondé sur une cause réelle et sérieuse, le déboutant de l'ensemble de ses demandes indemnitaires ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement reproche à M. J... deux faits s'ajoutant à ceux déjà sanctionnés en 2013 et 2014 : - le 6 janvier 2015, avoir filmé des usagers à l'aide de son téléphone au cours de l'accostage à l'arrêt "[...]" alors qu'il était au volant de son bus, - le 8 janvier 2015, avoir eu une altercation avec un passager au motif que celui-ci lui avait demandé de remettre les éclairages principaux dans le bus afin de lire, ce qu'il a refusé de faire ; que le premier grief est établi par les pièces produites par la société TRANSDEV ILE DE FRANCE notamment les captures d'écran et vidéos prises à l'intérieur du bus conduit par M. J... ; qu'il a bien utilisé son téléphone portable pour filmer les passagers alors qu'il était au volant et devait manoeuvrer à l'approche d'un arrêt de bus ; qu'il ressort d'une lettre écrite par l'adjoint d'exploitation qui se trouvait sur place, le 6 janvier 2015, que "Lors de son arrivée sur l'arrêt [...], M. J... était en train de filmer le déroulement de sa manoeuvre avec son téléphone portable à la main, tout en conduisant" ; que pour expliquer ces faits, M. J... prétend avoir voulu attirer l'attention sur ses conditions difficiles de travail et sur le nombre excessif des personnes transportées ; qu'il ajoute que son téléphone était posé sur un support de sorte que la sécurité des passagers n'a jamais été compromise ; que cependant, en se comportant comme il l'a fait, le salarié a contrevenu aux règles élémentaires de sécurité dans le transport public qui imposent une vigilance et une maîtrise constante de la part du conducteur de bus, que, dans ses conclusions, M. J... précise lui-même qu'il faisait pivoter son mobile pour filmer son arrivée à l'arrêt ; qu'un tel comportement est particulièrement dangereux à l'approche d'un arrêt de bus fréquenté par de nombreux passagers dont des enfants et le salarié devait recourir à d'autres moyens s'il voulait, comme il le prétend, témoigner des mauvaises conditions de transport ; que le second grief tient à l'altercation survenue avec un passager qui souhaitait le maintien de l'éclairage du bus pour pouvoir lire et s'est heurté au refus de M. J... ; que ces faits sont établis par une lettre de réclamation adressée à la société TRANSDEV ILE DE FRANCE par une passagère qui indique "Après le départ du bus, le chauffeur a éteint les lumières, un passager lui a demandé de rallumer pour pouvoir lire. Le chauffeur est devenu particulièrement agressif et a clairement menacé le passager en lui disant qu'il ne savait pas à qui il avait affaire et nous a laissés dans le noir" ; que M. J... soutient de son côté avoir été agressé par un usager qui se plaignait d'être dans le noir alors qu'une lumière bleue fluorescente était allumée et dit avoir gardé son calme face à cette personne mais les attestations produites par l'intéressé à ce sujet sont contredites par la lettre de réclamation de la passagère qui indique avoir été particulièrement stressée par l'incident et relève le comportement agressif et menaçant du chauffeur qui a refusé d'allumer la lumière ; que le salarié soutient également qu'aucune note ou circulaire ne lui a été adressée au sujet de l'éclairage du bus mais il ressort des documents produits par l'entreprise qu'après un précédent incident similaire, M. J... avait eu un entretien avec son responsable et avait été sensibilisé sur cette question, les clients s'étant déjà plaints du fait qu'ils devaient voyager en soirée avec la veilleuse bleue ; qu'aux deux griefs invoqués dans la lettre de licenciement s'ajoute le fait que le salarié a déjà été sanctionné à plusieurs reprises en 2013 et 2014 ; que M. J... estime qu'il ne doit pas en être tenu compte mais la société TRANSDEV ILE DE FRANCE fait observer à juste titre qu'un dernier manquement professionnel permet de retenir l'ensemble des faits précédents même s'ils ont déjà été sanctionnés en leur temps

pourvu qu'il soit de nature similaire ; que les sanctions prononcées en 2013 et 2014 étant déjà justifiées par les négligences de M. J... au volant de son bus, la société TRANSDEV ILE DE FRANCE était bien fondée à en faire état dans sa lettre de licenciement pour souligner la persistance du comportement fautif du salarié ; que, dans ces conditions, c'est à juste titre que les premiers juges ont décidé que les faits reprochés au salarié étaient établis et suffisamment graves pour entraîner son licenciement ;

