



RAPPORT DE M. FLORES, CONSEILLER

Arrêt n° 1249 du 4 décembre 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvois n° 23-13.829 à 23-13.858

Décision attaquée : Conseil de prud'hommes de Caen du 23 janvier 2023

Mme [G] [N]

C/

La société Carrefour Supply Chain

Rapport commun aux dossiers n° H 23-13.829 à P 23-13.858

1 - Rappel des faits et de la procédure

Par décision unilatérale du 30 avril 2020, la société Carrefour supply chain a institué une prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat d'un montant brut de 1000 euros par salarié. Les conditions d'octroi étaient prévues par l'article 2 de cette décision :

« La prime exceptionnelle bénéficie aux salariés employés au sein des établissements listés en Annexe I et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

*- Etre lié à l'entreprise par un contrat de travail ou être mis à disposition dans le cadre d'un contrat de mise à disposition par une société de travail temporaire au 30 avril 2020 (date de la signature de la présente décision unilatérale).
- Avoir effectivement travaillé au sein d'un magasin, d'un drive ou d'un entrepôt, dans lesquels les conditions de travail ont été exceptionnelles en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19 et ce, au cours de la période comprise entre le 12 mars (date de début de l'urgence sanitaire) et le 3 mai 2020 inclus. »*

Invokant le principe d'égalité de traitement, Mme [N] et vingt-neuf autres salariés en situation de télétravail de la société Carrefour supply chain ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de sommes au titre de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat.

Par jugements du 23 janvier 2023, le conseil de prud'hommes de Caen a débouté les salariés de leurs demandes.

Les salariés ont formé un pourvoi en cassation le 24 mars 2023.

Par ordonnance du 5 juillet 2023, le président de la chambre sociale a ordonné la jonction des pourvois H 23-13.829 à P 23-13.858 et autorisé le dépôt d'un mémoire commun.

Le mémoire ampliatif, commun aux pourvois, a été déposé le 24 juillet 2023. Il contient une demande de chacun des défendeurs au pourvoi au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 150 euros. Le mémoire en défense, commun aux pourvois, a été déposé le 25 septembre 2023. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 000 euros.

2 - Analyse succincte des moyens

Les salariés font grief aux jugements attaqués de les avoir déboutés de l'ensemble de leurs demandes :

Alors, 1°), qu'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 ; qu'en considérant que la diminution du montant de la prime de pouvoir d'achat versée au salariés en télétravail ne portait pas atteinte au principe d'égalité de traitement, après avoir pourtant constaté que les salariés en arrêt maladie, y compris en arrêt pour garde d'enfant et personnes vulnérables et en congés payés, placés dans une situation identique au regard de la prime litigieuse, avaient bénéficié du versement intégral de cette prime, le conseil de prud'hommes a violé le principe d'égalité de traitement ;

Alors, 2°), qu'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 ; qu'en rejetant la demande des salariés au titre de l'inégalité de traitement, après avoir constaté que le montant de la prime de pouvoir d'achat qui leur avait été versée avait été réduit du fait de leur période de télétravail, tandis que leurs collègues en arrêt maladie, y compris en arrêt pour garde d'enfant et personnes vulnérables et en congés payés, avaient bénéficié du versement intégral de cette prime, sans mieux s'expliquer sur les éléments excluant une identité de situation entre ces salariés, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe d'égalité de traitement.

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

- Application du principe d'égalité de traitement à des salariés placés en situation de télétravail pendant la période de pandémie

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Aux termes de l'article L. 1222-9 III al. 1^{er} du code du travail : *“le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise”*.

Ce texte prolonge l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2015 :

« Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus. »

Les critères habituels du principe d'égalité de traitement relatif à l'identité de situation et la justification de la disparité de traitement par des raisons objectives et pertinentes dont le juge doit pouvoir contrôler la réalité et la pertinence. Ainsi, par exemple :

Mais attendu qu'une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu qu'ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, la cour d'appel en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective pertinente ; (Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n° 15-11.386, Bull. 2016, V, n° 168)

Si, en pratique, nombre de télétravailleurs travaillent à domicile, les usages sont divers et certains télétravailleurs peuvent travailler dans d'autres lieux que leur domicile, sous réserve de pouvoir répondre aux exigences de leur mission : villégiature, hôtel, gare ou aéroport, espace de coworking, etc.... C'est ce que certains appellent le télétravail "nomade". En effet les conditions de logement du salarié peuvent ne pas se prêter à l'exécution de ses tâches à domicile, sans pour autant que la possibilité de télétravail soit remise en cause.

