

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 5 mai 2021

Cassation partielle sans renvoi

M. CATHALA, président

Arrêt n° 512 FS-P

Pourvois n°  
B 19-20.547  
à M 19-20.556 JONCTION

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 5 MAI 2021

La société PSA automobiles, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], a formé les pourvois n° B 19-20.547, C 19-20.548, D 19-20.549, E 19-20.550, F 19-20.551, H 19-20.552, G 19-20.553, J 19-20.554, K 19-20.555 et M 19-20.556 contre dix arrêts rendus le 29 mai 2019 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans les litiges l'opposant respectivement :

1°/ à M. [G] [A], domicilié [Adresse 2],

2°/ à M. [P] [D], domicilié [Adresse 3],

3°/ à M. [B] [F], domicilié [Adresse 4],

4°/ à M. [Z] [R], domicilié [Adresse 5],

5°/ à M. [W] [S], domicilié [Adresse 6],

6°/ à M. [B] [G], domicilié [Adresse 7],

7°/ à M. [S] [J], domicilié [Adresse 8],

8°/ à M. [I] [V], domicilié [Adresse 9],

9°/ à M. [O] [Z], domicilié [Adresse 10],

10°/ à M. [E] [Y], domicilié [Adresse 11],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de ses pourvois, les deux moyens de cassation communs annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Monge, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société PSA automobiles, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [A] et des neuf autres salariés, et l'avis de Mme Rémerly, avocat général, après débats en l'audience publique du 10 mars 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Monge, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Prieur, Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, et Mme Piquot, 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 ;

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° B 19-20.547 à M. 19-20.556 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Douai, 29 mai 2019), M. [A] et neuf autres salariés engagés par la Société française de mécanique, devenue la société Peugeot Citroën automobiles (la société PCA) puis la société PSA automobiles, ont été affectés à une équipe de suppléance et ont effectué, dans ce cadre, des heures de travail de nuit.

3. Soutenant ne pas avoir été remplis de leurs droits, ils ont saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief aux arrêts de condamner la société PCA à payer aux salariés un rappel de salaire pour les heures à 50 %, outre congés payés afférents, alors :

« 1°/ que le juge doit motiver sa décision d'après les circonstances particulières de l'espèce, et ne peut statuer par voie de référence à une cause déjà jugée ; qu'en se bornant à énoncer que la Cour de cassation précisant sa position dans un arrêt du 17 mai 2018, avait rejeté le moyen de la société PCA en indiquant que le conseil de prud'hommes, qui avait suivi l'argumentation des salariés, avait légalement justifié sa décision en intégrant cette majoration dans l'assiette de calcul de la majoration de 50 % due aux salariés des équipes de suppléance, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2°/ qu'en tout état de cause, aux termes de l'article L. 3132-19 du code du travail, la rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise ; qu'en jugeant que la majoration légale de 50 % devait s'appliquer, pour les heures effectuées de nuit par les équipes de suppléance, sur un salaire incluant la majoration de nuit applicable dans l'entreprise, sans au préalable constater que l'horaire normal de l'entreprise était un horaire de nuit, ce que contestait formellement la société PSA automobiles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé. »

#### Réponse de la Cour

5. L'article L. 3132-19 du code du travail dispose que la rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Il en résulte que l'assiette de cette majoration de 50 % due aux salariés travaillant de nuit en équipe de suppléance inclut la majoration versée aux salariés des équipes normales de semaine lorsque ceux-ci effectuent des heures de travail de nuit.

6. Ayant, par motifs adoptés, constaté que les heures effectuées la nuit par les salariés des équipes de semaine ouvraient droit à majoration, la cour d'appel, qui a intégré cette même majoration dans l'assiette de calcul de la majoration de 50 % due aux salariés des équipes de suppléance, a, abstraction faite du motif surabondant visé à la première branche, légalement justifié sa décision.

