



RAPPORT DE Mme MONGE, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 512 du 5 mai 2021 – Chambre sociale

Pourvoi n° 19-20.547 à 19-20.556

Décision attaquée : 29 mai 2019 de la cour d'appel de Douai

société PSA automobiles

C/

M. [G] [A] et a.

**Le présent rapport contient une proposition de rejet non spécialement motivé
et une proposition de cassation sans renvoi**

1 - Rappel des faits et de la procédure

La société Française de mécanique, devenue la société Peugeot Citroën automobiles (la société PCA) puis PSA automobiles (la société PSA), produit sur son site de Douvrin des moteurs pour véhicules légers.

L'horaire normal et habituel de travail au sein de l'usine est un horaire de jour, du lundi au vendredi, mais certains des salariés de l'établissement sont amenés, en fonction des impératifs de production, à travailler de nuit en semaine.

Peuvent être appelées à intervenir du vendredi soir jusqu'au lundi matin des équipes de suppléance.

Le 16 septembre 2014, une cinquantaine de salariés de l'entreprise, dont MM. [A], [D], [F], [R], [S], [G], [J], [V], [Z] et [Y], ont saisi simultanément la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappels de salaire, notamment, sur « prime d'incommodité de nuit » du lundi matin et congés payés afférents et de rappels de salaires pour les heures à 50% et congés payés afférents.

Par dix jugements du 28 novembre 2016, le conseil de prud'hommes de Béthune a condamné la société PCA à payer à chacun des salariés diverses sommes, notamment, à titre de rappel de salaire sur les « incommodités de nuit » du lundi matin, outre congés payés afférents et à titre de rappel de salaire pour les heures à 50 %, outre congés payés afférents.

Sur appels de la société PCA, la cour d'appel de Douai a, par dix arrêts du 29 mai 2019, confirmé les jugements en ces dispositions.

Ces arrêts ont fait l'objet de pourvois déposés le 30 juillet 2019 par la société PSA.

Suivant ordonnance du 30 octobre 2019, le président de notre chambre a ordonné la jonction des dix pourvois, autorisant tant en demande qu'en défense, les avocats constitués à déposer un mémoire unique.

Un mémoire ampliatif, déposé le 2 décembre 2019 et signifié aux défendeurs le même jour, développe deux moyens articulés respectivement en trois branches pour le premier et deux branches pour le second.

M. [A] et les neuf autres salariés y ont répondu par un mémoire en défense déposé le 3 février 2020. Ils forment une demande sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société PSA forme également une demande de ce chef.

La procédure apparaît régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Analyse succincte des moyens

Premier moyen :

La société PSA reproche à la cour d'appel d'avoir condamné la société PCA à payer aux dix salariés un rappel de salaire sur les « inconvénients de nuit » du lundi matin, outre congés payés afférents, une indemnité de procédure et les dépens.

> première branche tirée de la **violation de l'article 455 du code de procédure civile** : la contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; 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 ; 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.

> deuxième branche tirée de la **violation de l'article 1315 devenu 1353 du code civil** : il incombe à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver ; 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 ; 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.

> troisième branche tirée de la **violation du principe d'égalité de traitement, ensemble les articles L. 3132-16 et suivants du code du travail,**

dans leur rédaction applicable à l'espèce : 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 "inconvénients 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 ; en effet, les salariés travaillant en équipe de semaine et ceux travaillant en équipe de suppléance ne sont pas placés dans la même situation ; 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 ; la cour d'appel ne pouvait affirmer que le taux conventionnel de 22 % étant à la fois celui des «inconvénients 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 22h à 0 h ou des nuits du vendredi au samedi ou de toute autre nuit de la semaine.

Second moyen :

La société PSA reproche à la cour d'appel d'avoir condamné la société PCA à payer aux dix salariés un rappel de salaire pour les heures à 50 %, outre les congés payés afférents, une indemnité de procédure et les dépens.

> première branche tirée de la **violation de l'article 455 du code de procédure civile** : 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 ; la cour d'appel ne pouvait se borner 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.

> seconde branche prise d'un **manque de base légale au regard de l'article L.3132-19 du code du travail** : 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 ; la cour d'appel ne pouvait juger 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.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- la privation des agents travaillant dans le cadre des équipes de suppléance du bénéfice de la « prime d'inconfort de nuit » pour les heures effectuées le lundi de 0h à 6h constitue-t-elle une inégalité de traitement par rapport aux salariés des équipes de semaine ?
- quelle est l'assiette de calcul de la majoration légale de salaire de 50 % due aux salariés des équipes de suppléance effectuant des heures de nuit ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Les présentes procédures font suite à d'autres procédures ayant opposé la société PSA à d'autres salariés et qui ont, en particulier, donné lieu aux arrêts suivants de notre chambre :

