SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 24 mars 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 386 FS-P+I

Pourvoi n° X 19-15.920

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 MARS 2021

La société Compass Group France, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° X 19-15.920 contre l'arrêt rendu le 2 mai 2019 par la cour d'appel de Caen (chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant à M. M... J..., domicilié [...], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Compass Group France, et l'avis de Mme Rémerly, avocat général, après débats en l'audience publique du 3 février 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Mariette, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mme Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Prieur, Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, et Mme Pontonnier, 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 (Caen, 2 mai 2019), la société Scolarest, spécialisée dans la restauration collective auprès des établissements d'enseignement et des collectivités territoriales, a absorbé, le 31 mars 2003, la société Médirest qui exerçait une activité de restauration collective auprès d'établissements de santé et médico-sociaux.
2. La société Scolarest a pris le nom de Compass Group France en juin 2006 et exerce désormais son activité de restauration collective sous les marques Eurest, Médirest et Scolarest issues de la dénomination des trois sociétés qui étaient auparavant distinctes et formaient une unité économique et sociale.
3. M. J... a été engagé à compter du 1er septembre 2008, par la société Compass Group France, en qualité de chef de cuisine affecté dans un centre de médecine physique et de réadaptation.
4. Il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir, en application de l'accord collectif sur la réduction et l'aménagement du temps de travail applicable au personnel de statut employé conclu dans l'entreprise Scolarest le 22 décembre 1999, un rappel de salaire et de congés payés afférents concernant des journées fériées non travaillées, s'opposant à ce que ces jours fussent considérés par l'employeur comme des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail en application de l'accord de réduction du temps de travail conclu au sein de la société Médirest le 20 janvier 2000, au motif que cet accord collectif n'était plus applicable dans l'entreprise à la suite de l'absorption de cette société par la société Scolarest.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen, ci-après annexé

5. 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 le premier moyen

Énoncé du moyen

6. L'employeur fait grief à l'arrêt de constater qu'à compter du 1er juin 2004 l'accord Medirest était caduc et que s'appliquait l'accord Scolarest et de le condamner à verser au salarié des sommes au titre des jours fériés indûment déduits des congés, des jours fériés travaillés et à titre de rappel de prime de jours fériés, outre les congés payés afférents sur ces sommes, alors :

« 1°/ que la mention de la date à laquelle le jugement a été rendu constitue une formalité substantielle ; que ne satisfait pas à cette exigence légale l'arrêt qui est daté du 2 mai 2019, tout en ayant été mis à la disposition des parties et de leurs conseils le 25 avril 2019 ; qu'en comportant une date nécessairement fautive, l'arrêt attaqué doit être annulé par application de l'article 454 du code de procédure civile ;

2°/ que les délibérations des juges sont secrètes ; que ne satisfait pas à cette exigence légale, la mise à la disposition des parties et de leurs conseils de l'arrêt avant son prononcé en audience publique ; qu'en l'espèce, la société Compass Group France est en mesure de justifier que l'arrêt a été mis à la disposition des parties le 25 avril 2019, une semaine avant la date à laquelle l'arrêt indique avoir été prononcé publiquement ; qu'en l'état de cette situation qui méconnaît le principe du secret du délibéré, l'annulation est encourue en application de l'article 448 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

7. Aux termes de l'article 457 du code de procédure civile, le jugement a la force probante d'un acte authentique. Il en résulte que la contestation des mentions concernées par cette force probante ne peut que revêtir la forme d'une inscription de faux.

8. L'arrêt mentionne, à deux reprises, qu'il a été rendu le 2 mai 2019, sous la mention « Chambre sociale section 1 », en tête de l'arrêt et dans la mention « arrêt prononcé publiquement contradictoirement le 2 mai 2019 à 14 heures 00 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile ».

9. Ces énonciations ne peuvent donc être critiquées que par la voie d'une inscription de faux, en sorte qu'en l'absence d'élément établissant qu'une procédure en ce sens a été entamée, le moyen ne peut être accueilli.