#### Mais sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

#### Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief aux arrêts de condamner la société PCA à payer aux salariés un rappel de salaire sur les « incommodités de nuit » du lundi matin, outre congés payés afférents, alors « que ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement l'employeur qui verse aux salariés travaillant de nuit en équipes de semaine, une prime dénommée "incommodités de nuit" de 22 %, et aux salariés travaillant en équipe de suppléance -outre la majoration légale de 50 % et une majoration complémentaire de 12 % pour les heures réalisées en journée le samedi et le dimanche-, une majoration de 22 % pour les heures réalisées de nuit le samedi ou le dimanche, à l'exclusion de la nuit du lundi de 0 heure à 6 heures ; qu'en effet, les salariés travaillant en équipe de semaine et ceux travaillant en équipe de suppléance ne sont pas placés dans la même situation ; que s'agissant des salariés travaillant en équipe de suppléance, l'employeur qui, sans y être obligé, consent un avantage tel qu'une majoration du taux horaire pour le travail de nuit en détermine en effet librement les conditions et modalités de versement sans être obligé de l'accorder pour toutes les heures travaillées de nuit ; qu'en affirmant que le taux conventionnel de 22 % étant à la fois celui des incommodités de nuit dont bénéficient les salariés de semaine et celui de la majoration complémentaire appliquée aux heures travaillées de nuit les samedis et dimanches (entre 22 h et 6 h) par les salariés des équipes de suppléance durant les fins de semaine, les salariés travaillant durant la nuit du lundi de 0 heure à 6 heures étaient les seuls salariés de nuit de l'entreprise à ne pas percevoir cette majoration complémentaire de 22 %, ce qui constituait une rupture d'égalité entre salariés, et que l'employeur n'expliquait pas les raisons d'une moindre indemnisation de la contrainte représentée par le travail de nuit

durant la nuit du lundi 0 heure à 6 heures de celle du dimanche soir de 22 heures à 0 heure ou des nuits du vendredi au samedi ou de toute autre nuit de la semaine, la cour d'appel a violé le principe susvisé, ensemble les articles L. 3132-16 et suivants du code du travail dans leur rédaction applicable à l'espèce. »

#### Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement et les articles L. 3132-16 et L. 3132-19 du code du travail :

8. En application de ce principe, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables.

9. Il résulte des deux textes susvisés que dans les industries ou les entreprises industrielles, lorsqu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu le prévoit, le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

10. Pour condamner la société PCA à payer aux salariés un rappel de salaire sur les « inconvénients de nuit » du lundi matin, outre congés payés afférents, l'arrêt retient qu'il est constant que le taux conventionnel de 22 % est à la fois celui des inconvénients de nuit dont bénéficient les salariés de semaine en application de l'accord du 26 mai 1999 et celui de la majoration complémentaire appliquée aux heures travaillées de nuit les samedis et dimanches (entre 22 h et 6 h) par les salariés des équipes de suppléance durant les fins de semaine, les salariés travaillant durant la nuit du lundi de 00h00 à 06h00 étant donc les seuls salariés de nuit de l'entreprise à ne pas percevoir cette majoration complémentaire de 22 % ce qui constitue bien une rupture d'égalité entre salariés, l'employeur n'expliquant pas les raisons d'une moindre indemnisation de la contrainte représentée par le travail de nuit durant la nuit du lundi 00h00 à 06h00 de celle du dimanche soir de 22h00 à 00h00 ou des nuits du vendredi au samedi ou de toute autre nuit de la semaine.

11. En statuant ainsi, alors que les salariés de l'équipe de suppléance ne se comparaient qu'aux salariés de l'équipe de semaine et que, bénéficiaires, de par la loi, d'un régime salarial qui leur était propre, ils ne se trouvaient pas, au regard de l'avantage considéré, dans une situation identique à la leur, en sorte que le principe d'égalité de traitement n'était pas applicable, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés.

#### Portée et conséquences de la cassation

12. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 1er, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

13. La cassation prononcée n'implique pas, en effet, qu'il soit à nouveau statué sur le fond.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société Peugeot Citroën automobiles devenue la société PSA automobiles à payer à MM. [A], [D], [F], [R], [S], [G], [J], [V], [Z] et [Y] des sommes à titre de rappel de salaire sur les « inconvénients de nuit du lundi matin » et au titre des congés payés afférents, les arrêts rendus le 29 mai 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute MM. [A], [D], [F], [R], [S], [G], [J], [V], [Z] et [Y] de leur demande en paiement de sommes au titre des « incommodités de nuit du lundi matin » ;

Condamne MM. [A], [D], [F], [R], [S], [G], [J], [V], [Z] et [Y] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société PSA automobiles, demanderesse aux pourvois n° B 19-20.547 à M 19-20.556

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société Peugeot Citroën automobiles (désormais dénommée PSA automobiles) aux dix salariés défendeurs un rappel de salaire sur les incommodités de nuit du lundi matin, les congés payés afférents, et une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens,

