

**TRIBUNAL
DE GRANDE
INSTANCE
DE PARIS**



1/4 social

N° RG :
13/07973

N° MINUTE :

JUGEMENT
rendu le 18 mars 2014

Assignation du :
28 mai 2013

A L

DEMANDERESSE

**FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE
CGT**

263 rue de paris
93515 MONTREUIL

représentée par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au
barreau de PARIS, vestiaire #E1485

DÉFENDERESSE

Société AUBERT & DUVAL

33 avenue du Maine
75755 PARIS CEDEX 15

représentée par Me Jérôme ARTZ de la SELAS JACQUES
BARTHELEMY & ASSOCIÉS, avocat au barreau de PARIS, vestiaire
#L0097

**Expéditions
exécutoires
délivrées le :**

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Madame Anne LACQUEMANT, Vice-Président
Président de la formation

Madame Florence BUTIN, Vice-Président
Madame Pénélope POSTEL-VINAY, Vice-Président
Assesseurs

assistées de Elisabeth AUBERT, Greffier lors des débats

DEBATS

A l'audience du 11 février 2014
tenue en audience publique

JUGEMENT

- Contradictoire.
- En premier ressort.
- Prononcé publiquement, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- Signé par Anne LACQUEMANT, Président et par Elisabeth AUBERT, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La société Aubert & Duval, filiale du groupe minier et métallurgique ERAMET, a pour activité le développement, l'élaboration et la transformation à chaud des aciers spéciaux, superalliages, alliages d'aluminium et alliages de titane.

Cette entreprise verse à ses salariés différentes indemnités prévues conventionnellement ou par décision de l'employeur, telles que l'indemnité de transport, l'indemnité de panier de nuit, l'indemnité de panier de jour et la prime de douche.

Suivant assignation délivrée le 28 mai 2013, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT demande au tribunal de :

- dire que la société Aubert & Duval est tenue d'appliquer dans tous ses établissements l'article 7 de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier de la métallurgie et l'article L. 3141-22 du code du travail,
- enjoindre en conséquence à cette dernière d'inclure l'indemnité de transport, l'indemnité de panier de nuit, l'indemnité de panier de jour et la prime de douche dans l'assiette de calcul du complément de salaire versé en cas de maladie et dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés et ce, sous astreinte de 5.000 euros par violation constatée,
- la condamner à lui payer la somme de 20.000 euros en réparation du préjudice causé à la profession qu'elle représente,
- la condamner à lui payer la somme de 5.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient à l'appui de ses demandes qu'en ne prenant pas en compte, dans le calcul des sommes versées au salarié en arrêt de travail pour maladie ou en congés payés, l'intégralité de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant ces périodes, la société Aubert & Duval viole les dispositions de l'article 7 de l'accord sur la mensualisation du personnel ouvrier de la métallurgie ainsi que celles de l'article L. 3141-22 du code du travail fixant le montant minimal de l'indemnité de congés payés, et fait valoir que la rémunération perçue par les salariés au titre de la mensualisation ne correspond pas exactement à la contrepartie d'un travail effectif, que dès lors doit être considéré comme du salaire toute somme ou avantage accordé à l'occasion du travail dans l'entreprise, qu'en l'espèce, il est manifeste que l'indemnité de transport, l'indemnité de panier de jour, l'indemnité de panier de nuit et la prime de douche, versées aux salariés de la société Aubert & Duval, sont des accessoires de rémunération dont le montant est forfaitaire et déterminé à l'avance, visant des sujétions liées à l'organisation du travail ou à l'emploi.

Aux termes de ses conclusions notifiées le 18 novembre 2013, la société Aubert & Duval s'oppose aux demandes et sollicite la condamnation de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT à lui verser la somme de 3.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle expose que les indemnités objet du litige présentent le caractère de remboursement de frais professionnels et doivent dès lors être exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés et de l'indemnité pour maladie, qu'en effet les primes, seraient-elles forfaitaires, ne constituent pas un complément de salaire lorsqu'elles ont pour objet d'indemniser leurs bénéficiaires de dépenses supplémentaires causées par l'exécution de la prestation de travail.

