

**CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Travail de nuit – Définition – Application immédiate de la loi – Bénéfice des compensations conventionnelles (oui).**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 septembre 2005  
**Carrefour hypermarché contre B. et a.**

Sur le deuxième moyen commun aux pourvois :

Attendu que M. B. et plusieurs salariés de la société Carrefour hypermarché France ont assigné celle-ci devant la formation de référé de la juridiction prud'homale en paiement de rappel de salaires ;

Attendu que l'employeur fait grief aux ordonnances attaquées (Conseil de prud'hommes de Perpignan, 12 mars 2003) de l'avoir condamné à payer aux salariés des rappels de majoration pour travail de nuit, alors, selon le moyen, que la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire (et non "des entrepôts d'alimentation" comme l'indique l'ordonnance de référé attaquée) du 29 mai 1969 étendue par arrêté du 27 avril 1973 définissait le travail de nuit

comme le travail effectué entre 22 heures et 5 heures, prévoyait l'attribution d'une majoration salariale pour cette période de travail de nuit et déclarait que ces dispositions deviendraient caduques en cas d'intervention d'une législation définissant autrement le travail de nuit ;

Que la loi du 9 mai 2001 a défini le travail de nuit comme le travail effectué entre 21 heures et 6 heures ; que, de façon claire et précise, la convention collective susvisée n'ayant prévu aucune majoration pour travail de nuit pour le travail entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures en cas de nouvelle définition de la notion de travail de nuit par un texte législatif, soulève une contestation sérieuse sans faire apparaître l'existence d'un dommage imminent ou d'un trouble

manifestement illicite, ni d'un différend nécessitant un règlement d'urgence la réclamation du salarié prétendant avoir droit à une telle majoration conventionnelle pour cet horaire de travail à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001, de sorte que viole les articles R. 516-30 et R. 516-31 du Code du travail la juridiction de référé qui se reconnaît compétente pour statuer sur cette réclamation ;

Mais attendu que le Conseil de prud'hommes, qui a relevé que le nouvel article L. 213-1-1 du Code du travail définissant le travail de nuit comme celui exécuté entre 21 heures et 6 heures du matin était d'ordre public et devait s'appliquer immédiatement, a exactement décidé que le juge des référés était compétent pour faire cesser le trouble manifestement illicite causé par le refus d'appliquer la loi nouvelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen commun aux pourvois :

Attendu que la société Carrefour fait grief aux ordonnances d'avoir statué comme elles l'ont fait, alors, selon le moyen :

1) que la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire (et non "des entrepôts d'alimentation" comme l'indique l'ordonnance attaquée) du 29 mai 1969 étendue par l'arrêt du 27 avril 1973 définissait le travail de nuit comme le travail effectué entre 22 heures et 5 heures, prévoyait l'attribution d'une majoration salariale pour cette période de travail de nuit et déclarait que ces dispositions deviendraient caduques en cas d'intervention d'une législation définissant autrement le travail de nuit ; que la loi du 9 mai

2001 ayant défini le travail de nuit comme le travail effectué entre 21 heures et 6 heures, viole les dispositions conventionnelles susvisées et les articles L. 131-1 et suivants, L. 213-1 et suivants du Code du travail l'ordonnance de référé attaquée qui déclare ces majorations conventionnelles susmentionnées applicables, à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001, au travail effectué entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures ;

2) que la loi du 9 mai 2001 (article 17-VI devenu l'article L. 213-4 du Code du travail) ne prévoit qu'à titre facultatif ("le cas échéant") et non impératif l'attribution aux travailleurs de nuit d'une contrepartie sous forme de compensation salariale ; qu'il s'ensuit que viole ce texte l'ordonnance de référé attaquée qui reconnaît au salarié le droit à une majoration salariale pour travail de nuit sur le fondement de cette loi ;

Mais attendu qu'ayant exactement retenu que la nouvelle définition du travail de nuit, donnée par l'article L. 213-1-1 du Code du travail, devait s'appliquer immédiatement à raison de son caractère d'ordre public, le Conseil de prud'hommes a décidé à bon droit que les compensations pécuniaires prévues par l'accord collectif, plus favorable que la loi, devaient ainsi être appliquées immédiatement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS

Rejette les pourvois.

(MM. Finance, f.f. prés. et rapp. – Legoux, av. gén. – SCP Célice, Blanpain, Soltner, SCP Lyon-Caen, Fabiani, Thiriez, av.)

## Note.

Un pourvoi de la société Carrefour, visant la cassation de plusieurs ordonnances de référé qui l'avaient condamnée au paiement de majoration de salaire pour travail de nuit, est à l'origine de cet arrêt du 14 septembre 2005.

Plusieurs salariés avaient assigné leur employeur devant la juridiction prud'homale, afin d'obtenir, pour l'ensemble des heures de nuit qu'ils avaient effectuées, les majorations salariales prévues conventionnellement. En effet, la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire prévoit la majoration salariale des heures de nuit qui étaient, selon la législation en vigueur à l'époque de la conclusion de la convention (1), les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin. Cette convention prévoyait la caducité de ses dispositions, en cas de nouvelle définition légale du travail de nuit. Or la loi du 9 mai 2001 a qualifié les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures du matin de travail de nuit. L'employeur a alors contesté l'application des majorations salariales aux heures travaillées entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures.

Pour la Cour de cassation, les dispositions conventionnelles concernant les compensations financières du travail de nuit sont toujours applicables (I) ; de plus, la loi du 9 mai 2001 est d'ordre public et doit donc s'appliquer immédiatement. C'est pourquoi les conseillers prud'homaux ont décidé à bon droit que les majorations salariales prévues par l'accord collectif, plus favorable que la loi, devaient être appliquées immédiatement aux heures répondant à la définition actuelle du travail de nuit (II).

## I. Depuis la loi du 9 mai 2001, les dispositions conventionnelles concernant les majorations salariales du travail de nuit sont-elles encore applicables ?

Les juges de la Cour de cassation confirment que les compensations pécuniaires prévues par l'accord collectif sont toujours applicables (2). Le raisonnement juridique à l'origine de cette position de la Cour de cassation n'est pas explicite, mais il mérite qu'on le développe pour une bonne compréhension de la décision finale.

L'article L 132-6 du Code du travail dispose que "*La convention ou l'accord collectif de travail est conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. A défaut de stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.*

(1) Avant la loi du 9 mai 2001.

(2) Nathalie Colin, *Conventions et accords collectifs de droit social à l'épreuve du temps*, L'Harmattan, 2000.

*Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.*"

En l'espèce, les dispositions de la convention collective concernant le travail de nuit étaient à durée déterminée. Le terme convenu n'était pas une date précise mais la réalisation d'un événement : l'adoption d'une nouvelle définition du travail de nuit par le législateur. Or la réalisation de l'événement est intervenu après une trentaine d'années, alors que la durée maximale d'une convention à durée déterminée ne peut être supérieure à cinq années. Les dispositions conventionnelles concernant les majorations du travail de nuit se sont donc automatiquement transformées en dispositions à durée indéterminée après cinq ans d'existence.

La question n'était pas évidente à trancher puisque la convention stipulait expressément qu'une nouvelle définition du travail de nuit entraînera la caducité des dispositions en question. Les juges auraient pu être tentés d'analyser la situation comme une application volontaire des dispositions par l'employeur.

Cette affaire nous permet de confirmer que les conditions de l'article L. 132-6 du Code du travail sont cumulatives : pour être à durée déterminée, la convention doit spécifier qu'au-delà d'un terme qu'elle fixera, elle ne produira plus d'effet, et ce terme doit être inférieur à une durée de cinq années.

En estimant que les dispositions conventionnelles étaient encore applicables, les juges ont parfaitement respecté l'esprit de la loi, sachant que le législateur souhaite que les conventions collectives soient les plus stables possibles (c'est pourquoi le régime des conventions à durée déterminée est si limitatif). La confirmation de cette tendance va dans le sens d'une plus grande stabilité juridique pour les salariés, ce qui a son importance à l'heure actuelle.

Les dispositions conventionnelles sur le travail de nuit continuent à s'appliquer. Mais la nouvelle définition légale du travail de nuit s'applique-t-elle à cette convention conclue bien avant cette législation ?

## **II. Le conflit de lois dans le temps.**

Les dispositions conventionnelles concernant la majoration salariale des heures de nuit continuent à s'appliquer. Cependant une nouvelle loi définit le travail de nuit de manière plus large que précédemment, il y a donc un conflit d'application de loi. Doit-on appliquer la définition du travail de nuit en cours au moment de la conclusion de la convention collective ou la nouvelle définition légale ?

Ce conflit de lois dans le temps est résolu par les juges, puisqu'ils décident que *« la nouvelle définition du travail de nuit, donnée par l'article L. 213-1-1 du Code du travail, devait s'appliquer immédiatement à raison de son caractère d'ordre public, le conseil de prud'hommes a décidé à bon droit que les compensations pécuniaires prévues par l'accord collectif, plus favorable que la loi, devaient ainsi être appliquées immédiatement »*. Les juges décident que la loi du 9 mai 2001 est d'ordre public, donc son application doit être immédiate (4).

En droit du travail, quasiment toutes les dispositions légales sont d'ordre public, mais on peut s'interroger sur une éventuelle particularité du régime des lois dérogatoires (écartant le principe de faveur). Ces lois, que certains auteurs qualifient d'ordre public dérogatoire (5), seraient-elles en partie seulement d'ordre public ?

L'immédiateté de l'application d'une nouvelle législation s'explique entre autres parce qu'une nouvelle loi est sensée être plus favorable aux salariés (6). Ce nouvel ordre public bouscule cette idée ; cela ne nécessiterait-il pas une adaptation du régime juridique actuel ?

Le raisonnement juridique pour justifier le maintien du régime conventionnel se fonde également sur le principe de faveur (7) : les juges décident que le régime conventionnel est plus favorable aux salariés que le régime légal, donc il doit s'appliquer.

Le régime conventionnel est donc applicable aux heures de nuit, telles que la loi nouvelle les définit.

**Anne Braun, Conseillère confédérale, doctorante à l'IETL**

(3) E. Dockès, *L'application dans le temps des règles de travail*, Th. IETL, Lyon, 1992.

(4) Dans le même sens : Cass. Soc. 2 juin 2004 Dr. Ouv. 2004 p. 565.

(5) Fabrice Bocquillon conteste cette expression dans son article *« Que reste-t-il du « principe de faveur » ?*, Droit Social, mars

2001, p. 257. Certains auteurs parlent d'ordre public économique.

(6) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 22<sup>ème</sup> ed., 2004, Précis Dalloz.

(7) Article L. 132-4 du Code du travail.