Sur le deuxième moyen

Énoncé du moyen

10. L'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 1°/ que la cour d'appel ne pouvait statuer comme elle l'a fait, sans s'expliquer sur la méthode de comparaison utilisée et sur ce qui la différencie de la méthode de comparaison exposée par la société Compass Group France, cette dernière offrant pour sa part de démontrer que l'accord Médirest était plus favorable que l'accord Scolarest sans que les données chiffrées justifiant les conclusions de l'employeur soient contestées ; qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2261-14 du code du travail ;

2°/ qu'en cas de concours entre accords collectifs, le régime le plus favorable doit être déterminé par une comparaison des avantages ayant le même objet ou la même cause ; qu'en procédant à une comparaison de groupes d'avantages n'ayant ni le même objet ni la même cause et sans tenir compte du fonctionnement global de l'entreprise et de la nécessité d'en assurer la continuité, la cour d'appel a violé par fautive application le principe fondamental en droit du

travail selon lequel en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application, ensemble l'article L. 2261-14 du code du travail ;

3°/ qu'en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, les plus favorables d'entre eux pouvant seuls être accordés ; que, dès lors, la cour d'appel ne pouvait s'abstenir de rechercher si les demandes du salarié ne revenaient pas, comme le faisaient valoir les conclusions de la société Compass Groupe France et comme l'avait jugé le conseil de prud'hommes, à lui permettre de cumuler les droits résultant des deux accords, Scolarest et Médirest ; qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé une nouvelle fois sa décision de base légale au regard des articles L. 2261-14 et L. 2254-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

11. Il résulte de l'article L. 2261-14 du code du travail que la mise en cause de l'application de la convention ou de l'accord collectif résulte de la survenance de la fusion, cession, scission, changement d'activité, prévus par ce texte, sans qu'il soit besoin d'une dénonciation.

12. Si, conformément au droit commun des accords collectifs de travail, le nouvel employeur peut, en l'absence d'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables ou d'élaboration de nouvelles dispositions, maintenir, en vertu d'un engagement unilatéral, tout ou partie des dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise absorbée, ce n'est qu'à la condition, s'agissant d'avantages ayant le même objet ou la même cause, que cet accord soit plus favorable que celui applicable au sein de l'entreprise absorbante.

13. La cour d'appel a retenu qu'en raison de l'absorption par la société Scolarest de la société Medirest l'accord Medirest du 25 janvier 2000 avait été mis en cause et a fait ressortir que l'employeur en faisait une application volontaire.

14. Relevant, d'abord, qu'avant application de la journée de solidarité, la durée du travail prévue par l'accord d'entreprise Médirest du 25 janvier 2000 était de 1 600 heures alors que celui conclu, le 22 décembre 1999, au sein de la société Scolarest, prévoyait une durée annuelle de 1 594 heures, et ensuite, que 143 jours de repos annuels étaient prévus dans l'accord Médirest (104 jours de repos hebdomadaires, 25 jours de congés payés et 14 jours annuels de crédit repos comprenant 7 jours fériés et 7 jours de repos complémentaires RTT) contre 149 jours dans l'accord d'entreprise Scolarest (104 jours de repos hebdomadaires, 25 jours de congés payés, 9 jours fériés et 11 jours de repos complémentaires RTT), la cour d'appel a, sans priver sa décision de base légale, procédé à une comparaison d'avantages ayant le même objet ou la même cause.

15. Elle en a exactement déduit, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, que les dispositions de l'accord Scolarest, qui étaient plus favorables que celles de l'accord Medirest, étaient seules applicables, en sorte que le salarié était bien fondé à en réclamer le bénéfice.

16. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Compass Group France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Compass Group France ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Compass Group France

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR constaté qu'à compter du 1^{er} juin 2014, l'accord MEDIREST était caduc et que s'appliquait l'accord SCOLAREST et d'AVOIR condamné la SAS COMPASS GROUP FRANCE à verser à Monsieur J... les sommes de 1231,23 € bruts au titre des jours fériés indûment déduits des congés, outre 123,12€ bruts au titre des congés payés afférents, 456,95€ bruts et 45,69€ bruts au titre des jours fériés travaillés et des congés payés afférents, 218,69 € bruts et 21,87€ bruts à titre de rappel de prime de jours fériés et au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 14 décembre 2016, et 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens de première instance et d'appel ;