Pour un plus ample exposé des faits et de l'argumentation des parties, il est renvoyé conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, à leurs dernières conclusions précitées.

MOTIFS

La société Aubert & Duval précise dans ses conclusions que, contrairement aux mentions figurant dans l'assignation, Interforge et Airforge ne sont pas des établissements de l'entreprise mais des sociétés distinctes, ce qui n'a pas été contesté par la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT.

La société défenderesse compte dès lors cinq établissements et non sept.

Sur la nature des indemnités litigieuses

L'article 7 de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation applicable aux salariés de la société Aubert & Duval, prévoit, sous certaines conditions, une garantie de maintien de salaire en cas d'absence du salarié pour maladie ou accident dans les termes suivants : *"pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler..."*.

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

Que le II de cet article précise que *"...l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction du salaire gagné dû pour la période précédent le congé, de la durée du travail effectif dans l'établissement..."*.

La société Aubert & Duval considère que les indemnités de panier de nuit et de jour, les indemnités de transport et les primes de douche qu'elle verse à ses salariés, en application de dispositions conventionnelles ou d'une décision unilatérale applicables au sein de ses cinq établissements, ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés ni dans celui du complément de salaire versé en cas de maladie, étant observé qu'il ressort des procès-verbaux des réunions des comités d'établissement que les situations apparaissent disparates selon les établissements et selon le motif de l'absence (congé ou maladie), l'employeur ayant engagé des discussions aux fins d'harmonisation.

Cette position ne se justifie que si ces indemnités, dont aucune disposition légale ne précise la nature, constituent des frais professionnels correspondant à des dépenses exposées par les salariés, alors qu'au contraire, si elles sont destinées à tenir compte de la nature et des conditions particulières du travail, à compenser une sujétion particulière à l'emploi, elles doivent être incluses dans l'assiette de calcul des congés payés et des sommes versées au titre du maintien de salaire en cas de maladie, en application des articles 7 de l'accord du 10 juillet 1970 et L. 3141-22 du code du travail.

S'agissant des indemnités de panier

L'article 18-2 de l'avenant de la convention collective de la Nièvre du 10 décembre 1981 étendu par arrêté du 26 mai 1982 applicable au sein de l'établissement d'Imphy prévoit que *"les ouvriers ou ATAM, qui travaillent au moins huit heures consécutives, présents dans l'établissement de 23 heures à 2 heures recevront une indemnité de panier"*.

L'accord d'établissement du 27 juin 1969 conclu au sein de ce même établissement rappelle à l'article 4 que la prime de panier de nuit définie par l'article de la convention collective de la métallurgie nivernaise et précise en son article 5 que *"la prime de panier de jour concerne exclusivement le personnel qui, pour des motifs de service, est appelé à travailler en poste continu de 8 heures : soit de 5 heures à 13 heures, soit de 13 heures à 21 heures"*.

L'article 20 de la convention collective de la métallurgie de la Loire et d'Yssingeaux applicable au sein de l'établissement de Firminy, stipule que *"tout salarié dont l'horaire comporte au moins quatre heures de présence entre 22 heures et 6 heures reçoit une indemnité de panier..."*.

L'article 18 de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 applicable au sein de l'établissement de Genevilliers prévoit en son article 18 que *“les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une prime minimale dite indemnité de panier....cette indemnité sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures”*.

L'article 14 de la convention collective de la métallurgie du Puy-de-Dôme et de Clermont-Ferrand du 17 janvier 1992 applicable au sein des établissements d'Issoire et d'Ancizes prévoit que *“tout mensuel travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit correspondant à une fois et demie la rémunération minimale hiérarchique du 1^{er} échelon, niveau I, divisée par 169 heures. Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes ou attribuée par moitié à chacune des deux équipes”*.

L'indemnité de panier de nuit et l'indemnité de panier de jour ainsi versées aux salariés, et fixées de manière forfaitaire, calculées dans certains établissements en fonction du salaire minimum garanti et revalorisé comme ce salaire, ne constituent pas le remboursement de frais engagés effectivement par ceux-ci mais un complément de salaire octroyé en considération de la sujétion particulière que représente le travail de nuit ou le travail posté sans que le salarié concerné ait à justifier qu'il a exposé des frais supplémentaires.