Soc., 17 mai 2018, pourvois n° 17-11.369 et s. :

« Attendu, selon les jugements attaqués (conseil de prud'hommes de Béthune, 28 novembre 2016), rendus en dernier ressort, que, par accord de réduction du temps de travail du 26 mai 1999, le taux de la prime d'inconfort de nuit instituée au profit des salariés soumis au travail de nuit en semaine a été fixé au taux de 22 % du salaire de base au sein de la Société française de mécanique, devenue la société Peugeot Citroën automobiles ; que, contestant l'abaissement du taux de cette prime à 21 %, consécutivement à la signature d'un accord d'entreprise du 10 février 2006 sur les salaires, M. [B] et vingt-sept autres salariés, soumis au travail de nuit en semaine, ont saisi la juridiction prud'homale ;
Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief aux jugements de le condamner au paiements de diverses sommes à titre de primes d'inconfort de nuit, congés payés afférents et de dommages-intérêts pour préjudice financier, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 3.1 de l'accord du 10 février 2006 portant sur les salaires pour l'année 2006 qui prévoit la mise en place d'un treizième mois et l'intégration des primes d'octobre et semestrielle dans le salaire de base, stipule qu' "en conséquence", "Toutes les primes, heures supplémentaires et autres indexées sur le salaire de base s'en trouvent donc réajustées pour l'avenir" ; qu'en affirmant que l'imprécision de la rédaction de ce texte ne permettait pas d'identifier la nature des primes visées, lorsqu'étaient visées toutes les primes indexées sur le salaire de base, le conseil des prud'hommes a violé l'article 3.1 de l'accord susvisé et l'article 1134 devenu 1103 du code civil ;

2°/ qu'il appartient au juge prud'homal d'interpréter les dispositions d'un accord collectif dont dépend la solution d'un litige prud'homal ; qu'en l'espèce, pour juger que restaient applicables les dispositions de l'accord ARTT du 26 mai 1999 sur le taux de la prime d'inconfort de nuit, le conseil des prud'hommes a qualifié d'imprécises les dispositions de l'article 3.1 de l'accord du 10 février 2006, a relevé que la question de la baisse du taux de la prime d'inconfort de nuit n'avait pas été clairement abordée pendant la négociation de l'accord de février 2006, a constaté que la société PCA n'apportait aucun élément justifiant de la baisse de 22 % à 21 % du taux de la prime d'inconfort de nuit et qu'elle avait fait une interprétation unilatérale de l'accord ; qu'en refusant ainsi d'interpréter lui-même les dispositions de l'article 3.1 de l'accord du 10 février 2006, le conseil des prud'hommes a méconnu son office et violé l'article 1134 devenu l'article 1103 du code civil, ensemble l'article 3.1 de l'accord du 10 février 2006 ;

3°/ que le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe du contradictoire ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en relevant d'office que la question de la baisse du taux de la prime d'inconfort de nuit n'avait pas été clairement abordée pendant la négociation de l'accord de février 2006, sans inviter les parties à s'expliquer sur ce point, le conseil des prud'hommes a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

4°/ que le juge doit préciser l'origine de ses constatations ; qu'en affirmant que les pièces apportées au dossier démontrent que la question de la baisse du taux de la prime d'inconfort de nuit n'a pas été clairement abordée pendant la négociation de l'accord de février 2006, sans préciser de quelles pièces il tirait un tel constat, le conseil de prud'hommes a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article 3.1 de l'accord d'entreprise du 10 février 2006 instituant un treizième mois pour les agents et ETAM avec réajustement de 2,15 % du salaire de base, toutes les primes, heures supplémentaires et autres indexées sur le salaire de base s'en trouvent donc réajustées à l'avenir ; que le conseil de prud'hommes a fait l'exacte application de ce texte en décidant qu'il n'avait pas modifié le taux antérieur de la prime d'inconfort de nuit ; que le moyen, qui critique des motifs surabondants en ses troisième et quatrième branches, n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ».

Soc., 17 mai 2018, pourvoi n° 17-11.394, 17-11.396, 17-11.377 :