AUX MOTIFS QUE « aux termes des articles L. 3122-1 et L. 3122-2 du code du travail le recours au travail de nuit est exceptionnel, il prend en compte les impératifs de protection de la santé et la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, le travail de nuit est celui qui s'effectue au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5h. L'article L. 3122-5 du code du travail précise qu'est considéré comme un travailleur de nuit, tout travailleur qui accomplit au cours d'une période de référence un nombre minimal d'heures de travail de nuit fixée, en l'absence de dispositions conventionnelles à 270 heures de travail pendant une période de douze mois consécutifs. L'accord national de branche du 3 janvier 2002 applicable au cas d'espèce précise en son article 2 qu'est un travailleur de nuit le salarié qui effectue au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sur une période quelconque de 12 mois consécutifs. L'article 4.1 de ce même accord prévoit une contrepartie sous la forme d'un repos compensateur et une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé par la convention collective de la métallurgie applicable, en précisant dans l'article 4.2 que "pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'incommodité...." L'article L. 3132-16 du code du travail dispose que dans les entreprises industrielles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. En matière de rappel de salaire, les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail s'appliquent en sorte qu'il appartient au salarié de fournir à la juridiction des éléments suffisamment précis pour étayer sa demande et permettre à l'employeur de répondre. En l'espèce, il est établi que les règles d'indemnisation du travail de nuit au sein de la société PCA diffèrent selon qu'il s'agit :

- d'un travail de nuit réalisé dans le cadre des équipes de semaine ouvrant droit à une prime dénommée 'incommodités de nuit' dont le taux initialement fixé à 22 % a été réduit par l'employeur à 21 % depuis 2006 ;
- d'un travail de nuit réalisé par les salariés travaillant en équipe de suppléance dont le salaire de base reste le même et qui bénéficient :

\* de la majoration légale de 50 %;

\* d'une majoration complémentaire de 12 % pour les heures réalisées en journée le samedi et le dimanche;

\* d'une majoration de 22 % pour les heures réalisées de nuit (à compter de 22h) le samedi ou le dimanche à l'exclusion

de la nuit du lundi de 00h00 à 6h00.

Le salarié concerné justifie avoir eu la qualité de travailleur de nuit en versant aux débats des décomptes précis du nombre d'heures de travail qu'il a réalisées durant au moins 12 mois, nombre supérieur à 320 heures. Sur le rappel de salaire pour inconvénients de nuit du lundi matin de l'équipe de suppléance : L'article 4-2 relatif aux accessoires de la rémunération de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail à la Française de mécanique du 26 mai 1999 stipule que : "pour atténuer l'écart de ressources consécutifs à la suppression de la nuit de cycle du dimanche à lundi, (les parties signataires) conviennent de porter la majoration pour inconvénients de nuit à 22 % du taux horaire". Ce faisant, contrairement aux affirmations du salarié, cet accord ne détermine pas les bénéficiaires de cette prime, l'employeur soutenant que ces inconvénients de nuit ont toujours été uniquement versés aux salariés de nuit de semaine, l'intimé invoquant le principe 'à travail égal - salaire égal' pour obtenir l'application de cette majoration de 22% au travail de nuit du lundi 00h00 à 06h00. Alors que les juges du fond ont été invités par l'arrêt de la Cour de cassation du 17 juin [lire : mai] 2018 à rechercher les conditions d'attribution de la majoration de nuit dans une source de droit antérieure à l'accord du 26 mai 1999, force est de constater que ni l'employeur, ni le salarié ne versent aux débats aucune pièce nouvelle permettant à la Cour d'exclure les salariés travaillant durant la nuit du lundi des bénéficiaires de cette prime. Pour s'opposer formellement à l'application du principe à travail égal-salaire égal, l'appelante soutient que les salariés de semaine et de l'équipe de suppléance ne seraient pas placés dans une situation identique en termes de temps de travail, les premiers travaillant à temps plein alors que les seconds seraient à temps partiels et de rémunération, les salariés de l'équipe de suppléance bénéficiant d'une majoration légale de 50 % par rapport à l'horaire normal de l'entreprise. Cependant, alors qu'il est constant que le taux conventionnel de 22 % est à la fois celui des inconvénients de nuit dont bénéficient les salariés de semaine en application de l'accord du 26 mai 1999 et celui de la majoration complémentaire appliquée aux heures travaillées de nuit les samedis et dimanches (entre 22 h et 6 h) par les salariés des équipes de suppléance durant les fins de semaine (pièce 12- document du 17 mai 1988), les salariés travaillant durant la nuit du lundi de 00h00 à 06h00 étant donc les seuls salariés de nuit de l'entreprise à ne pas percevoir cette majoration complémentaire de 22 % ce qui constitue bien une rupture d'égalité entre salariés l'employeur n'expliquant pas les raisons d'une moindre indemnisation de la contrainte représentée par le travail de nuit durant la nuit du lundi 00h00 à 06h00 de celle du dimanche soir de 22h00 à 00h00 ou des nuits du vendredi au samedi ou de toute autre nuit de la semaine. En conséquence, c'est à juste titre que la juridiction prud'homale, dont la décision sera confirmée sur ce point, a dit que la prime d'inconvénient de nuit devait indemniser le poste du lundi matin de 00h00 à 06h00 et a condamné la société PCA à payer [au salarié] les sommes de (...) à titre de rappel de salaires sur les inconvénients de nuit et de (...) euros au titre des congés payés y afférents, dont les montants n'ont pas été contestés par l'employeur en sorte que le quantum alloué par la juridiction prud'homale sera confirmé. » ;

1. ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'il était établi que les règles d'indemnisation du travail de nuit au sein de la société différaient selon qu'il s'agissait d'un travail de nuit réalisé dans le cadre des équipes de semaine - ouvrant droit à une prime dénommée "inconvénients de nuit" dont le taux avait été fixé à 22 % par accord du 26 mai 1999 - ou d'un travail de nuit réalisé par les salariés travaillant en équipe de suppléance qui bénéficiaient - outre de la majoration légale de 50 % et d'une majoration complémentaire de 12 % pour les heures réalisées en journée le samedi et le dimanche -, d'une majoration de 22 % pour les heures réalisées de nuit (à compter de 22h) le samedi ou le dimanche à l'exclusion de la nuit du lundi de 00h00 à 6h00 ; qu'en affirmant ensuite que si les juges du fond avaient été invités par l'arrêt de la Cour de cassation du 17 [mai] 2018 à rechercher les conditions d'attribution de la majoration de nuit dans une source de droit antérieure à l'accord du 26 mai 1999, ni l'employeur, ni le salarié ne versaient aux débats aucune pièce permettant à la cour d'exclure les salariés travaillant durant la nuit du lundi des bénéficiaires de cette prime, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

2. ALORS en outre QU'il incombe à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'accord du 26 mai 1999 prévoyant de porter la prime d'inconvénient de nuit à 22 % du taux horaire ne déterminait pas les bénéficiaires de cette prime et que les juges du fond avaient été invités par l'arrêt de la Cour de cassation du 17 [mai] 2018 à rechercher les conditions d'attribution de la majoration de nuit dans une source de droit antérieure à l'accord du 26 mai 1999 ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que ni l'employeur, ni le salarié ne versaient aux débats aucune pièce nouvelle permettant à la cour d'exclure les salariés travaillant durant la nuit du lundi des bénéficiaires de cette « prime », quand il incombait aux salariés travaillant en équipe de suppléance de justifier de leur droit à la majoration de 22 % pour les heures de nuit effectuées le lundi de 0 h à 6 h, la cour d'appel a inversé la

charge de la preuve et violé l'article 1315 devenu 1353 du code civil ;