APRES AVOIR INDIQUE AVOIR ETE « prononcé publiquement contradictoirement le 02 mai 2019 à 14h00 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile » ;

1) ALORS QUE la mention de la date à laquelle le jugement a été rendu constitue une formalité substantielle ; que ne satisfait pas à cette exigence légale l'arrêt qui est daté du 2 mai 2019, tout en ayant été mis à la disposition des parties et de leurs conseils le 25 avril 2019 ; qu'en comportant une date nécessairement fautive, l'arrêt attaqué doit être annulé par application de l'article 454 du code de procédure civile ;

2) ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE les délibérations des juges sont secrètes ; que ne satisfait pas à cette exigence légale, la mise à la disposition des parties et de leurs conseils de l'arrêt avant son prononcé en audience publique ; qu'en l'espèce, la société COMPASS GROUP FRANCE est en mesure de justifier que l'arrêt a été mis à la disposition des parties le 25 avril 2019, une semaine avant la date à laquelle l'arrêt indique avoir été prononcé publiquement ; qu'en l'état de cette situation qui méconnaît le principe du secret du délibéré, l'annulation est encourue en application de l'article 448 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR constaté qu'à compter du 1^{er} juin 2014, l'accord MEDIREST était caduc et que s'appliquait l'accord SCOLAREST et d'AVOIR condamné la SAS COMPASS GROUP FRANCE à verser à Monsieur J... les sommes de 1.231,23 € bruts au titre des jours fériés indûment déduits des congés, outre 123,12€ bruts au titre des congés payés afférents, 456,95€ bruts et 45,69€ bruts au titre des jours fériés travaillés et des congés payés afférents, 218,69 € bruts et 21,87€ bruts à titre de rappel de prime de jours fériés et au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 14 décembre 2016, et 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « La SA SHR (société hôtelière des restaurations), devenue, en avril 1999, la SAS Scolarest, a absorbé, le 31 mars 2003, la SAS Médirest qui a été radiée le 17 avril 2003 du registre du commerce et des sociétés ; que cette société Scolarest a pris le nom de COMPASS GROUP FRANCE en juin 2006 ; qu'en application de l'article 12261-14 du code du travail (anciennement L132-8 alinéa 7), l'absorption de Médirest par Scolarest a entraîné la mise en cause des accords collectifs conclus au sein de Médirest et leur disparition 15 mois après cette absorption, soit un an après l'expiration de la durée de préavis de trois mois ; que la SAS COMPASS GROUP FRANCE ne saurait donc prétendre que l'accord Médirest (signé le 25 janvier 2000) aurait simplement "continué à s'appliquer" ; qu'en effet, la SAS COMPASS GROUP FRANCE ne pouvait continuer à l'appliquer que s'il était plus favorable que l'accord Scolarest (signé le 22 décembre 1999) ; que tel n'est pas le cas, contrairement à ce qu'indique la SAS COMPASS GROUP FRANCE ; qu'en effet, avant application de la journée de solidarité, la durée du travail prévue par l'accord Médirest était de 1600 H (article 6) alors que celui de Scolarest était de jours de repos, 25 jours de congés et 14 jours annuels de crédit repos) (article 9.1) contre 149 jours dans l'accord Scolarest (104 jours de repos, 25 jours de congés, 9 jours fériés et 11 jours de RTT) (article 3.1 à 3.3) ; que la SAS COMPASS GROUP FRANCE ne pouvait donc appliquer l'accord Médirest, plus défavorable que l'accord Scolarest ; que

M. J... est en conséquence fondé à voir dire l'accord Médirest caduc à compter du 1er juin 2014, applicable l'accord Scolarest (du moins jusqu'à conclusion d'un nouvel accord d'entreprise) et à obtenir un rappel au titre des droits qui ont été éludés » ;

1. ALORS QUE la cour d'appel ne pouvait statuer comme elle l'a fait, sans s'expliquer sur la méthode de comparaison utilisée et sur ce qui la différencie de la méthode de comparaison exposée par la société COMPASS GROUP FRANCE, cette dernière offrant pour sa part de démontrer que l'accord MEDIREST était plus favorable que l'accord Scolarest sans que les données chiffrées justifiant les conclusions de l'employeur soient contestées ; qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.2261-14 du Code du travail ;