ALORS QUE, premièrement, les juges du fond, tenus d'apprécier in concreto les griefs retenus à l'appui d'un licenciement disciplinaire, doivent tenir compte du caractère isolé des faits allégués par l'employeur pour déterminer s'ils sont ou non de nature à justifier un licenciement ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement de M. J... reposait sur une cause réelle et sérieuse, constituée notamment par le grief selon lequel M. J... avait utilisé son smartphone en conduisant, contrevenant ainsi aux règles de sécurité dans le transport public qui imposent une vigilance et une maîtrise constante de la part du conducteur de bus, sans rechercher, comme elle y était expressément invitée, si le caractère ponctuel et de très courte durée de l'utilisation, par M. J..., de son smartphone alors qu'il était au volant du bus qui lui avait été confié par la société TRANSDEV ILE DE FRANCE n'était pas de nature à exclure l'existence d'une faute disciplinaire d'une gravité telle qu'elle justifie un licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

ALORS QUE, deuxièmement, le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; que M. R... faisait valoir, dans ses conclusions (p. 7 et 12), que le fait, pour un salarié n'ayant jamais été sanctionné auparavant pour de tels faits, d'utiliser ponctuellement son téléphone au volant, n'est pas de nature à constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement de M. J... reposait sur une cause réelle et sérieuse, constituée notamment par le grief selon lequel M. J... avait utilisé son smartphone en conduisant, contrevenant ainsi aux règles de sécurité dans le transport public qui imposent une vigilance et une maîtrise constante de la part du conducteur de bus, sans répondre au moyen pertinent tiré du caractère isolé et de courte durée de l'utilisation du smartphone en conduisant le véhicule confié par la société TRANSDEV ILE DE FRANCE, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions, violant, par conséquent, l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS QUE, troisièmement, est nécessairement privé de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur un fait fautif du salarié trouvant sa cause directe dans l'attitude fautive de l'employeur ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement de M. J... reposait sur une cause réelle et sérieuse, constituée notamment par le grief selon lequel avait utilisé son smartphone en conduisant, contrevenant ainsi aux règles de sécurité dans le transport public qui imposent une vigilance et une maîtrise constante de la part du conducteur de bus, sans s'interroger sur le point de savoir si ce fait n'était pas la conséquence directe des manquements de l'employeur, qui ne prenait pas en considération les alertes du salarié, ni les grandes difficultés qu'il rencontrait dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

ALORS QUE, quatrièmement, les juges du fond ne peuvent statuer sans analyser, ne serait-ce que sommairement, les éléments de preuve fondant la demande du salarié ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement de M. J... reposait sur une cause réelle et sérieuse, constituée notamment par l'altercation avec un client au sujet de l'éclairage dans le bus, faisant état d'un comportement agressif et menaçant du chauffeur, en s'appuyant exclusivement sur une lettre de réclamation adressée à la société TRANSDEV ILE DE FRANCE par une passagère indiquant "Après le départ du bus, le chauffeur a éteint les lumières, un passager lui a demandé de rallumer pour pouvoir lire. Le chauffeur est devenu particulièrement agressif et a clairement menacé le passager en lui disant qu'il ne savait pas à qui il avait affaire et nous a laissés dans le noir" et en se bornant à affirmer que les attestations produites par l'intéressé à ce sujet étaient contredites par ladite lettre de réclamation, sans examiner, ne serait-ce que sommairement, lesdites attestations, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Transdev Ile-de-France, demanderesse au pourvoi incident

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Transdev Ile de France à payer à M. J... la somme de 16 euros au titre de la prime de samedi, pour la période de janvier à mars 2015, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes ;

AUX MOTIFS QUE M. J... demande le paiement d'un rappel de salaire et d'une prime de samedi pour la période de janvier à mars 2015 sur le fondement de l'accord d'entreprise intervenu le 8 octobre 2015 ; que si l'employeur fait observer qu'à la date de cet accord, le salarié ne faisait plus partie du personnel de l'entreprise, il ressort du protocole pour les NAO 2015 que ces augmentations du salaire de base et de la prime de samedi présentent un caractère rétroactif au 1er janvier 2015 ; que, contrairement à ce que soutient la société, aucune mention de l'accord n'exclut de son application les salariés ayant quitté l'entreprise avant sa conclusion ; que, dans ces conditions, si les premiers juges ont débouté à juste titre M. J... de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés et d'une prime de remplacement, c'est à tort qu'ils lui ont refusé le rappel de salaire et de prime de samedi ; que le jugement sera infirmé sur ce seul point et la société Transdev Ile de France devra verser au salarié les sommes de 44,02 € et de 16 qui lui sont dues ;