« Attendu, selon les jugements attaqués (conseil de prud'hommes de Béthune, 28 novembre 2016), rendus en dernier ressort, que M. [P] et deux autres salariés, engagés par la société Française de mécanique, devenue la société Peugeot Citroën automobiles, ont été affectés à une équipe de suppléance et ont effectué, dans ce cadre, des heures de travail de nuit ; que soutenant ne pas avoir été remplis de leurs droits, ils ont saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief aux jugements de le condamner au paiement d'un rappel de salaire au titre de la majoration de 50 % outre les congés payés afférents, alors, selon le moyen, 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 ; qu'en jugeant que cette majoration devait s'appliquer à la majoration perçue par les salariés de l'équipe de suppléance pour les heures effectuées de nuit, sans cependant caractériser que l'horaire normal de l'entreprise était un horaire de nuit, justifiant que la majoration légale s'applique au salaire dû au titre du travail de nuit, ce que contestait formellement la société PCA, le conseil des prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3132-19 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que les salariés affectés aux équipes normales de semaine de nuit bénéficiaient d'une majoration de leur taux horaire, le conseil de prud'hommes, qui a intégré cette même majoration dans l'assiette de calcul de la majoration de 50 % due aux salariés des équipes de suppléance, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour dire que les salariés des équipes de suppléance doivent percevoir la même prime d'incommodité de nuit de 22 % que celle qui est versée aux salariés travaillant de nuit en semaine, les jugements retiennent que l'accord ARTT du 26 mai 1999 dispose que la prime d'incommodité de nuit est de 22 % et s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise automobiles ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé, les conditions d'attribution de la majoration pour incommodité de nuit dans une source de droit antérieure à l'accord du 26 mai 1999, qui n'en déterminait pas les bénéficiaires, le conseil de prud'hommes n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société Peugeot Citroën automobiles à payer, à titre de rappel de majoration de 22 % du taux horaire pour les heures de travail effectuées par l'équipe de suppléance les lundis de 0 heure à 6 heures, 482,45 euros à M. [P], 333,71 euros à M. [M] et 888,77 euros à M. [Q], outre les congés afférents, les jugements rendus le 28 novembre 2016, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Béthune ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits jugements et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Lens ».

M. [A] et les neuf autres salariés sont des salariés affectés à l'équipe de suppléance.

Premier moyen (relatif au rappel de salaire au titre des « inconvénients de nuit » du « lundi matin ») :

La question de savoir si la « prime » ou majoration d'inconvénient de nuit était demeurée au taux de 22 % fixée par l'accord ARTT du 26 mai 1999 ainsi que le soutenaient les salariés travaillant en semaine ou si elle avait été abaissée à 21 % suivant l'accord d'entreprise du 10 février 2006 ainsi que le soutenait l'employeur a été tranchée par notre chambre dans le premier arrêt sus-visé et la société PSA en a tiré les conséquences en se désistant de son appel sur ce point lorsque les salariés réclamaient, de ce chef, un rappel de salaire que leur avait accordé le conseil de prud'hommes. C'était le cas de MM. [A], [D] et [Y].

En revanche n'a pas été tranchée la question de savoir si cette « prime » ou majoration d'inconvénient de nuit était due aux salariés affectés à l'équipe de suppléance au titre des heures effectuées le lundi entre 0h et 6h, soit des heures considérées comme des heures de nuit.

En l'espèce, la cour d'appel, après avoir rappelé la teneur des articles L.3122-1, L.3122-2 et L. 3122-5 du code du travail relatifs au travail de nuit, dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, a relevé ce qui suit :

« 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 entreprises 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'inconvénient...)." 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 PSA 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. »

Puis, examinant la demande de rappel de salaire pour incommodités de nuit du lundi matin de l'équipe de suppléance, elle a retenu :

« 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 incommodités 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 incommodités de nuit ont toujours été uniquement versées 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 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 6h) 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. »

Et elle en a déduit :

« 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 à M. [A] les sommes de 591,67 euros à titre de rappel de salaires sur les inconvénients de nuit et de 59,17 euros au titre des congés payés y afférents, dont les montants ont été contestés à titre très subsidiaire par l'appelante qui soutient que le salarié aurait commis des erreurs dans le nombre d'heures réellement effectuées sur la période allant du dimanche minuit au lundi matin en se bornant à renvoyer la cour à la lecture d'un tableau qui ne permet pas de comprendre la manière dont le décompte des heures a été réalisé et qui ne chiffre pas l'éventuel trop-perçu par le salarié sollicitant exclusivement le rejet de cette demande en sorte que le quantum alloué par la juridiction prud'homale sera confirmé.»

Observons ici que les textes applicables étaient, à l'époque de la saisine du conseil de prud'hommes, (ils ont été abrogés par la loi du 8 août 2016) les suivants:

Article L. 3121-32 du code du travail :

« Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. »

Article L. 3122-29 du même code :

« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une

convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. »

Article L. 3122-31 du même code :

« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.»

S'agissant de l'équipe de suppléance, l'article L. 3132-16 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, dispose :

« Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut prévoir que 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.

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe. »

Et l'article L. 3132-19 du même code prévoit :

« 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. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.»

Le moyen invoque, en sa **première branche**, une contradiction de motifs.

Si notre chambre en était d'accord, cette branche pourrait donner lieu à un rejet non spécialement motivé.

En effet, la contradiction de motifs alléguée est inexistante.

Il ne peut y avoir de contradiction entre la constatation de ce que les parties ne versent aucune pièce nouvelle permettant à la cour d'exclure les salariés travaillant durant la nuit du lundi des bénéficiaires de la « prime » de 22% et le rappel du système tel qu'il a été mis en place par la société PSA dans son entreprise.

Notre chambre aura à déterminer si l'arrêt attaqué encourt les griefs du moyen, pris en ses deux autres branches : la cour d'appel a-t-elle inversé la charge de la preuve (**deuxième branche**) ? A-t-elle méconnu le principe d'égalité de traitement et les règles relatives aux équipes de suppléance (**troisième branche**) ?

Sur ce second point, on sait qu'en vertu du principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de traitement entre les salariés placés dans une situation identique ou comparable au regard de l'avantage en cause, sauf à ce que la différence de traitement pratiquée repose sur des raisons objectives et pertinentes (Soc., 29 octobre 1996, pourvoi n° 92-43.680, Bull. 1996, V, n° 359 ; Soc., 6 juillet 2010, pourvoi n° 09-40.021, Bull. 2010, V, n° 158 ; Soc., 13 décembre 2017, pourvoi n° 16-12.397, Bull. 2017, V, n° 214).

Il appartient d'abord au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser cette

inégalité (Soc., 20 octobre 2010, pourvoi n° 08-19.748, Bull. 2010, V, n° 242 ; Soc., 23 novembre 2011, pourvoi n° 10-20.326 ; Soc., 30 mai 2012, pourvoi n° 11-11.387 ; Soc., 12 juin 2013, pourvoi n° 11-14.458, Bull. 2013, V, n° 156 ; Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 14-29.607).

Le juge apprécie souverainement le caractère identique de la situation des salariés concernés (Soc., 26 janvier 2010, pourvoi n° 08-44.118 ; Soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° 15-11.096) et l'existence d'éléments susceptibles de caractériser une inégalité de traitement (Soc., 21 mars 2012, pourvoi n° 10-17.957 ; Soc., 15 juin 2016, pourvoi n° 14-20.669 .Soc., 5 juillet 2017, pourvoi n° 16-14.926).

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Si l'identité de situation entre le salarié qui s'estime lésé et les collègues auxquels il se compare est retenue, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant la différence relevée (s'agissant de la rémunération, voir notamment : Soc., 13 janvier 2004, pourvoi n° 01-46.407, Bull. 2004, V, n°1 ; Soc., 28 septembre

2004, pourvoi n° 03-41.826, 03-41.827, 03-41.828, 03-41.829, 03-41.825, Bull., 2004, V, n° 228 ; Soc., 25 mai 2005, pourvoi n° 04-40.169, Bull. 2005, V, n° 178 ; Soc., 13 mai 2009, pourvoi n° 07-45.356) dont le juge est tenu de contrôler la réalité et la pertinence (voir Soc., 4 février 2009, pourvoi n° 07-11.884, Bull. 2009, V, n° 36 ; Soc., 14 février 2018, pourvoi n° 16-19.360), l'employeur ne pouvant se soustraire à son obligation de justification en opposant son pouvoir discrétionnaire (Soc., 30 avril 2009, pourvoi n° 07-40.527, Bull. 2009, V, n° 121 ; Soc., 23 novembre 2011, pourvoi n° 10-23.178 ; Soc., 10 octobre 2012, pourvoi n° 11-15.296, Bull. 2012, V, n° 259).

Notre chambre contrôle que le juge recherche, par une analyse concrète, si les fonctions respectivement exercées par le salarié et ceux auxquels il compare sa situation sont de valeur égale (Soc., 6 juillet 2011, pourvoi n° 09-66.345 ; Soc., 22 octobre 2014, pourvoi n° 13-18.362, Bull. 2014, V, n° 252 ; Soc., 3 décembre 2014, pourvoi n° 13-21.611 ; Soc., 5 octobre 2016, pourvoi n° 15-15.857) et si l'employeur fait état de motifs objectifs et pertinents pour justifier d'une inégalité de traitement (Soc., 15 janvier 2014, pourvoi n° 12-25.402, 12-25.403, 12-25.406, 12-25.407, Bull. 2014, V, n° 23 ; Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 13-14.226 ; Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-17.627, 13-17.628, 13-17.629, 13-17.622, 13-17.623, Bull. 2015, V, n° 6 ; Soc., 12 juillet 2017, pourvoi n° 16-19.710 ; Soc., 6 octobre 2017, pourvoi n° 16-15.320).

Toute différence de rémunération entre salariés occupant un même emploi n'est donc pas interdite à l'employeur, mais il faut que ces différences soient justifiées par des éléments objectifs et vérifiables.

La seule différence de catégorie professionnelle ne suffit pas en elle-même à justifier pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Soc., 20 février 2008, pourvoi n° 05-45.601, Bull. 2008, V, n° 39 ; Soc., 28 mai 2014, pourvoi n° 12-27.811 ; Soc., 27 janvier 2015, pourvois n° 13-17.627, 13-17.628, 13-17.629, 13-17.622, 13-17.623, Bull. 2015, V, n° 6).

Ont été considérées comme objectives et vérifiables des différences tenant :

- au travail, au niveau de responsabilités existant entre les salariés ou à leurs qualités professionnelles (Soc., 13 mars 2002, pourvoi n° 00-42.536 ; Soc., 28 novembre 2006, pourvoi n° 05-41.414, Bull. 2006, V, n° 353 ; Soc., 16 mars 2011, pourvoi n° 09-42.759),
- à la possession d'un diplôme utile à l'exercice de la fonction occupée et à l'expérience professionnelle (Soc., 15 novembre 2006, pourvoi n° 03-47.924 ; Soc., 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.107, Bull. 2008, V, n° 250 ; Soc., 17 mars 2010, pourvoi n° 08-43.088, Bull. 2010, V, n° 70 ; Soc., 13 novembre 2014, pourvoi n° 13-10.274, 12-20.069, Bull. 2014, V, n° 264 ; Soc., 9 avril 2015, pourvoi n° 13-28.779),

- à la performance ou la qualité du travail vérifiée par des critères objectifs (Soc., 8 novembre 2005, pourvoi n° 03-46.080 ; Soc., 10 décembre 2008, pourvoi n° 07-40.911, Soc., 13 novembre 2014, déjà cité),
- au parcours individuel dans l'entreprise (Soc., 5 octobre 2016, pourvoi n° 15-11.240, 15-11.235),
- à l'ancienneté à la condition qu'elle ne donne pas déjà lieu à une prime spéciale (Soc., 29 octobre 1996, pourvoi n° 92-43.680, Bulletin 1996, V, n° 359 ; Soc., 20 juin 2001, pourvoi n° 99-43.905 ; Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-44.795 ; Soc., 21 janvier 2009, pourvoi n° 07-40.609 ; Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-15.198),
- à la disparité du coût de la vie d'un territoire à l'autre (Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n°15-11.386, Bull. 2016, V, n° 168).

S'agissant plus spécialement des primes ou avantages particuliers accordés à certains salariés, la chambre a jugé que si l'employeur peut les accorder, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent en bénéficier et que les conditions d'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (Soc., 18 janvier 2000, pourvoi n°98-44.745, 98-44.746, 98-44.747, 98-44.748, 98-44.749, 98-44.750, 98-44.751, 98-44.752, 98-44.753, Bulletin civil 2000, V, n° 25, Soc., 23 mars 2007, pourvoi n° 06-42.644 ; Soc., 25 octobre 2007, pourvoi n°05-45.710 ; Soc., 10 octobre 2013, pourvoi n° 12-21.167, 12-21.168 ; Soc., 13 janvier 2016, pourvoi n° 14-26.050), le principe "à travail égal, salaire égal" et plus généralement le principe d'égalité de traitement impliquant une idée de transparence au sein de l'entreprise.

Dans son **mémoire ampliatif**, la société expose la différence de régimes des salariés des équipes de semaine (lundi à vendredi) et des salariés des équipes de suppléance qui ont vocation à intervenir en fin de semaine entre le vendredi soir et le lundi matin, les uns et les autres bénéficiant d'avantages distincts au titre du travail de nuit. Elle soutient que l'accord ARTT du 26 mai 1999 n'a fait que hausser la prime d'inconfort de nuit perçue uniquement par les salariés des équipes de semaine à 22 %, sans l'étendre aux salariés des équipes de suppléance, contrairement à ce que, dans de précédentes instances, avait cru pouvoir juger le conseil de prud'hommes dont les jugements ont sur ce point été censurés par la Cour de cassation. Elle observe que la cour d'appel l'a admis mais estime qu'elle s'est néanmoins contredite en relevant 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* » (**première branche**). Elle estime que ce faisant, elle a, en réalité, fait peser sur l'employeur la charge de justifier l'exclusion des salariés des équipes de suppléance du bénéfice de la prime d'inconfort de nuit de 22 % alors qu'il appartenait à ces derniers de justifier de ce qu'ils remplissaient les conditions pour y prétendre, inversant ainsi la charge de la preuve (**deuxième branche**). Enfin, elle conteste que les salariés

aient subi une inégalité de traitement, ainsi que l'a retenu la cour d'appel, dès lors que leur situation et celle des salariés des équipes de semaine n'étaient pas identiques et qu'aucune différence de traitement n'existait entre salariés des équipes de suppléance dont les avantages étaient identiques (**troisième branche**). Elle rappelle que l'employeur est libre d'octroyer des avantages en sus des avantages légaux dans les conditions qu'il détermine s'ils traitent tous les intéressés de la même façon. Elle conclut que la disparité existant entre la rémunération majorée de 22 % des heures de nuit effectuées les samedis et dimanches et celle non majorée des heures de nuit effectuées le lundi de 0h à 6h ne caractérise pas une inégalité de traitement au sens du principe du même nom.

Dans leur **mémoire en défense**, les salariés estiment que le moyen pris en sa **première branche** manque en fait. Ils soutiennent que dès lors qu'il était établi que l'accord ARTT du 26 mai 1999 ne déterminait pas les bénéficiaires de la majoration de 22 % pour inconvénients de nuit, il incombait à l'employeur d'apporter la preuve que cette majoration aurait été réservée aux salariés appartenant à l'équipe de semaine, en fournissant le cas échéant une source de droit antérieur à l'accord du 26 mai 1999, ce qu'il n'a pas fait. Ils en déduisent le rejet du moyen pris en sa **deuxième branche**. S'agissant du principe d'égalité de traitement, ils considèrent qu'il doit s'appliquer lorsque, comme en l'espèce, des salariés font le même travail et n'en tirent pas, sans raisons objectives, le même salaire. Ils font valoir que les salariés des équipes de maintenance font le même travail que les salariés des équipes de semaine qu'ils remplacent en fin de semaine et que les priver d'un avantage salarial perçu par les seconds au titre des heures de nuit revient à les priver de leur droit à une majoration de 50 % par rapport au salaire dû pour une durée équivalente effectuée selon le temps normal de l'entreprise. Ils concluent que le moyen pris en sa **troisième branche** tend, en réalité, à contester le pouvoir souverain d'appréciation de la cour d'appel qui a retenu l'existence d'une inégalité de traitement non justifiée.

Si, à l'occasion de son délibéré, notre chambre s'orientait vers une cassation sur ce seul moyen, notre chambre aurait à s'interroger sur l'utilité d'un renvoi.

Le présent rapport tiendra lieu, sur ce point, d'avis conforme aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile et les parties seront invitées à présenter leurs observations dans un délai d'un mois à compter de la réception du présent rapport.

Second moyen (relatif à la majoration légale de 50 %) :

Les salariés soutenaient que l'assiette de la majoration de 50 % due, en application de l'article L. 3132-19 du code du travail, aux salariés des équipes de

suppléance devait inclure la majoration de nuit de 22 %. La société était d'un avis opposé.

La **cour d'appel** a statué comme suit :

« 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 2018, a rejeté le moyen de la société PSA 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 qui a accordé à M. [A] une somme de 760,65 euros à titre de rappel de salaires et de 76,06 euros à titre de congés payés afférents dont les montants ont été exactement calculés. »

Notre chambre est invitée à se demander si la cour d'appel a privé sa décision de motivation en faisant référence à un des arrêts de notre chambre rendus le 17 mai (et non juin) 2018 (**première branche**) et si, sur le fond, elle a privé sa décision de base légale (**seconde branche**).

Sur l'interdiction faite aux juges du fond de statuer par voie de référence à des causes déjà jugées, voir les arrêts suivants :

2° Civ., 8 octobre 1980, pourvoi n° 79-14.096, Bull. 1980, II, n° 201 :

« Vu l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;
 Attendu que pour motiver sa décision le juge doit se déterminer d'après les circonstances particulières du procès.
Et non par voie de référence à des causes déjà jugées ;
 Attendu que l'arrêt attaqué pour prononcer le divorce des époux S aux torts de la femme se borne à relever que l'abandon du domicile conjugal de dame S est établi et reconnu par cette dernière ainsi qu'il résulte d'un jugement du 3 décembre 1974 ;
 Attendu que cette simple référence à un autre litige ne constitue pas l'énoncé de motifs propres à justifier la décision ;
 En quoi la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

Soc., 27 février 1991, pourvoi n° 88-42.705, Bull. 1991, V, n° 102 :
 « Vu l'article 12 de la convention collective de la métallurgie du Pas- de-Calais, l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;
 Attendu que pour condamner la société à payer aux salariés qui avaient l'un 13 ans et 11 mois, l'autre 12 ans et 11 mois d'ancienneté à date de leur licenciement, un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement, le conseil de prud'hommes a énoncé que la Cour de Cassation (cassation sociale, 25 octobre 1979, Bull. civ. V, n 788) avait considéré que le seul fait que la convention détermine le montant de l'indemnité par année entière n'impliquait pas que seules seraient prises en compte les années entières de services ; qu'ainsi l'indemnité conventionnelle de licenciement devait être calculée en tenant compte des fractions d'années ;
 Attendu cependant que d'une part, la référence à une décision rendue dans un litige différent de celui soumis à une juridiction ne saurait, en toute hypothèse, servir de fondement à la décision de cette dernière ; que d'autre part, l'article 12 de la convention susvisée ne prend en compte que les années entières d'ancienneté ; qu'en statuant comme il l'a fait , le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ».

Com., 8 juin 1993, pourvoi n° 90-16.634, Bull. 1993, IV, n° 224 :
 « Vu les articles 455 et 458 du nouveau Code de procédure civile ;
 Attendu que le jugement doit, à peine de nullité, exposer succinctement les prétentions respectives des parties ainsi que leurs moyens et être motivé ; qu'il ne peut y être suppléé par référence à une autre décision, fût-elle annexée, qui n'a pas été rendue dans la même instance».

2° Civ., 2 avril 1997, pourvoi n° 95-17.937, Bull. 1997, II, n° 102 :
 « Vu les articles 455 et 458 du nouveau Code de procédure civile ;
 Attendu que, pour motiver sa décision, le juge ne peut se borner à se référer à une décision antérieure, intervenue dans une autre cause ;
 Attendu, selon le jugement attaqué rendu en dernier ressort, qu'un véhicule de la société Cédec, assuré auprès de la Mutuelle du Mans assurances, a endommagé des glissières de sécurité sur une autoroute dont la Société des autoroutes Paris-Rhin-Rhône (SAPRR) est concessionnaire ; que celle-ci a demandé à la société Cédec et à son assureur, l'indemnisation des frais d'intervention des services de l'autoroute pour la protection des

lieux de l'accident, l'évacuation du véhicule accidenté et la protection des travaux de remise en état des glissières ;

Attendu que le Tribunal énonce que, dans un précédent jugement rendu dans un litige identique, il avait débouté la SAPRR, que ce jugement a été cassé par un arrêt de la Cour de Cassation, que, malgré les très pertinents arguments de défense de la société Cédec et de son assureur, il ne saurait, après avoir déjà été sanctionné par la Cour de Cassation, réitérer les attendus de sa première décision, et qu'au regard de l'article 1382 du Code civil et de cet arrêt il y a lieu d'accueillir la demande ;

En quoi il a violé les textes susvisés ».

Soc., 2 mars 2016, pourvoi n° 14-23.602 :

« Attendu que pour prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de la salariée aux torts de la société EMJ, ès qualités de mandataire-liquidateur de la société Gourmelon, l'arrêt retient que ce contrat était toujours en cours au moment du jugement de liquidation le 12 janvier 2010, que la situation économique et la valeur du fonds ont été analysées, comme le rappellent les parties, dans les arrêts rendus par la cour de céans les 5 avril 2011 et 8 février 2012, lesquels ont fixé la date de résiliation des contrats de travail au 13 janvier 2010 en raison de la ruine du fonds et de la cessation de toute activité avant la saisine du conseil ;

Qu'en statuant ainsi par voie de référence à des causes déjà jugées, la cour d'appel, qui devait se déterminer au vu des circonstances particulières de l'espèce au jour où elle statuait, a violé le texte susvisé ».

Toutefois, il ne peut être fait grief à la cour d'appel de s'être bornée à motiver sa décision par la simple référence à un arrêt rendu par la Cour de cassation, dès lors qu'elle est réputée avoir adopté les motifs non contraires du jugement qu'elle a confirmé :

Soc., 6 novembre 1991, pourvoi n° 90-40.978, Bull. 1991, V, n° 477 :

« Mais attendu, qu'il ne peut être fait grief à la cour d'appel de s'être bornée à motiver sa décision par la simple référence à l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation le 7 juin 1989, dès lors qu'elle est réputée avoir adopté les motifs non contraires des jugements qu'elle a confirmés ; qu'après avoir, ainsi, par motifs adoptés des premiers juges, relevé, d'une part, que l'article 32 du décret du 8 août 1985 faisait obligation à la SEITA d'indemniser les sujétions résultant de la mise en place des horaires décalés, et, d'autre part, que les nouvelles conditions de leur indemnisation n'avaient pas encore été fixées, elle a, répondant par là-même aux conclusions invoquées, retenu à bon droit qu'en vertu de l'article 32 de l'accord d'entreprise du 13 août 1985, complétant le statut du personnel, le taux de majoration antérieur des heures de travail décalées était maintenu pendant la période transitoire et qu'il s'appliquait à la nouvelle plage horaire ».

Sur le fond, il y a lieu de se reporter aux arrêts suivants :

Soc., 16 mai 2007, pourvoi n° 05-44.299, Bull. 2007, V, n° 81 :

« Attendu que la société fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser au salarié certaines sommes à titre de rappel de salaire pour la période 2000-2004, alors selon le moyen, qu'en appliquant aux salariés travaillant en équipe de suppléance, situation dérogatoire régie par l'article L. 221-5-1 du code du travail, les dispositions réservées par la loi aux salariés à temps partiel, qui ne les concernent pas, la cour d'appel a violé par fausse application le principe d'égalité des salariés à temps partiel et à temps complet dans sa rédaction, alors applicable, issue de l'article L. 212-4-5 du code du travail ;

Mais attendu que les dispositions relatives au temps partiel s'appliquent aux salariés travaillant en équipe de suppléance, dès lors que le travail effectué est à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail ;

Et attendu que le salarié, travaillant 113 heures par mois, devait bénéficier du principe de proportionnalité de la rémunération à celle d'un travailleur de même qualification et occupant un emploi équivalent à temps complet dans l'entreprise ou l'établissement, posé par l'article L. 212-4-5, alinéa 3, du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ».

Soc., 16 mai 2012, pourvoi n° 11-13.976 :

« Vu l'article L 3132-19 du code du travail, ensemble l'article 8 de l'accord du 18 mai 1982 relatif à la durée du travail et l'amélioration de l'utilisation des équipements conclu dans le cadre de la convention collective du textile, les articles 2.6.2.1 et 3.3 de l'accord d'entreprise du 4 mars 2002 modifié par avenant signé le 29 octobre 2004, et l'article 11 de l'avenant régional du 26 octobre 1965 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [C] engagé le 21 février 1972 par la société Filature de Ramonchamp, qui a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire le 3 juin 2008, a été licencié pour motif économique le 10 juillet 2008 par la société Bihr-Le Carrer nommée liquidateur judiciaire ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir un rappel de prime pour majoration d'heures de nuit et un complément d'indemnité de licenciement ;

Attendu que pour débouter ce dernier de sa demande, l'arrêt retient que les articles L. 3132-16 à 19 du code du travail, l'article 8 de l'accord du 18 mai 1982 et l'accord d'entreprise du 4 mars 2002 ne fixent pas pour les équipes de suppléance une majoration de 50% de son salaire au titre de la suppléance et une majoration de 30% pour les heures de nuit ; qu'il est en fait prévu pour les salariés des équipes de suppléance une rémunération majorée de 50% par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée pendant l'horaire normal de l'entreprise et une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie correspondant au coefficient du salarié, majorée des primes pour travail de nuit ;

Qu'en statuant ainsi, alors que 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Et notre chambre a jugé dans le second arrêt du 17 mai 2018 sus-reproduit :

« Mais attendu qu'ayant constaté que les salariés affectés aux équipes normales de semaine de nuit bénéficiaient d'une majoration de leur taux horaire, le conseil de prud'hommes, qui a intégré cette même majoration dans l'assiette de calcul de la majoration de 50 % due aux salariés des équipes de suppléance, a légalement justifié sa décision ».

Dans son **mémoire ampliatif**, la société fait valoir que pour motiver sa décision, le juge doit se déterminer d'après les circonstances particulières du procès et non par voie de référence à des causes déjà jugées et soutient que la cour d'appel n'a pas observé cette règle (**première branche**). Elle critique, en toute hypothèse, la solution de l'arrêt du 17 mai 2018 à laquelle la cour d'appel s'est référée (**seconde branche**). Elle soutient que la majoration légale de 50% porte sur le salaire qui constitue la contrepartie d'un travail effectué suivant l'horaire normal de l'entreprise et en déduit qu'elle ne peut donc être assise sur des compléments de salaires qui seraient dus en contrepartie d'un travail effectué en dehors de cet horaire normal. Elle assure que l'horaire normal dans l'entreprise est le travail de jour et conclut que la majoration légale ne peut s'appliquer que sur le taux horaire applicable aux heures travaillées le jour, y compris lorsque les salariés en équipe de suppléance travaillent de nuit, la majoration de 50 % et la majoration pour travail de nuit n'ayant pas le même objet. Elle considère que l'interprétation faite par notre chambre est erronée et doit être modifiée. Elle se réclame de l'arrêt du 16 mai 2012 qui, selon elle, distingue cumul et intégration.

Dans leur **mémoire en défense**, les salariés estiment que la cour d'appel n'a pas méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile en faisant référence à une décision prise pour régler une situation analogue à celle qui se présente aujourd'hui et ils se réclament, au surplus, des motifs des premiers juges qu'ils considèrent comme ayant été adoptés (**première branche**). Sur le fond, ils considèrent que la « normalité » de l'horaire de l'entreprise au sens de l'article L.3132-19 du code du travail ne doit pas s'entendre selon le rapport entre horaire de jour et horaire de nuit, mais dans celui entre les salariés de l'équipe de suppléance et ceux de l'équipe « normale » de semaine et en déduisent que si un salarié affecté à l'équipe normale de semaine perçoit une prime de nuit, le salarié en équipe de suppléance travaillant également de nuit doit percevoir une majoration dont l'assiette comprend celle liée au travail de nuit pour les équipes normales (**seconde branche**).

5 - Orientation proposée : FR 4