



Arrêt du 21 juin 2006
Pourvoi n°05-42.073, n°05-42.075 et n°05-42.083

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 a défini le travail de nuit pour tous les salariés comme étant celui effectué entre 21 heures et 6 heures (article L. 213-1-1 du code du travail). Or de nombreuses conventions collectives avaient retenu une amplitude horaire différente -souvent de 22 heures à 5 heures du matin- en ce qui concerne la compensation salariale du travail de nuit. A la suite de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, des salariés ont demandé que la compensation salariale prévue par la convention collective dont ils relevaient soit de plein droit étendue à la totalité de la nouvelle amplitude du travail de nuit.

Dans un premier temps, la chambre sociale a considéré que le nouvel article L. 213-1-1 du code du travail étant d'ordre public et devant s'appliquer immédiatement, les majorations salariales pour travail de nuit prévues par les conventions collectives devaient être versées, dès l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, pour l'ensemble de cette tranche horaire, même si ces conventions prévoyaient d'en faire bénéficier les salariés sur une période plus limitée (cf. en dernier lieu, en matière de référé, Soc., 16 décembre 2005, Bull., n° 372).

Les deux arrêts du 21 juin 2006 ont modifié cette première interprétation pour des raisons tenant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés -et on sait qu'il s'agit là d'une préoccupation majeure de la chambre sociale- et à l'évolution des accords collectifs en la matière.

La loi du 9 mai 2001 avait en effet pour finalité essentielle de protéger la santé des travailleurs conduits à travailler de nuit, eu égard à la nocivité de ce type de travail, largement rappelée au cours des travaux parlementaires. Cette préoccupation a incité le législateur, conscient que plus de 80 % des accords collectifs ne prévoyaient que des contreparties salariales au travail de nuit et seulement 15 % des contreparties en terme de repos, à n'imposer comme seule contrepartie obligatoire au travail de nuit que celles en terme de repos : "Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale" (article L. 213-4 du code du travail).

Dès lors, le caractère d'ordre public de la définition légale du travail de nuit, mais aussi de celle du travailleur de nuit (article L. 213-2 du code du travail), s'il a matière à produire ses effets en ce qui concerne les contreparties en termes de repos, ne saurait conduire à modifier les conditions d'attribution des contreparties salariales fixées par les conventions collectives, qui demeurent du seul domaine conventionnel.

L'étude des pourvois examinés, qui concernaient des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, a par ailleurs permis de constater que les partenaires sociaux de cette branche avaient décidé, dans l'accord qu'ils ont signé le 26 novembre 2003 et qui a été étendu le 7 mai 2004, de prévoir une majoration salariale plus faible pour la tranche 21 heures / 22 heures par rapport aux heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, et de n'en prévoir aucune pour la tranche horaire 5 heures / 6 heures, ces majorations s'appliquant d'ailleurs à tous les salariés travaillant dans ces tranches horaires, indépendamment de savoir s'ils doivent être considérés comme travailleurs de nuit au titre de la convention collective (article 5-12 de la convention collective). Il était donc nécessaire d'assurer la sécurité juridique des accords signés ou à venir en application de la loi du 9 mai 2001.

Pour l'ensemble de ces raisons, qui lui ont paru suffisamment valables pour justifier un revirement, la chambre sociale a donc décidé que la nouvelle définition du travail de nuit n'avait pas pour effet de modifier les conditions d'attribution de la compensation salariale fixées par une convention collective, alors même qu'elles ne prendraient pas en compte la totalité des heures entre 21 heures et 6 heures.

La chambre a ainsi cassé l'arrêt décidant que les majorations salariales étaient également dues pour les tranches 21 heures / 22 heures et 5 heures / 6 heures, alors que la convention ne les prévoyait que pour les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures (pourvoi 05-42.073). Elle a en revanche approuvé un conseil de prud'hommes qui, ayant constaté que des salariés - auxquels la même convention collective était applicable - avaient été remplis de leurs droits, l'employeur ayant payé les majorations salariales conventionnelles, avait rejeté leurs demandes pour les mêmes tranches horaires (pourvoi 05-42.307).

Cet arrêt a été rendu sur avis conforme de l'avocat général.