3. ALORS QUE ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement l'employeur qui verse aux salariés travaillant de nuit en équipes de semaine, une prime dénommée "incommodités de nuit" de 22 %, et aux salariés travaillant en équipe de suppléance- outre la majoration légale de 50 % et une majoration complémentaire de 12 % pour les heures réalisées en journée le samedi et le dimanche -, une majoration de 22 % pour les heures réalisées de nuit le samedi ou le dimanche, à l'exclusion de la nuit du lundi de 0 h à 6 h ; qu'en effet, les salariés travaillant en équipe de semaine et ceux travaillant en équipe de suppléance ne sont pas placés dans la même situation ; que s'agissant des salariés travaillant en équipe de suppléance, l'employeur qui, sans y être obligé, consent un avantage tel qu'une majoration du taux horaire pour le travail de nuit en détermine en effet librement les conditions et modalités de versement sans être obligé de l'accorder pour toutes les heures travaillées de nuit ; qu'en affirmant que le taux conventionnel de 22 % étant à la fois celui des incommodités de nuit dont bénéficient les salariés de semaine et celui de la majoration complémentaire appliquée aux heures travaillées de nuit les samedis et dimanches (entre 22 h et 6 h) par les salariés des équipes de suppléance durant les fins de semaine, les salariés travaillant durant la nuit du lundi de 0 h à 6 h étaient les seuls salariés de nuit de l'entreprise à ne pas percevoir cette majoration complémentaire de 22 %, ce qui constituait une rupture d'égalité entre salariés, et que l'employeur n'expliquait pas les raisons d'une moindre indemnisation de la contrainte représentée par le travail de nuit durant la nuit du lundi 0 h à 6 h de celle du dimanche soir de 22 h à 0 h ou des nuits du vendredi au samedi ou de toute autre nuit de la semaine, la cour d'appel a violé le principe susvisé, ensemble les articles L. 3132-16 et suivants du code du travail dans leur rédaction applicable à l'espèce.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société Peugeot Citroën automobiles (désormais dénommée PSA automobiles) aux dix salariés défendeurs un rappel de salaire pour les heures à 50 %, les congés payés afférents, une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens,

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur la demande d'inclusion de la majoration de nuit de 22 % dans l'assiette de calcul de la majoration légale de 50 % pour les salariés travaillant en équipe de suppléance : En application de l'article L. 3132- 19 la rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. L'employeur calcule la rémunération des salariés travaillant en équipe de fin de semaine ainsi qu'il suit : - versement du salaire de base rémunérant le temps de travail effectif ainsi que les temps de pause ; - application de la majoration légale de 50 % : - versement d'une majoration complémentaire de 12 % ou de 22 %. Le salarié sollicite que la majoration légale de 50 % prévue pour le travail en équipe de fin de semaine soit étendue à la majoration de 22 % selon la formule suivante : nombre d'heures travaillées de nuit x (taux horaire +(taux horaire x22 %)) x 50 %. L'appelante et l'intimé se prévalent tous deux d'un arrêt du 16 mai 2012 de la Cour de cassation dont ils font une interprétation contraire aux termes duquel 'la majoration de 50 % de la rémunération due aux salariés travaillant en équipe de suppléance, telle que prévue par l'article L. 3132-19 du code du travail, peut se cumuler avec une majoration de salaire conventionnelle prévue en cas de travail de nuit qui n'a pas le même objet. Or ,cumuler n'étant pas inclure, sur cette même question, la Cour de Cassation précisant sa position dans un arrêt du 17 juin [lire : mai] 2018, a rejeté le moyen de la société PCA en indiquant que le Conseil de Prud'hommes, qui avait suivi l'argumentation des salariés, avait légalement justifié sa décision en intégrant cette majoration dans l'assiette de calcul de la majoration de 50 % due aux salariés des équipes de suppléance. Dès lors, la cour entend confirmer sur ce point la décision de première instance » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « l'article L. 3132-19 du code du travail dispose que la rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise ; que les heures effectuées la nuit en semaine ouvrent droit à majoration ; que les heures effectuées la nuit par l'équipe de suppléance devront être majorées dans les mêmes proportions, la majoration légale de 50 % s'appliquant sur le total salaire horaire plus majoration de nuit » ;

1. ALORS QUE le juge doit motiver sa décision d'après les circonstances particulières de l'espèce, et ne peut statuer par voie de référence à une cause déjà jugée ; qu'en se bornant à énoncer que la Cour de Cassation précisant sa position

dans un arrêt du 17 [mai] 2018, avait rejeté le moyen de la société PCA en indiquant que le Conseil de Prud'hommes, qui avait suivi l'argumentation des salariés, avait légalement justifié sa décision en intégrant cette majoration dans l'assiette de calcul de la majoration de 50% due aux salariés des équipes de suppléance, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2. ALORS en tout état de cause QU'aux termes de l'article L. 3132-19 du code du travail, la rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise ; qu'en jugeant que la majoration légale de 50 % devait s'appliquer, pour les heures effectuées de nuit par les équipes de suppléance, sur un salaire incluant la majoration de nuit applicable dans l'entreprise, sans au préalable constater que l'horaire normal de l'entreprise était un horaire de nuit, ce que contestait formellement la société PSA automobiles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé.