

# Égalité de traitement

## 1169 Qui se ressemble se distingue

**Solution.** – En application du principe d'égalité de traitement, 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.

**Impact.** – Le régime salarial spécifique aux salariés des équipes de suppléance écarte toute comparaison avec d'autres salariés, au regard d'un avantage salarial tel qu'une prime de nuit.

N'étant pas dans une situation identique à celle des salariés de semaine, les salariés de l'équipe de suppléance ne peuvent pas se prévaloir du principe d'égalité pour revendiquer le bénéfice d'une majoration de travail de nuit accordée aux salariés de semaine.

Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-20.547 : JurisData n° 2021-006505

### LA COUR – (...)

#### 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

##### Énoncé 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'entre-

prise 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

##### Énoncé du moyen

7. L'employeur fait grief aux arrêts de condamner la société PCA à payer aux salariés un rappel de salaire sur les « inconvénients 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 "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 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 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 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 1<sup>er</sup>, 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 (...)

## NOTE

Sous forme d'une évidence que souligne le visa du « principe d'égalité de traitement », la Cour de cassation rappelle que le régime salarial propre aux équipes de suppléance interdit la comparaison avec d'autres salariés et met ainsi fin à quelques errements jurisprudentiels.

Conçu pour réduire l'arbitraire et utilisé pour encadrer les actes de pouvoir, le principe d'égalité a cette tendance, parfois fâcheuse, à encourager les comparaisons, et à gommer des différences de situation pourtant évidentes pour fonder les demandes les plus saugrenues.

La condition d'identité de situation est un préalable, sans lequel, le travail de justification de la différence n'a en principe pas lieu d'être. Autrement dit, l'employeur n'a à justifier la différence de traitement que si les salariés sont dans une situation identique.

L'appréciation de ces « situations » qui détermine l'admission ou le rejet des différences de traitement demeure un exercice malaisé, tant il est possible de tenir compte des éléments les plus variés pour considérer qu'il y a ou non identité.

Il est généralement admis que l'identité de situation doit s'apprécier au regard de l'avantage revendiqué ou en cause. Ainsi, c'est parce que l'opération de comparaison est corrélée à un avantage particulier

que des travailleurs se trouvant dans des situations différentes, au regard par exemple de leur statut (*Cass. soc.*, 28 nov. 2018, n° 17-20.007, FP-PB : *JurisData* n° 2018-021703) ou de leur catégorie professionnelle, peuvent néanmoins être concrètement considérés comme étant dans une situation identique. Par un curieux raisonnement inversé, il s'agira de déterminer en quoi une éventuelle différence de situation est susceptible de justifier *a priori* la différence de traitement au regard d'un avantage donné.

À chaque fois au sein d'une même entreprise qu'une population identifiée au sein de la collectivité du personnel bénéficie d'un régime spécifique, apparaissent inmanquablement des difficultés liées à l'application du principe d'égalité tant l'envie d'être traité comme l'autre est irrésistible. Cela a pu être vérifié notamment pour les salariés à temps partiel (*Cass. soc.*, 14 oct. 2009, n° 08-40.161, F-D : *JurisData* n° 2009-049954), les travailleurs à durée déterminée (*Cass. soc.*, 4 févr. 2009, n° 07-42.125, F-D), les travailleurs de nuit (*Cass. soc.*, 24 avr. 2013, n° 10-20.473, FS-PB : *JurisData* n° 2013-007948 ; JCP S 2013, 1239, note M. Morand ; *Bull. civ.* V, n° 118)... La liste est longue. La question ne pouvait manquer de se poser pour les salariés appelés à travailler en équipe de suppléance, tant leur régime est spécifique.

Dans les industries ou les entreprises industrielles, il est possible de prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes, dont l'un, dénommé équipe de fin de semaine ou équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe (*C. trav.*, art. L. 3132-16). Ces entreprises sont ainsi autorisées à donner aux salariés de l'équipe de suppléance le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche (*C. trav.*, art. L. 3132-16 et L. 3132-17). Les salariés des équipes de suppléance bénéficient, en application de l'article L. 3132-19 du Code du travail, d'une rémunération majorée (d'au moins 50 % par rapport à une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise).

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser 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. Or, le salarié à temps partiel bénéficiant des mêmes droits que le salarié à temps plein, il ne peut pas se voir priver d'une prime au motif qu'il travaille à temps partiel (*Cass. soc.*, 2 déc. 1992, n° 91-40.655, P : *JurisData* n° 1992-002846. – *Cass. soc.*, 13 avr. 1999, n° 97-41.171, P : *JurisData* n° 1999-001653 ; *RJS* 5/99, n° 764). Sa rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 3123-5, al. 3). La règle de proportionnalité des rémunérations visant tous les éléments de la rémunération, y compris ceux présentant un caractère complémentaire, le salarié à temps partiel ne doit être ni lésé ni favorisé par rapport à celui occupé à temps plein. En conséquence, le salarié en équipe de suppléance qui effectue un travail à temps partiel doit 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 (*Cass. soc.*, 16 mai 2007, n° 05-44.299 : *JurisData* n° 2007-038967 ; *RJS* 2007, n° 855).

Plusieurs salariés engagés par la Société française de mécanique, devenue ultérieurement la société PSA automobiles, étaient affectés à une équipe de suppléance pour travailler les week-ends et effectuaient, dans ce cadre, des heures de travail de nuit. Estimant ne pas être parfaitement remplis de leurs droits, ils ont saisi la juridiction prud'homale de plusieurs demandes de rappels de salaires. Ils contestaient plus particulièrement l'assiette de calcul retenue par l'employeur pour la majoration de 50 % prévue par l'article L. 3132-19 du Code du travail et lui reprochaient de ne pas prendre en compte une majoration conventionnelle pour travail de nuit. Ils contestaient éga-

lement le non-versement de la majoration conventionnelle pour inconvénient de nuit du lundi.

## 1. Assiette de calcul de la majoration de rémunération

S'agissant de l'assiette de calcul de la majoration de rémunération de 50 % pour les salariés travaillant en équipe de suppléance, la question était de savoir si pour les heures effectuées la nuit par les intéressés, il fallait inclure dans le salaire de référence la majoration de nuit dont bénéficient les salariés en équipe de semaine.

Selon 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, rappelle la Cour de cassation.

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 ».

Dès lors que les heures effectuées la nuit par les salariés des équipes de semaine ouvraient droit à majoration, il fallait intégrer cette majoration dans l'assiette de calcul de la majoration de 50 % due aux salariés des équipes de suppléance.

La décision est sur ce point sans réelle surprise puisqu'il avait déjà été précisé par la Cour de cassation, dès lors que les salariés affectés aux équipes normales de semaine de nuit bénéficient d'une majoration de leur taux horaire, qu'il y avait lieu d'intégrer cette même majoration dans l'assiette de calcul de la majoration de 50 % due aux salariés des équipes de suppléance (*Cass. soc.*, 16 mai 2012, n° 11-13.976, D. – *Cass. soc.*, 17 mai 2018, n° 17-11.375, F-D, *Sté Peugeot Citroën automobiles c/ D* : *JurisData* n° 2018-008617. – *Cass. soc.*, 17 mai 2018, n° 17-11.377, F-D, *Sté Peugeot Citroën automobiles (PCA) c/T.*).

Pour la Cour de cassation, les juges d'appel ont donc légalement justifié leur décision.

## 2. Bénéfice de la majoration de nuit des équipes de semaine

Paradoxe du principe d'égalité, pouvant conduire les mieux traités à cumuler les avantages, les salariés en équipe de suppléance réclamaient, en son nom, un rappel de salaire sur les « inconvénients de nuit » du lundi matin et reprochaient à l'employeur, en ne leur versant pas cette majoration, de ne pas respecter le principe d'égalité de traitement.

Dans cette entreprise, les salariés travaillant de nuit en équipes de semaine bénéficiaient d'une prime dénommée « inconvénients de nuit » de 22 % en application d'un accord collectif. Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficiaient, outre la majoration légale de 50 %, d'une majoration complémentaire de 12 % pour les heures réalisées en journée le samedi et le dimanche et d'une majoration de 22 % pour les heures réalisées de nuit le samedi ou le dimanche. Cette majoration était en revanche exclue sur la tranche 0 heures – 6 heures, dans la nuit de dimanche à lundi.

Invoquant une rupture d'égalité de traitement, des salariés en équipe de suppléance avaient saisi la juridiction prud'homale pour obtenir divers rappels de salaire, dont celui correspondant à la majoration pour inconvénient de nuit pour la tranche 0 heures – 6 heures des lundis.

Les salariés de l'équipe de suppléance pouvaient-ils, au nom du principe d'égalité de traitement, bénéficier d'une prime conventionnelle dite de « commodité de nuit » versée aux salariés de l'équipe de semaine ?

La cour d'appel de Douai par arrêts du 29 mai 2019 en était convaincue. Pour faire droit aux demandes de rappels de salaire, la cour d'appel de Douai devait relever que les salariés des équipes de fin de semaine travaillant durant la nuit du lundi de 0 à 6h étaient les seuls salariés de nuit de l'entreprise à ne pas percevoir la majoration complémentaire de 22 % ; ce qui, selon elle, « 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 0h à 6h de celle du dimanche soir de 22h à 0h ou des nuits de vendredi au samedi ou de toute autre nuit de la semaine » (*CA Douai*, 29 mai 2019, n° 16/04778 et s.). Pour la cour d'appel, c'est donc à juste titre que la juridiction prud'homale avait dit que la prime d'inconvénient de nuit devait indemniser le poste du lundi matin de 0h à 6h.

La Cour de cassation n'est pas du même avis. Tout en rappelant son attachement au principe d'égalité, elle en fixe les limites en soulignant qu'il ne s'applique que dans la mesure où les salariés sont placés dans une situation identique : « En application du principe d'égalité de traitement, 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 ».

Coupant court à tout débat sur la justification de la différence de traitement constatée, la Cour de cassation neutralise à sa racine le principe d'égalité en décidant que les situations respectives des salariés, selon qu'ils appartiennent aux équipes de semaine ou de suppléance, ne sont pas identiques.

En l'espèce, les salariés de l'équipe de suppléance ne se comparaient qu'aux salariés de l'équipe de semaine. Or, ils bénéficient, de par la loi, d'un régime salarial qui leur est propre, souligne la chambre sociale. Dès lors, ils ne se trouvent pas, au regard de l'avantage considéré, dans une situation identique à celle des salariés en équipe de semaine.

Faute d'identité de situation, la comparaison n'a pas lieu d'être et le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable. La cour d'appel, en jugeant le contraire, a violé le principe d'égalité de traitement. Son arrêt est cassé par la Cour de cassation sans qu'il y ait lieu à ce que l'affaire soit renvoyée sur ce point.

Si la solution retenue est nette, elle peut apparaître surprenante au regard des efforts habituellement déployés par les magistrats pour contrôler au cas par cas les justifications des différences de traitement nées de différences juridiques. Pour l'attribution d'un avantage particulier, une différence de régime ou de statut (contrat précaire, intermittents, formateurs occasionnels ou vacataires, permanents, saisonniers, etc.) entre des salariés placés dans une situation comparable au regard de cet avantage ne suffit pas, à elle seule, à exclure l'application du principe d'égalité de traitement (*Cass. soc.*, 15 mai 2007, n° 05-42.894 : *JurisData* n° 2007-038964 ; *JCP S* 2007, 1909, note J.-F. Cesaro. – *Cass. soc.*, 27 janv. 2015, n° 13-17.622 : *JurisData* n° 2015-001041) jusqu'au jour où les magistrats décident du contraire et acceptent de reconnaître une différence de situation.

En l'occurrence, il était permis de croire que tous les salariés appelés à travailler de nuit étaient, les uns par rapport aux autres du point de vue d'une majoration pour inconvénients de nuit, dans la même situation, la circonstance qu'ils appartiennent ou non à une équipe de fin de semaine n'étant pas en soi déterminante. Au cas d'espèce, il ne s'agissait pas de justifier une différence de rémunération entre des salariés de nuit et des salariés de jour, voire entre des salariés travaillant exceptionnellement de nuit et des salariés pour lesquels le

travail de nuit est habituel (*Cass. soc.*, 5 juin 2013, n° 11-21.255 : *Juris-Data* n° 2013-011322 ; *JCPS* 2013, 1322, note L. Cailloux-Meurice).

Pour la Cour de cassation, ce n'est pas au regard de la nature de l'avantage que les salariés ne sont pas dans une situation identique, mais du point de vue de leur régime salarial. La Cour de cassation prend soin de souligner que les salariés des équipes de suppléance relèvent, de par la loi, d'un régime salarial spécifique. Ce régime salarial spécifique des équipes de suppléance crée une situation différente justifiant de ne pas les comparer avec les équipes de semaine.

Elle en conclut qu'ils ne sont pas, au regard de l'avantage considéré, à savoir la majoration pour travail de nuit sur la tranche 0 heures – 6 heures des lundis, dans une situation identique à celle des salariés de l'équipe de semaine. La cour d'appel ne pouvait donc pas comparer les salariés des deux équipes pour conclure à une rupture d'égalité, du

seul fait que les salariés des équipes de suppléance étaient exclus de la majoration de 22 % les lundis de 00 h 00 à 6 h 00. En effet, le travail des équipes de suppléance (uniquement les week-ends et donc en décalage des rythmes de vie collectif) a conduit le législateur à prévoir une majoration salariale d'au minimum 50 %. Cette particularité interdit de comparer leur situation avec celle des équipes de semaine, quant à l'application d'un avantage salarial.

Jérôme DANIEL,

*avocat associé, Eonomie Avocats – docteur en droit*

**MOTS-CLÉS :** *Égalité de traitement - Rémunération - Majoration de salaire pour travail de nuit - Équipe de suppléance*

**TEXTES :** *C. trav.*, art. L. 3132-16 et L. 3132-19

**JURISCLASSEUR :** *Travail Traité*, fasc. 25-10 et 26-10, par Gérard Vachet