En conséquence, il doit être tenu compte de ces primes, que les salariés auraient perçues s'ils avaient travaillé, dans le calcul des congés payés et de l'indemnité de maintien du salaire en cas de maladie.

Sur l'indemnité de transport

L'accord signé au sein de l'établissement d'Imphy le 10 octobre 2003, intitulé “accord indemnité de transport”, prévoit le paiement d'une indemnité calculée en fonction de la distance ville du domicile/Imphy, aucune indemnité n'étant versée lorsque la distance est inférieure ou égale à 3 kilomètres.

L'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Puy-de-Dôme et de Clermont-Ferrand applicable au sein de l'établissement d'Issoire prévoit l'allocation d'une indemnité de transport pour les salariés résidant dans une commune distante de 5 kilomètres au moins de la commune du lieu de travail, calculée en pourcentage du salaire et variant selon la distance.

Une indemnité de transport a également été mise en place par décision unilatérale de l'employeur au sein de l'établissement de Genevilliers et au sein de l'établissement d'Ancizes, dans des conditions similaires à l'accord signé au sein de l'établissement d'Imphy.

Ces indemnités de transport sont versées à tous les salariés, en considération de la distance domicile/travail pour la tranche entre 3 et 40 kilomètres et sans considération de celle-ci au-delà, sans lien avec la réalité des frais exposés dont il n'est d'ailleurs pas demandé de justificatifs, lesdites indemnités étant indexées, au moins pour l'établissement d'Issoire, sur les augmentations générales des salaires.

Ces indemnités qui ne correspondent pas au remboursement de frais effectivement engagés par les salariés, constituent un complément de salaire et doivent par conséquent être incluses dans l'assiette de calcul des congés payés et de l'indemnité de maintien du salaire en cas de maladie.

Sur la prime de douche

Il est constant qu'une prime de douche est versée à certains des salariés de la société Aubert & Duval, à l'exception de ceux de l'établissement d'Ancizes ainsi qu'il ressort du tableau récapitulatif des différentes primes versé aux débats.

L'accord conclu au sein de l'établissement de Pamiers précise que cette prime vient compenser le temps nécessaire à la prise d'une douche pour les salariés dont les conditions de travail nécessitent de prendre une douche, ce temps n'étant pas considéré comme du temps de travail effectif.

Une telle indemnité ne correspond pas à un remboursement de frais professionnels mais vise à compenser la sujétion particulière de certains emplois et constitue dès lors un complément de salaire entrant dans l'assiette de calcul des congés payés et de l'indemnité de maintien de salaire en cas de maladie.

Sur le prononcé d'une astreinte

Le prononcé d'une astreinte n'apparaît pas nécessaire dès lors qu'aucune circonstance ne permet de retenir que la société Aubert & Duval se soustraira à l'exécution de la présente décision de justice lui imposant d'inclure les indemnités litigieuses dans le calcul des congés payés et de l'indemnité de maintien de salaire en cas de maladie.

Sur la demande de dommages et intérêts

La société Aubert & Duval a pu légitimement se méprendre sur la nature des primes litigieuses et l'analyse qu'elle a pu faire de celle-ci n'apparaît pas constitutive d'une faute.

En conséquence, sa responsabilité ne saurait être engagée et la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

Sur la demande formée en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

La société Aubert & Duval qui succombe doit être condamnée aux dépens et en conséquence, en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, à verser à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT une indemnité qui sera équitablement fixée à la somme de 3.000 euros.

PAR CES MOTIFS

Enjoint à la société Aubert & Duval d'inclure l'indemnité de transport, l'indemnité de panier de nuit, l'indemnité de panier de jour et la prime de douche dans l'assiette de calcul du complément de salaire versé en cas d'arrêt de travail pour maladie et dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ;

Dit n'y avoir lieu à assortir cette injonction d'une astreinte ;

Déboute la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT de sa demande de dommages et intérêts ;

Condamne la société Aubert & Duval à payer à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT la somme de 3.000 euros (trois mille euros) en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Aubert & Duval aux dépens.

Fait et jugé à Paris le 18 mars 2014

Le Greffier

Le Président

E. AUBERT

A. LACQUEMANT