1°) ALORS QUE l'accord collectif nouveau n'est applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de sa date d'entrée en vigueur, de sorte que le salarié licencié ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions d'un accord collectif conclu après son licenciement ; qu'en l'espèce, si le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 prévoyait la création d'une nouvelle prime de samedi pour les conducteurs-receveurs, rétroactivement au 1er janvier 2015, cet accord n'était applicable qu'aux salariés présents dans l'entreprise à sa date d'entrée en vigueur ; qu'en jugeant que M. J..., qui avait été licencié le 28 janvier 2015, avait droit, au titre de l'accord conclu plusieurs mois après son licenciement, au paiement de la somme de 16 euros au titre de prime de samedi, pour la période de janvier à mars 2015, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, aux motifs inopérants qu'il ressortait « du protocole pour les NAO 2015 que ces augmentations du salaire de base et de la prime de samedi présentent un caractère rétroactif au 1er janvier 2015 » la cour d'appel a violé les articles L. 2261-1 et L. 2231-3 du code du travail, L. 2232-16, L. 2242-1 et L. 2242-5 du code du travail, dans leurs rédactions alors applicables, ainsi que le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 ;

2°) ALORS QUE l'article 8 du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 intitulé « Création d'une prime de samedi pour les conducteurs-receveurs » stipulait : « Rétroactivement au 1er janvier 2015, il est créé une prime de service du Samedi d'un montant de 2 euros. Cette prime est attribuée au conducteur effectuant un service un samedi ouvré » ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cet accord que la nouvelle prime du samedi n'était accordée qu'aux conducteurs effectuant un service un samedi ouvré à la date d'entrée en vigueur de cet accord ; qu'en jugeant qu'aucune mention de l'accord n'excluait de son application les salariés ayant quitté l'entreprise avant sa conclusion, la cour d'appel a violé l'article 8 du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015.

SECOND MOYEN DE CASSATION.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Transdev Ile de France à payer à M. J... la somme de 44,02 euros à titre de rappel de salaire, pour la période de janvier à mars 2015, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes ;

AUX MOTIFS QUE M. J... demande le paiement d'un rappel de salaire et d'une prime de samedi pour la période de janvier à mars 2015 sur le fondement de l'accord d'entreprise intervenu le 8 octobre 2015 ; que si l'employeur fait observer qu'à la date de cet accord, le salarié ne faisait plus partie du personnel de l'entreprise, il ressort du protocole pour les NAO 2015 que ces augmentations du salaire de base et de la prime de samedi présentent un caractère rétroactif au 1er janvier 2015 ; que, contrairement à ce que soutient la société, aucune mention de l'accord n'exclut de son application les salariés ayant quitté l'entreprise avant sa conclusion ; que, dans ces conditions, si les premiers juges ont débouté à juste titre M. J... de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés et d'une prime de remplacement, c'est à tort qu'ils lui ont refusé le rappel de salaire et de prime de samedi ; que le jugement sera infirmé sur ce seul point et la société Transdev Ile de France devra verser au salarié les sommes de 44,02 € et de 16 qui lui sont dues ;

1°) ALORS QUE l'accord collectif nouveau n'est applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de sa date d'entrée en vigueur, de sorte que le salarié licencié pour cause réelle et sérieuse ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions d'un accord collectif conclu après son licenciement ; qu'en l'espèce, si le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 prévoyait une augmentation des salaires de base rétroactivement au 1er janvier 2015, cet accord

n'était applicable qu'aux salariés présents dans l'entreprise à sa date d'entrée en vigueur ; qu'en jugeant que M. J..., qui avait été licencié le 28 janvier 2015, avait droit au paiement de la somme de 44,02 euros à titre de rappel de salaire, pour la période de janvier à mars 2015, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, aux motifs inopérants qu'il ressortait « du protocole pour les NAO 2015 que ces augmentations du salaire de base et de la prime de samedi présentent un caractère rétroactif au 1er janvier 2015 » la cour d'appel a violé les articles L. 2261-1 et L. 2231-3 du code du travail, L. 2232-16, L. 2242-1 et L. 2242-5 du code du travail, dans leurs rédactions alors applicables, ainsi que le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 ;

2°) ALORS QUE l'article 1er du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 intitulé « Augmentation des salaires de l'ensemble du personnel ouvrier (conducteurs-receveurs et service technique) » stipulait : « Augmentation, rétroactive au 1er janvier 2015, de 0,6 % du salaire de base » ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cet accord que les augmentations du salaire de base n'étaient accordées qu'aux conducteurs présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de cet accord ; qu'en jugeant qu'aucune mention de l'accord n'excluait de son application les salariés ayant quitté l'entreprise avant sa conclusion, la cour d'appel a violé l'article 1er du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015.