REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 3

ARRET DU 15 OCTOBRE 2025

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/09350 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B6F6F

Décision déférée à la Cour : Jugement du 09 Juillet 2018 -Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de PARIS/ FRANCE - RG n° F13/04004

APPELANTE

SAS AWP FRANCE, prise en la personne de son représentant légal

N° SIRET : 490 38 1 7 53

[Adresse 3]

[Localité 5] France

Représentée par Me Mehdi LEFEVRE-MAALEM, avocat au barreau de PARIS, toque : R130

INTIMEE

Madame [Z] [P]

née le 07 Août 1972 à [Localité 7]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représentée par Me Nolwenn AGBOVOR, avocat au barreau de PARIS, toque : D 1996

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 15 Septembre 2025, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme Fabienne ROUGE, Présidente de chambre

M. Christophe BACONNIER, Président de chambre

Madame Marie-Lisette SAUTRON, Présidente de chambre

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Fabienne ROUGE dans les conditions prévues par l'article 804 du code de procédure civile.

Greffier, lors des débats : Madame Laetitia PRADIGNAC

ARRET :

- Contradictoire

- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Fabienne ROUGE, Présidente de chambre et par Laetitia PRADIGNAC, Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

***

EXPOSE DU LITIGE

Madame [Z] [P] a été engagée le 1er octobre 1998 par contrat à durée déterminée à temps partiel, puis par contrat à durée indéterminée à temps plein, par la société CGS, avant de voir son contrat transféré à la société Mondial Assistance France, devenue la société AWP France (SAS), pour exercer en qualité de permanencière.

Dans le dernier état de la relation contractuelle, la rémunération mensuelle brute de madame [P] s'élevait à 3 566,66 euros, incluant diverses primes, celle-ci travaillant régulièrement le dimanche et la nuit. Madame [P] est toujours en poste.

La convention collective applicable est celle des sociétés d'assistance et les relations entre les parties sont soumises aux dispositions des accords d'entreprise conclus en mars 1978, juillet 2005 et février 2008. L'entreprise compte plus de 11 salariés.

Le 2 avril 2013, madame [P] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris d'une demande de majoration des samedis travaillés, conformément à l'accord d'entreprise du 20 février 2008, ainsi qu'en paiement d'une indemnité de congés payés et d'un treizième mois.

Par jugement de départage du 9 juillet 2018, le conseil de prud'hommes de Paris a :

- Condamné la société AWP France SAS à payer à madame [P] la somme de 21 428,58 euros à titre de majoration de salaire pour la période d'avril 2008 à mars 2018 et celle de 2 142,85 euros au titre des congés payés afférents ;

- Ordonné l'exécution provisoire de la décision ;

- Condamné la société AWP France SAS au paiement d'une somme de 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Débouté madame [P] du surplus de ses demandes ;

- Débouté la société AWP France SAS de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et l'a condamné aux dépens.

La société AWP France a interjeté appel de ce jugement le 24 juillet 2018.

Par conclusions récapitulatives déposées par RPVA le 24 juin 2025 auxquelles il convient de se reporter en ce qui concerne ses moyens, la société AWP France demande à la Cour de :

- Déclarer AWP France bien fondée en son appel principal ;

- Déclarer madame [P] irrecevable et mal fondée en son appel incident ;

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société AWP France au paiement de la somme de 21 428,58 euros à titre de majoration de salaire pour la période d'avril 2008 à mars 2018 et celle de 2 142,85 euros au titre des congés payés afférents, considérant que, dans le cadre de sa planification de travail le samedi, elle ne pouvait cumuler la prime de permanence et la majoration ' week-end ' en application du principe de non-cumul d'avantages ayant le même objet, ou la même cause ;

Statuant à nouveau :

- Condamner madame [P] à rembourser à la société AWP France la somme de 21 428,58 euros à titre de majoration de salaire pour la période d'avril 2008 à mars 2018 et celle de 2 142,85 euros au titre des congés payés afférents,

- Débouter madame [P] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions ;

- Condamner madame [P] à verser à la société la société AWP France la somme de 5 000,00 euros sur le fondement des

dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

- Condamner madame [P] aux entiers dépens.

