

LA JURISPRUDENCE SOCIALE DE L'IMPRIMERIE

Congés payés et prime annuelle (cass.soc, 17 mars 1993, n°90-41.551) :

Dans cette affaire, les parties avaient un différend d'interprétation quant à l'intégration de la prime annuelle dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Pour les hauts magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation, la prime annuelle, habituellement versée en deux fois en application de l'annexe 4 de la convention collective, n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette position a été confirmée par un autre arrêt rendu le 23 mai 2007.

Paiement des jours fériés chômés, Précisions de la Cour de cassation quant aux éléments de rémunération à intégrer (cass.soc, 26 octobre 2011, n°09-43.530)

Il ressort des alinéas 1 et 2 de l'article 316 de la convention collective de l'imprimerie de labeur qu' « afin d'éviter une perte de salaire du fait des jours fériés, il sera payé, pour chacun des jours fériés de la liste limitative ci-dessous, un nombre d'heures égal à la moyenne des nombres d'heures travaillées le même jour de la semaine au cours des 4 semaines précédentes, et au salaire en vigueur la veille du jour férié en cause. »

La Cour de cassation a précisé que pour l'appréciation du salaire en vigueur susvisé, doivent être prises en compte les primes de brisure et d'astreinte ainsi que la majoration pour heures de nuit.

Brisure conventionnelle

Brisure et salaire minimum conventionnel (cass.soc 7 mars 2006 n° 04-13.692)

Il ressort des dispositions de l'article 314 de la convention collective que les salariés travaillant en double équipe bénéficient d'une demi-heure de brisure. Par exemple, un salarié travaillant 7h30 en double équipe perçoit un salaire équivalent à 8 heures.

Dans le cas présent, un salarié a saisi la juridiction prud'homale, estimant en effet que cette prime devait être payée en sus des heures effectivement travaillées. L'employeur soutenait que cette prime pouvait être intégrée au minimum conventionnel.

La Cour de cassation indique que la pause de brisure versée sous forme d'indemnité s'effectuait en fin de journée, c'est-à-dire lorsque le salarié n'était plus sous la direction de l'employeur. Aussi, les juges du fond ont pu en déduire que cette pause ne constituait pas un temps de travail effectif et ne pouvait être prise en compte pour le calcul du salaire minimum conventionnel.

Brisure et temps de travail effectif (Cass.soc 30 mars 1994, n°91-44.868)

Dans cette affaire , les salariés demandaient un rappel de salaires, de primes annuelles et de congés payés, arguant du fait que la demi heure non travaillée mais payée était incluse dans le temps de travail effectif et qu'elle devait à ce titre être prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

La Cour de cassation répond néanmoins dans son attendu de principe « qu'il résulte de l'article L. 212-4 du Code du travail que la durée du travail s'entend du travail effectif ; que les temps d'inaction ne peuvent être pris en considération pour l'appréciation du droit aux majorations pour heures supplémentaires que si une convention collective ou un usage prévoit leur assimilation à un temps de travail effectif. »