2. ALORS QU' en cas de concours entre accords collectifs, le régime le plus favorable doit être déterminé par une comparaison des avantages ayant le même objet ou la même cause ; qu'en procédant à une comparaison de groupes d'avantages n'ayant ni le même objet ni la même cause et sans tenir compte du fonctionnement global de l'entreprise et de la nécessité d'en assurer la continuité, la cour d'appel a violé par fausse application le principe fondamental en droit du travail selon lequel en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application, ensemble l'article L.2261-14 du code du travail ;

3. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QU'en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, les plus favorables d'entre eux pouvant seuls être accordés ; que, dès lors, la cour d'appel ne pouvait s'abstenir de rechercher si les demandes du salarié ne revenaient pas, comme le faisaient valoir les conclusions de la société COMPASS GROUP FRANCE et comme l'avait jugé le conseil de prud'hommes, à lui permettre de cumuler les droits résultant des deux accords, SCOLAREST et MEDIREST ; qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé une nouvelle fois sa décision de base légale au regard des articles L.2261-14 et L. 2254-1 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit qu'à compter du 1er juin 2014, l'accord MEDIREST était caduc et que s'appliquait l'accord SCOLAREST et d'AVOIR condamné la société COMPASS GROUP FRANCE à verser à Monsieur J... les sommes de 1.231,23 € bruts au titre des jours fériés indûment déduits des congés, outre 123,12€ bruts au titre des congés payés afférents, 456,95 € bruts et 45,69 € bruts au titre des jours fériés travaillés et des congés payés afférents, 218,69 € bruts et 21,87€ bruts à titre de rappel de prime de jours fériés et au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 14 décembre 2016, et 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les jours fériés décomptés comme jours de congés : que l'accord Médirest prévoyait l'octroi de 14 jours de crédit annuel de repos incluant les jours fériés, ce qui a conduit la SAS COMPASS GROUP FRANCE à soustraire un jour de repos de ce crédit, pour chaque jour férié chômé ; que si l'accord Scolarest avait été appliqué, M. J... aurait bénéficié, chaque année, de 9 jours fériés en plus de ses autres jours de repos ; qu'en conséquence, chaque fois que la SAS COMPASS GROUP FRANCE lui a décompté un jour de repos lorsqu'il ne travaillait pas un jour férié il a droit au paiement correspondant à ce jour de repos indûment décompté, dans la limite de 9 jours fériés par an ; qu'au vu du tableau coté 13, non contesté par la SAS COMPASS GROUP FRANCE (ni quant aux jours mentionnés ni quant aux sommes retenues), M. J... peut prétendre aux rappels suivants : *En 2013: que faute d'observations concernant les 8 premiers jours fériés de l'année et en l'absence des bulletins de paie correspondant, il y a lieu de considérer que M. J... a normalement bénéficié de ces 8 jours fériés sans ponction sur son crédit de jours de repos ; que M. J... pouvait encore bénéficier d'un 9ème jour férié, le 1er novembre ; que ce jour ayant été décompté comme jour de repos, il a droit à son paiement (soit 84,17€) ; qu'en revanche, il ne peut prétendre au paiement du 11 novembre, ce jour férié excédant le quota de 9 jours fériés prévus par l'accord Scolarest ;*En 2014: que 8 jours fériés n'ont pas été travaillés ; que quatre n'appellent pas de commentaires de la part de M. J..., quatre autres ont été décomptés comme jours de repos, M. J... a donc droit à leur paiement (soit 320,78€) ; *En 2015: que 7 jours fériés n'ont pas été travaillés ; que l'un n'appelle pas de commentaires de la part de M. J..., les 6 autres ont été décomptés comme jours de repos ; que M. J... a donc droit à leur paiement (soit 493,37€) ; *En 2016: que 7 jours fériés n'ont pas été travaillés ; que quatre n'appellent pas de

commentaires de la part de M. J..., les 3 autres ont été décomptés comme jours de repos (RTT ou congés payés), M. J... a donc droit à leur paiement (soit 250,29€) ; *En 2017: que 9 jours fériés n'ont apparemment pas été travaillés ; que huit n'appellent pas de commentaires de la part de M. J..., le 9ème a été décompté comme jour de repos ; que M. J... a donc droit à son paiement (soit 82,62€) ; qu'au total, la somme due est de 1 231,23€ outre les congés payés afférents ; Sur les jours fériés travaillés : qu'estimant qu'il aurait dû chômer les jours fériés, M. J... réclame, quand ces jours ont été travaillés, d'une part leur paiement, d'autre part, une majoration de 25% pour chaque heure travaillée, enfin, le versement d'une prime pour jours fériés ; que comme précisé ci-dessus, M. J... devait bénéficier de 9 jours fériés ; que si l'un de ces 9 jours a été travaillé, M. J... a droit à son paiement ; qu'en 2014, 8 jours fériés ont été chômés, trois autres ont été travaillés ; que l'accord collectif ne lui donnant droit qu'à 9 jours fériés, M. J... ne peut valablement réclamer que le paiement d'un seul jour férié (soit 99,61€) ; que les deux autres jours n'avaient pas à être chômés, ils entrent donc dans le compte normal de ses jours de travail et n'ont pas à être payés en plus ; qu'en 2015, 7 jours fériés ont été chômés, quatre autres ont été travaillés ; que M. J... a droit au paiement de deux de ces jours (soit 178,14€) ; qu'en 2016, 7 jours fériés ont été chômés, quatre autres ont été travaillé ; que M. J... a droit au paiement de deux de ces jours (soit 179,20€) ; qu'en 2017, au vu du tableau établi par M. J..., 9 jours fériés ont été chômés, en conséquence, il n'a pas droit au paiement des deux autres jours fériés qui ont été travaillés ; qu'au total, la somme due est de 456,95€ outre les congés payés afférents ; (

) (M. J... sera débouté de sa demande de paiement en heures supplémentaires des heures travaillées un jour férié) ; que l'existence d'une prime de jours fériés est admise par la SAS COMPASS GROUP FRANCE ; qu'elle correspond à une majoration de 50% de heures travaillées un jour férié ; que les jours fériés travaillés et le nombre d'heures travaillées mentionnées par M. J... dans le tableau précité sont confortés par les plannings produits ; qu'en 2014, M. J... a travaillé 9H le 8 mai, 9H le 9 juin (lundi de Pentecôte) et 9H le 1er novembre ; que son salaire horaire était de 11,06€ (1 678,66€:151,671-l). Il aurait dû percevoir [(27Hxl 1,06€):2]=149,41€. Ayant perçu 91,86€, lui restent dus 57,55€ ; qu'en 2015, il se plaint de ne pas avoir perçu la prime due pour son travail, le 1er novembre (8H) et le 11 novembre (6,75H), soit 14,75H au total ; que son salaire horaire était de 11,1342€ (1 688,73€:151,671-l). Il aurait dû percevoir [(14,751-lxl 1,1342€):2]=82,11€ (et non 83,10€) ; qu'en 2017, il se plaint de ne pas avoir perçu la prime due pour son travail, le 1er mai (7H) et le 8 mai (7H) soit 14H au total ; que son salaire horaire était de 11, 2906€ (1 712,45€:151,671-l) ; qu'il aurait dû percevoir [(14Hxl 1,2906€):2]=79,03€ (et non 79,10€) ; qu'au total, la somme due est de 218,69€ outre les congés payés afférents » ;

1. ALORS QU'en ordonnant le paiement des jours fériés décomptés comme jours de congés, sans rechercher si ces jours fériés étaient des jours chômés et rémunérés, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.1 de l'accord Scolarest du 22 décembre 1999 et des articles L.2261-14 et L. 2254-1 du Code du travail ;

2. ALORS QU'en condamnant la société COMPASS GROUP FRANCE à verser à M. [...] des sommes prétendument dues au titre des jours fériés déduits des congés et au titre des jours fériés travaillés ainsi qu'à titre de rappel de jours fériés, sans rechercher si le salarié ne bénéficiait pas ainsi d'un cumul des avantages dus au titre de deux accords collectifs en concurrence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L.2261-14 et L. 2254-1 du Code du travail.