Par conclusions récapitulatives déposées par RPVA le 30 mai 2025 auxquelles il convient de se reporter en ce qui concerne ses moyens, madame [Z] [P] demande à la Cour de :

- Confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la SAS AWP France à la régularisation des majorations issues de l'article 7 de l'accord OTT entre avril 2008 et mars 2018 ;

Y ajoutant

- Condamner la SAS AWP France à la régularisation des majorations issues de l'article 7 de l'accord OTT entre 2018 et 2024 soit la somme de 10 236,70 euros bruts ;

- Condamner la SAS AWP France au paiement des congés payés afférents (12%) soit la somme de 1 228,40 euros ;

- Condamner la SAS AWP France à la régularisation des majorations issues de l'article 7 de l'accord OTT pour l'avenir ;

- Réformer le jugement en ce qu'il a octroyé les congés payés à hauteur de 10% des sommes dues entre avril 2008 et mars 2018 ;

Statuer de nouveau et :

- Condamner la SAS AWP France au paiement des congés payés à hauteur de 12% soit la somme de 2 571,43 euros ;

- Condamner la SAS AWP France au paiement de 5 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Débouter la SAS AWP France de ses demandes.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 9 septembre 2025 et l'audience de plaidoiries a été fixée au 15 septembre 2025.

La Cour se réfère, pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, à la décision déférée et aux dernières conclusions échangées en appel.

Le conseil de la salariée a produit par une note en délibéré l'arrêt rendu par la cour de cassation le 24 septembre 2025, concernant une autre salariée de la SAS AWP France.

Bien que le conseil de la société SAS AWP France s'y oppose indiquant que la cour n'a pas autorisé de note en délibéré, cet arrêt sera pris en considération car il s'agit d'une jurisprudence et non d'une note en délibérée proprement dite au sens de l'article 455 du code de procédure civile.

L'arrêt en date du 24 septembre 2025 de la cour de cassation reprend ce qui était dans les débats, les salariées fondant leur argumentaire sur l'arrêt de la cour d'appel de Versailles. Cet arrêt de la cour de Cassation n' a pas introduit d'élément nouveau sur lequel les parties devraient conclure et donc ne nécessite pas de réouverture des débats.

MOTIFS

Sur les dispositions conventionnelles applicables et le principe de non-cumul des avantages ayant le même objet ou la même cause

La société AWP France soutient que le conseil de prud'hommes a violé les dispositions conventionnelles applicables, telles que celles de l'accord organisation du temps de travail OTT du 20 février 2008, en faisant bénéficier à la salariée permanencière des modalités d'organisation du temps de travail applicables aux non-permanenciers, concernant la majoration prévue pour les week-ends travaillés. Selon son employeur, la salariée ne peut prétendre à une telle majoration dès lors qu'elle perçoit déjà une prime de permanence compensant les contraintes inhérentes à sa fonction et à la planification de son travail, prévue par l'accord du 1er mars 1978, et que cette prime ne peut se cumuler avec la majoration des week-ends des non-permanenciers. La SAS AWP France ajoute que les dispositions de l'accord du 1er juillet 2005 ont été dénaturées par le conseil de prud'hommes, en ce qu'elles prévoient uniquement un cumul de la prime de permanence avec la majoration ' nuit complète 'et avec la majoration ' jours fériés '. L'annexe 2 de cet accord ne prévoyait pas expressément la majoration week end alors qu'elle mentionne spécifiquement les deux autres majorations.

La société AWP France considère que le conseil de prud'hommes a violé le principe de non-cumul des avantages ayant le même objet ou la même cause, en faisant bénéficier à la salariée de la majoration week-ends, en plus de sa prime de permanence, alors que celle-ci compenserait déjà la planification du travail du permanencier, intégrant le samedi et le dimanche, et les nuits courtes.

Madame [P] forme une demande de rappel de salaires au titre de la majoration des samedis travaillés. Elle fait valoir que la majoration ' week-end ' résulte de l'accord du 20 février 2008, permettant la majoration des samedis travaillés, mais que les permanenciers n'en ont jamais bénéficié, sans qu'aucune disposition ne prévoit leur exclusion. Elle indique que le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt dans une autre affaire a jugé cet accord applicable aux permanenciers. De plus, elle fait valoir que cette majoration des week-ends s'appliquerait pour tout samedi et/ou dimanche travaillé, et non uniquement aux samedis travaillés précédés d'un week-end travaillé, ce qui serait démontré par les bulletins de paie de certains collègues ayant bénéficié de cette majoration.

Madame [P] considère que le cumul entre la majoration ' week-end ' et la prime de permanence, est possible car il s'agit de deux avantages conventionnels qui ont pas le même objet et qui rémunèrent des contraintes différentes. Elle précise que la prime de permanence compensent les heures de travail effectuées les dimanches et nuits courtes, mais pas celles effectuées les samedis. Le travail ' nuits complètes' et ' jours fériés ' bénéficie d'autres majorations conventionnelles, cumulables avec la prime, car n'ayant pas le même objet, ni la même cause.

Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

Il est constant que l'Accord relatif à l'Organisation du Temps de Travail en date du 20 février 2008 est le dernier accord signé entre les sociétés Mondial Assistance France et Elvia France et les organisations syndicales, suite à leur rapprochement. Cet accord prévoit qu'il ' se substitue intégralement et définitivement à tous les engagements unilatéraux, usages, pratiques, accords dérogatoires, accords d'entreprise, d'établissement et avenants à ces accords, ayant pu exister dans les différentes entités qui constituent aujourd'hui Mondial Assistance France SAS-Elvia France sur les sujets dont il traite ' et précise qu'il est applicable ' à tous les salariés, à l'exception des cadres dirigeants et des salariés à la mission selon la définition qui en est donnée par la convention collective nationale de l'assistance. 'Au vu de l'activité exercée deux populations se distinguent en matière d'aménagement du temps de travail : la population dite opérationnelle (titre I) et la population dite non opérationnelle (titre II) '.

Le champ d'application du titre I de l'accord du 20 février 2008 s'étend à l'ensemble des salariés à temps complet, hors cadres au forfait, exerçant une fonction opérationnelle, à savoir, la gestion d'activité sur un plateau d'assistance quelle que soit la nature de cette activité et faisant partie de la filière assistance au sens de l'article 47-3de la CCNA et ne prévoit pas de subdivision qui distinguerait les permanenciers des salariés qui ne le sont pas.

Il prévoit à l'article1 que les salariés engagés avant le 31 décembre 2006, ce qui est le cas en l'espèce peuvent conserver une partie des caractéristiques de leur ancien statut, ces caractéristiques étant strictement attachées aux :

- fréquences de nuit et de week ends travaillés

- jours ouvrés dans la semaine

- certaines amplitudes horaires quotidiennes.

Il précise que les salariés embauchés avant le 31/12/2006 ressortissant des populations attachées au service de la permanence sur le site Fragonard, pôle Banques et Assurances et au service de nuit attaché au pôle CLMP sur le site de [Localité 6] continuent à se voir appliquer les mêmes modalités de de planification que celles figurants aux anciens accords (cf annexe 2).

Telle est la situation de Madame [P] qui est affectée depuis 1999 au [Adresse 1].

Ce même accord prévoit à l'article 7 q u'afin de compenser la pénibilité liée aux heures travaillées les jours fériés, les week end et les nuits il est alloué les majorations suivantes :

- jour férié 200%

-week end 50%

-nuit 50%

Cette majoration constitue donc la contrepartie de la pénibilité des heures effectivement travaillées le week-end, lequel englobe le samedi sans que cet accord ne précise en exclure les permanenciers, étant rappelé qu'ils s'appliquent à tous les opérationnels.

L'annexe 2 visée à l'article 1 qui concerne spécifiquement le service de permanence des personnes recrutées avant le 1er janvier 2007 précise deux points, l'organisation du temps de travail et la rémunération des contraintes et indique que l'assiette de la prime de permanence demeure inchangée : ' Entre dans sa composition tous les éléments et majorations de salaire à l'exclusion des majorations pour heures de nuits complètes.

La rémunération des nuits complètes du lundi au dimanche (de 21h à 6h59) est majorée de 50%, cette majoration ayant pour but de compenser la pénibilité et la contrainte du travail de nuit.

Les majorations pour les heures de nuits complètes sont exclues de l'assiette de la prime de permanence.

L'assiette de ces majorations est constituée du salaire brut de base et de la prime d'ancienneté à l'exclusion de tout autre élément de salaire..

Le paiement des majorations au titre des jours fériés s'effectue selon les modalités prévues au titre 1 du présent texte '.

Il sera observé que la salariée a perçu le complément de salaire de 20% prévu par l'annexe 3 de l'accord d'entreprise du 1er mars 1978 qui prévoit que chaque permanencier perçoit un complément de salaire de 20 % de son salaire de base lié à la fonction de permanencier, correspondant aux contraintes particulières du travail de celui-ci.

L'employeur considère que ce complément de salaire compense les contraintes du travail de la permanencière peu importe qu'elle effectue ses permanences de nuit ou de jour, le dimanche ou en semaine.

La salariée, qui occupe ce type d'emploi bénéficie de cet avantage qu'elle travaille ou non un samedi.

