

Dernière mise à jour le 25 novembre 2019

Les primes « brisures » ne sont pas prises en compte pour le respect du minimum conventionnel

Les salariés n'étant pas à la disposition de l'employeur pendant les « brisures » (CCN imprimeries labeur-industries graphiques), elles ne constituent pas du temps de travail effectif et la prime ne permet pas de vérifier le minimum conventionnel.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

2 salariés sont engagés par une société, relevant de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956.

A la suite de leur refus d'une proposition de modification de leur contrat de travail pour motif économique, les salariés sont licenciés pour motif économique le 3 avril 2015.

Mais ils saisissent la juridiction prud'homale, réclamant à cette occasion des rappels de salaire au titre du non-respect du minimum conventionnel, contestant le fait que la prime rémunérant les temps de « brisures » ne saurait être prise en considération dans la vérification du minimum conventionnel.

La Cour d'appel de Douai, dans son arrêt du 26 janvier 2018, donne raison aux salariés.

Cet arrêt est confirmé par la Cour de cassation qui indique à cette occasion que :

- Les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur pendant les « brisures » prévues à l'article 314 bis de la convention collective nationale de travail du personnel

des imprimeries de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 ;

- La cour d'appel en a exactement déduit que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif ;
- Et que, n'étant pas la contrepartie du travail, les primes les rémunérant ne pouvaient être prises en compte pour vérifier si le minimum conventionnel avait été respecté.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'ayant relevé que les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur pendant les « brisures » prévues à l'article 314 bis de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956, la cour d'appel en a exactement déduit que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif et que, n'étant pas la contrepartie du travail, les primes les rémunérant ne pouvaient être prises en compte pour vérifier si le minimum conventionnel avait été respecté ; que le moyen, dont les deux dernières branches critiquent des motifs surabondants, ne peut être accueilli ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE les pourvois ;

Cour de cassation du 05 juin 2019, pourvoi n°18-14298

Commentaire de LégiSocial

Profitons de l'affaire présente pour rappeler les éléments pris en compte (ou pas) pour la vérification du Smic (et donc du minimum conventionnel sauf indications contraires bien évidemment).

Sommes concernées	Prise en compte
Avantages en nature	
Pourboires (centralisés par l'employeur ou perçus directement par le salarié concerné)	
Prime sur chiffre d'affaires	
Primes de vacances, 13 ^{ème} mois, fin d'année (pour les mois où elles sont versées uniquement)	
Primes de performance, de polyvalence, de rendement et de productivité (collective ou individuelle)	Oui
Primes d'enquêtes (primes versées lors de chaque prise de rendez-vous par les enquêteurs)	
Commissions sur CA (arrêt Cour cassation du 10/04/2013, pourvoi 12-15649)	

Sommes concernées	Prise en compte
Contrepartie financière au titre de la clause de non-concurrence	

Non

Majoration pour heures supplémentaires, travail du dimanche, des jours fériés et de nuit

Participation et intéressement

Primes d'ancienneté et d'assiduité

Primes de conditions de travail (primes de froid, de danger, d'insalubrité, salissure, risque, rythme, respect consignes de sécurité, situation géographique)

Indemnités de précarité (contrat CDD)

Indemnités de fin de mission (intérim)

Remboursement de frais

Primes rémunérant des temps de pause dont le chiffrage ne dépend pas du temps de travail

Primes événement familial (mariage, naissance, garde d'enfant...)