Dès lors, pour la comparaison des situations respectives des salariés, le critère selon lequel le télétravailleur travaille à domicile n'est peut-être pas le plus solide.

L'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 :

I. - A. - Bénéficie de l'exonération prévue au V la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat attribuée dans les conditions prévues aux II et III à leurs salariés ou à leurs agents par les employeurs mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail.

B.-Par dérogation à l'article L. 3312-5 du code du travail, les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 août 2020 peuvent porter sur une durée comprise entre un et trois ans.

Par dérogation à l'article L. 3314-4 du même code, ces accords ouvrent droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du même code, y compris lorsqu'ils ont été conclus à compter du premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

C. - La prime mentionnée au A du présent I peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés et des agents qu'il emploie ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

D. - L'entreprise utilisatrice mentionnée au 1° de l'article L. 1251-1 du code du travail qui attribue à ses salariés la prime mentionnée au A du présent I en informe l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition. L'entreprise de travail temporaire verse la prime au salarié mis à disposition selon les conditions et les modalités fixées par l'accord ou la décision de l'entreprise utilisatrice mentionnée au III. La prime ainsi versée bénéficie de l'exonération mentionnée au V lorsque les conditions mentionnées au A du présent I sont remplies par l'entreprise utilisatrice.

E. - Le A du présent I est applicable dans les conditions prévues au IV aux travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles et relevant des établissements et services d'aide par le travail mentionnés à l'article L. 344-2 du même code.

II. - L'exonération prévue au V est applicable à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficiant aux personnes mentionnées au A du I lorsque cette prime satisfait aux conditions suivantes :

1° Elle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de cette prime ou à la date de dépôt de l'accord mentionné au III du présent article auprès de l'autorité compétente ou de la signature de la décision unilatérale mentionnée au III du même article ;

2° **Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective ;**

3° Elle est versée entre la date d'entrée en vigueur du présent article et le 31 août 2020 ;

4° Elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.

III. - Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond mentionné au C du I et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires dans les conditions prévues au 2° du II font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités énumérées à l'article L. 3312-5 du code du travail ou d'une décision unilatérale de l'employeur. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, avant le versement de la prime, le comité social et économique mentionné à l'article L. 2311-2 du même code.

IV. - Lorsqu'elle satisfait aux conditions mentionnées aux 2° à 4° du II et qu'elle bénéficie à l'ensemble des travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles par un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4 du même code, à la date de versement, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficie de l'exonération prévue au V.

V. - La prime attribuée dans les conditions prévues aux I à III aux salariés ou agents publics ayant perçu au cours des douze mois précédant son versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est exonérée, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement.

Elle est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés mentionnée à l'article L. 821-1 du même code.

VI.-La limite de 1 000 euros mentionnée au V est portée à 2 000 euros pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement, en application du chapitre II du titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail ou du B du I du présent article, à la date de versement de cette prime.

Le rapport au président de la République, exposant les motifs de l'ordonnance, exposait :

« Elle permet à toutes les entreprises de verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement, ce plafond est relevé à 2 000 euros. La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.

Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19, un nouveau critère de modulation du montant de la prime pourra également être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime. Il sera désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à l'épidémie. »

L'instruction ministérielle n° 05S/5B/2020/59 du 16 avril 2020 a indiqué : « l'objectif du nouveau cas de modulation prévue par l'ordonnance n° 2020-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant par exemple les salariés placés en télétravail ».

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été instituée au sein de l'entreprise par décision unilatérale du 30 avril 2020 :

Préambule :

Face à la crise sanitaire liée au nouveau coronavirus « Covid-19 », la société a dû dans le respect des recommandations du gouvernement, s'organiser afin de poursuivre son activité en mettant en place toutes les mesures permettant de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

Afin de tenir compte de la contribution exceptionnelle des collaborateurs ayant travaillé au sein d'un magasin, d'un drive, d'un entrepôt au plus fort de la crise sanitaire et de leur implication, la société a souhaité instituer par décision unilatérale une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (ci-après « la prime exceptionnelle » ou « la prime ») dans le respect des dispositions de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019, telle que modifiée par l'ordonnance n° 2020-395 du 1^{er} avril 2020.

Les conditions et le montant de cette prime sont définis ci-après.

Article 1 Champ d'application-établissements concernés.

La prime exceptionnelle est instituée au sein des seuls établissements de la société dotés d'un magasin, d'un drive ou d'un entrepôt.

Article 2 salariés bénéficiaires

« La prime exceptionnelle bénéficie aux salariés employés au sein des établissements listés en Annexe I et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Etre lié à l'entreprise par un contrat de travail ou être mis à disposition dans le cadre d'un contrat de mise à disposition par une société de travail temporaire au 30 avril 2020 (date de la signature de la présente décision unilatérale).*
- Avoir effectivement travaillé au sein d'un magasin, d'un drive ou d'un entrepôt, dans lesquels les conditions de travail ont été exceptionnelles en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19 et ce, au cours de la période comprise entre le 12 mars (date de début de l'urgence sanitaire) et le 3 mai 2020 inclus. »*

Article 3 montant de la prime

Le montant de la prime exceptionnelles est fixé à 1 000 euros.

La prime sera proratisée en fonction du nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période du 12 mars au 3 mai 2020 au sein d'un magasin, d'un drive ou d'un entrepôt, étant toutefois précisé que sont assimilés à du temps de travail effectif de travail sur les sites concernés les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif ainsi que tous les arrêts maladies (y compris les arrêts dérogatoires pour garde d'enfant(s) et « personnes vulnérables » indemnisés par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance.

Il est précisé que les salariés qui n'auront pas travaillé au sein d'un magasin, d'un drive ou d'un entrepôt au cours de l'ensemble de la période allant du 12 mars au 3 mai 2020 inclus, en raison d'une absence ayant débuté avant le 12 mars verront leur prime réduite à 0.

Article 4

La prime sera versée en une seule fois avec la paie de mai 2020.

(...).

Notre chambre considère que, hormis les hypothèses où elles sont assimilées à du temps de travail effectif, les absences doivent être traitées de la même façon :

Mais attendu, d'abord, que caractérise l'exercice du droit de grève une cessation concertée et collective du travail en vue de soutenir un mot d'ordre national pour la défense des retraites, qui constitue une revendication à caractère professionnel, et, ensuite, que si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour l'attribution d'une prime destinée à récompenser une assiduité profitable à l'entreprise, c'est à la condition que toutes les absences, autorisées ou non, entraînent les mêmes conséquences ; qu'ayant constaté que les absences pour événements familiaux ou des absences conventionnelles prévues par l'accord d'entreprise ne donnaient pas lieu à retenue, ce dont il résultait que la suppression de la prime d'assiduité en cas de grève constituait une mesure discriminatoire, le conseil de prud'hommes a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

(Soc., 15 février 2006, pourvoi n° 04-45.740, 04-45.741, 04-45.742, 04-45.743, 04-45.744, 04-45.745, 04-45.738, 04-45.739, Bull. 2006, V, n° 65)

Mais attendu que si un accord collectif peut tenir compte des absences pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ;

Et attendu qu'ayant relevé que l'article 22-4 de l'accord d'entreprise du 26 mai 2008 mettait en place, pour l'attribution de la prime litigieuse, un système d'abattements par suite des seules absences pour maladie des salariés, la cour d'appel en a exactement déduit que cette disposition heurtait la prohibition de la discrimination à raison de l'état de santé du salarié et n'était en conséquence pas opposable à M. Da Silva ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; (Soc., 11 janvier 2012, pourvoi n° 10-23.139, Bull. 2012, V, n° 10)

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que Mme [W] a été engagée par la société Monoprix exploitation ; que le 1er janvier 2007, la société a instauré, par engagement unilatéral, une "prime d'objectif sur performance" (POP) assise sur le chiffre d'affaires et l'assiduité du salarié; qu'ayant été absente pour maladie non professionnelle et estimant que le non paiement par l'employeur de la prime POP pour ce motif était discriminatoire, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de rappels de prime au titre des années 2011, 2012, 2013, outre des dommages-intérêts ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, le conseil de prud'hommes retient que les congés conventionnels pour événements familiaux sont à bon droit exclus des absences donnant lieu à retrait de la prime dès lors que conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, ceux-ci sont considérés par la loi, nonobstant leur source conventionnelle, comme assimilés à du temps de travail effectif, en application de l'article L. 3142-2 du code du travail, qu'il s'ensuit que l'employeur a pu prévoir en toute légalité que les congés prévus par la convention collective ne pouvaient entraîner la privation de la prime ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si hormis les absences qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, toutes les autres absences énumérées dans le document intitulé "Kit d'information sociale" relatif à la prime "POP", quelle qu'en soit la cause, donnent lieu à la suppression de cette prime, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; (Soc., 22 mars 2017, pourvoi n° 15-27.751)

Une différence de nature doit toutefois être relevée.

Tout d'abord, la décision unilatérale a bien mis en oeuvre le critère des conditions de travail au regard de la situation de pandémie, pour moduler la PEPA en fonction des jours de travail dans les entrepôts, drives et magasins, dans lesquels on peut penser effectivement que les salariés se trouvaient davantage exposés que ceux amenés ou contraints de rester chez eux pendant la crise sanitaire. La modulation du montant de la PEPA était assise sur le nombre de jours de travail dans les sites concernés. Ensuite, la décision unilatérale a décidé d'assimiler certaines absences, non à du temps de travail effectif, mais à du travail dans les sites concernés : c'est le cas des absences légalement assimilées à du temps de travail effectif, c'est-à-dire les congés payés et les heures de délégation des représentants du personnel. Mais la décision unilatérale a également décidé d'assimiler à du travail sur site les arrêts maladies

indemnisés par l'employeur ou l'organisme de prévoyance. Or, cette seconde catégorie d'absence, n'est pas légalement assimilée à du temps de travail effectif.

Ainsi, la décision unilatérale de l'employeur ne procède pas à l'assimilation de certaines absences à du temps de travail effectif, comme la loi le prévoit en matière de congés payés ou d'heure de délégation, elle procède à l'assimilation de certaines absences des entrepôt, drive ou magasin à une présence dans ces sites.

La question se pose donc de savoir si, eu égard au critère légal de modulation de la PEPA au regard des conditions de travail pendant la période de crise sanitaire, les télétravailleurs, qui accomplissent du temps de travail effectif, se trouvent effectivement dans une situation différente de celle de salariés, également absents des magasins, drive ou entrepôts mais dont l'absence est assimilée à du travail sur ces sites.

Par ailleurs, de façon plus générale, la prime PEPA peut être allouée dans des conditions tenant compte de la différence de situation des salariés concernés, pourvu que la différence de situation soit caractérisée :

Vu le principe d'égalité de traitement et l'article 1315, devenu 1353, du code civil :

4. 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.

5. Il résulte du texte susvisé qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge, qui est tenu d'en contrôler concrètement la réalité et la pertinence, les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ou similaire, afin que l'employeur apporte à son tour la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence.

6. Pour condamner l'employeur, à raison d'une atteinte à l'égalité de traitement, à payer aux salariés de la catégorie F de la grille de salaire et d'avancement de l'association une certaine somme à titre de prime exceptionnelle dite au pouvoir d'achat, accordée par note interne du 1er avril 2019 aux salariés des catégories A à E, outre les congés payés afférents, l'arrêt retient, d'abord, que l'employeur, qui aurait fait échouer les négociations ouvertes sur la prime de pouvoir d'achat, a diffusé une note par laquelle il prenait la décision de verser en lieu et place de la prime en cours de discussion qui concernait également le personnel de classe F, le versement d'une prime exceptionnelle qui les excluait, sans avancer d'argument objectif justifiant cette exclusion.

7. Il retient que, bien au contraire, l'attribution de la prime était fondée sur un critère qui portait atteinte à la liberté de l'organisation syndicale de régulariser ou non un accord d'entreprise, faute pour l'employeur, qui soutenait que l'attribution de celle-ci avait été réservée aux catégories de personnel à raison du faible montant des rémunérations conventionnelles qu'elles percevaient et des sujétions particulières en termes de durée du travail auxquelles elles étaient astreintes, de fournir les explications sur ces points.

8. Il ajoute, enfin, que si les classes de cadres G à J ont été également exclues de la prime pouvoir d'achat, la raison en est vraisemblablement le montant des salaires que ces cadres percevaient.

9. L'arrêt en déduit que les salariés de la classe F incluant essentiellement des personnels de formation se sont trouvés exclus de la prime exceptionnelle, alors qu'il était constant qu'ils étaient ceux concernés par les accords en cours de négociation sur la multimodalité et sur la prime de pouvoir d'achat, cette exclusion caractérisant à leur égard une inégalité de traitement.

10. En se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que les salariés de classe F se trouvaient dans une situation identique, au regard de la prime de pouvoir d'achat, à celle des salariés de la classe A à E, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision. (Soc., 16 mars 2022, pourvoi n° 20-22.734)