L'annexe 2 susvisée ne définit pas précisément les contraintes liées à la fonction qu'elle indemnise. C'est l'article 1-3 de l'accord sur le travail de nuit de 2005 qui définit ce complément de salaire en indiquant que le système actuel dénommé ' prime de permanence ' lié à la fonction de permanencier et à l'ensemble des contraintes de celle-ci et qu'elle a pour vocation de rémunérer le travail du dimanche ainsi que les nuits courtes (hors plage de nuit complète).

La prime de permanence rémunère le travail du dimanche et les courtes nuits, cette rémunération n'apparaît conçue pour rémunérer le travail du samedi

Cette prime n'a donc pas pour fonction de rémunérer le travail du samedi ainsi que l'a relevé à juste titre le Conseil des

prud'hommes.

Bien que l'annexe 2 de l'accord de 2008 ne prévoit pas explicitement l'attribution de la prime de week end, contrairement aux primes pour nuits complètes et pour jours fériés pour les permanenciers, l'article 7 de l'accord OTT la prévoit explicitement. Dès lors que l'annexe 2 ne l'exclut pas explicitement, que la pénibilité du travail le samedi n'est pas prise en considération dans la prime de permanence et en raison du caractère général de l'article 7 de l' accord de 2008 qui n'exclut pas les permanenciers, ces derniers doivent en bénéficier.

La majoration prévue par l 'accord relatif à l'organisation du temps de travail constitue la contrepartie de la pénibilité des heures effectivement travaillées le week-end, lequel englobe le samedi.

Il s'en déduit que le complément de salaire de 20 % correspondant à la prime de permanence et la majoration des heures travaillées le samedi n'ont ni la même cause ni le même objet, ils peuvent en conséquence se cumuler, la salariée peut prétendre à la majoration de 50 % au titre des heures travaillées le samedi. Le jugement sera confirmé.

La société AWP France soutient que la salariée ne produit aucune pièce pour justifier de ses demandes, estimant que son décompte des samedis travaillés ne repose que sur de simples allégations et qu'il mentionne des samedis correspondant à des jours fériés déjà indemnisé à ce titre. Il soutient que ce décompte ne précise pas si ces samedis correspondent à des heures de nuit effectuées sur des plages courtes ou longues, qui auraient pu donner lieu au paiement d'autres majorations.

Madame [P] sollicite la confirmation du jugement et soutient qu'elle a actualisé le décompte de ses samedis travaillés à chaque échéance procédurale, qu'elle n'a comptabilisé que les samedis non fériés et que son décompte est, en tout état de cause, corroboré par ses bulletins de paie.

Elle sollicite une actualisation de sa demande à hauteur de 10 236,70 euros au titre de la majoration pour samedis travaillés prévue par l'article 7 de l'accord OTT.

L'employeur qui conteste le décompte de la salariée ne produit aucun décompte permettant d'écarter celui de la salariée, il sera fait droit à ses demandes le jugement étant confirmé en ce qu'il a condamné la société AWP France à lui payer le somme de 21 428,58 euros et il sera fait droit à sa demande d'actualisation pour la période de 2018 à décembre 2024 inclus soit la somme de 10 236,70 euros.

Sur la demande relative aux congés payés

Madame [P] forme une demande au titre des congés payés afférents, et soutient que ceux-ci sont calculés sur la base de 10% de la rémunération, alors que c'est sur une base de12% qu'ils doivent l'être. A l'appui de cette demande la salariée verse aux débats une lettre de l' employeur en date du 27 octobre 2004 adressée à une de ses collègues et faisant état d'une régularisation de son indemnité de congés payés et d'une note de service du 28 juillet 2004 mentionnant un problème de paramétrage des congés payés dans l'outil de paie.

Ces éléments ne démontrent nullement l'application d'un taux de 12%, elle sera déboutée de cette demande, le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de la somme de 2 142,80 euros au titre des congés payés y afférents à la période d'avril 2008 à mars 2018 et la société AWP sera condamnée au paiement de la somme de 1 023,70 euros au titre des congés payés y afférents à la majoration relative à la période d'avril 2018 à décembre 2024

La société AWP succombant elle sera condamnée au paiement de la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 du code de procédure civile,

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant,

CONDAMNE la SAS AWP France à payer à madame [P] les sommes de :

10236,70€ au titre des majorations dues au titre des samedis travaillés entre 2018 et décembre 2024 inclus et 1023,70 euros au titre des congés payés y afférents,

Vu l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la SAS AWP France à payer à Madame [Z] [P] en cause d'appel la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DEBOUTE les parties du surplus des demandes ;

LAISSE les dépens à la charge de la SAS AWP France.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE