La prime de panier n'est pas automatiquement due au représentant du personnel

Emmanuel Noirot
Avocat associé, Calix Société d'Avocats

Charlotte Pruvot
Avocat, Calix Société d'Avocats

Un représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de son mandat. En matière de primes de panier, celles-ci doivent-elles être versées par l'employeur lorsque le salarié n'occupe pas son poste de travail mais exerce son mandat de représentant du personnel ? À cette question, la Cour de cassation apporte une clarification.

Cass. soc., 20 juin 2018, n° 16-22.453 D

La notion de prime de panier recouvre des réalités diverses

En cas de travail de nuit, de travail itinérant ou encore de travail posté, une indemnité, souvent forfaitaire, est fréquemment attribuée afin de permettre aux salariés ne pouvant regagner leur domicile de prendre leur repas hors du restaurant d'entreprise.

Depuis plusieurs années pourtant, la question de la qualification juridique de la « prime de panier », d'origine conventionnelle, n'était pas tranchée unanimement par les juges. La jurisprudence considérait **tantôt** qu'elle constituait un **complément de salaire** (*Cass. soc. 21 janv. 2015 n°13-20.729*), **tantôt** qu'il s'agissait en réalité d'un **remboursement de frais** (*Cass. soc. 19 mai 2010 n°08-45.402*).

Bien que cette prime puisse paraître modique, la question de sa qualification n'en reste pas moins importante, non seulement pour déterminer les conditions de son versement mais également au regard des conséquences qui y sont attachées : régime social et fiscal applicable, prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement et celle des congés payés ou encore intégration dans la rémunération de référence lors d'une période de maladie….

L'objet de la prime de panier : critère essentiel de la qualification

Par un arrêt de principe du 11 janvier 2017 (*Cass. soc., 11 janv. 2017, n° 15-23.341 P+B+R+I*), la Cour de cassation a affirmé que l'**indemnité de panier** qui a pour objet de « *compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques* », **constitue un remboursement de frais**, peu important son caractère forfaitaire.

La Cour de Cassation avait déjà amorcé ce raisonnement à l'occasion d'un litige concernant l'assiette de l'indemnité de congés payés : nonobstant son caractère forfaitaire, l'indemnité de repas prévue par la convention collective nationale des transports routiers, qui a pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif au déplacement, constitue un remboursement de frais qui n'entre pas dans l'assiette de l'indemnité de congés payés (*Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-14.855*).

Ces décisions faisaient échec à la thèse soutenue par certains selon laquelle une prime de panier uniforme (forfaitaire) constituait nécessairement un complément de salaire.

D'ailleurs, les articles 1 et 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002 (*Arr. Min. 20/12/2002, JORF n° 301*) précisent que les frais professionnels sont une « *charge de caractère spécial inhérente à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions* » dont le remboursement peut avoir lieu « *sur la base d'allocations forfaitaires* ».

Dans sa décision du 20 juin dernier, la Cour de cassation décline l'application de ce rai-

sonnement à la situation particulière des représentants du personnel.

Reprenons les faits : un représentant du personnel, travaillant habituellement de nuit, formulait diverses demandes de rappel de salaire dont celle liée à une « prime de panier ». Il se fondait sur un accord collectif interne à l'entreprise pour affirmer que la prime de panier avait pour objet de compenser la sujétion du salarié travailleur de nuit et affirmait que ses absences, qui pouvaient être occasionnées par l'exécution de son mandat de délégué du personnel en journée, ne devaient pas affecter sa rémunération.

Au soutien de son pourvoi, il arguait du principe bien établi selon lequel les heures de délégation sont rémunérées comme temps de travail effectif si bien que leur utilisation ne doit entraîner aucune perte de salaire. Ainsi, tous les éléments de rémunération qui lui auraient été acquis s'il avait occupé son poste de travail devaient être pris en compte dans son salaire (C. trav., art. *L. 2315-10 pour les membres du CSE et C. trav., art. L. 2315-3 pour les DP ; Cass. soc. 28 oct. 2008 n°07-40.524*).

La Cour de cassation, sans remettre en cause les principes exposés, rejette l'argumentation du délégué du personnel. Elle considère que la prime de panier constitue un remboursement de frais professionnels dont le salarié ne peut en réclamer le paiement puisqu'il ne les a pas exposés, peu important la raison de son absence. À la lecture de l'accord d'entreprise applicable, on ne peut qu'approuver ce raisonnement : « *les salariés travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demie le minimum garanti (valeur au 1er janvier) ; si le changement de poste est effectué à minuit l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes* » (…) « *la prise de jours de RTT est rémunérée sur la base du salaire brut et [que] n'y sont pas intégrées les primes de transport et le primes de panier* ».

Notons que la Cour de cassation avait déjà déboutté des stewards, représentants du personnel, qui sollicitaient des rappels de primes non perçues du fait de leurs activités syndicales mais qui, rappelaient les juges, n'étaient valablement dues qu'à l'occasion de leur participation effective à des vols (*Cass. soc., 3 févr. 2016, n°14-18.777*).

Naissance d'un principe ?

En faisant référence expressément à l'accord collectif applicable, la Cour de cassation n'entend pas affirmer, selon nous, un principe général et absolu mais indique aux juges du fond la marche à suivre : **contrôler si l'indemnité a pour objet de rembourser des frais supportés par les salariés au titre de l'accomplissement de leur mission, puis s'assurer que le salarié qui en réclame le bénéfice est bien placé dans une situation où il supporte effectivement cette charge.**

Tous les salariés de l'entreprise, représentants du personnel inclus, sont placés dans la même situation au regard des règles applicables en matière de frais professionnels : ils perdent le bénéfice de la prime de panier quelle que soit la raison pour laquelle ils n'auront pas tenu leur poste (délégation, maladie, congés payés…).

Le degré de précision des accords collectifs applicables s'avère donc essentiel et, en cas de doute, il est permis de penser que la prime de panier sera considérée comme une indemnité compensant une sujétion et donc, comme un complément de salaire.

La prudence s'impose donc et il conviendra d'être attentif aux décisions ultérieures de la Cour de cassation sur un sujet sensible.