



Notice explicative relative à l'arrêt du 13 janvier 2021

Pourvoi n° 19.20-736 – Chambre sociale

L'article L. 2261-1 du code du travail (anciennement article L. 132-10) pose un principe d'application immédiate des conventions et accords collectifs le lendemain du jour de leur dépôt auprès de l'administration. Toutefois cet article prévoit une possibilité de stipulations contraires dans l'accord.

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'une convention ou un accord collectif ne peut contenir des stipulations à caractère rétroactif que si celles-ci sont favorables au salarié car l'accord collectif ne peut priver un salarié de droits acquis pour la période antérieure à la signature de l'accord (Soc., 11 juillet 2000, pourvoi n° 98-40.696, *Bull.* 2000, V, n° 274).

Se fondant tant sur l'article L. 132-10 du code du travail que sur l'article 2 du code civil relatif à la non-rétroactivité des lois, la chambre sociale a confirmé cette jurisprudence en jugeant que des stipulations conventionnelles dérogatoires aux dispositions légales et moins favorables que ces dernières ne pouvaient s'appliquer pour une période antérieure à leur date d'application, le lendemain de la date de dépôt de l'accord (Soc., 24 janvier 2007, pourvoi n° 04-45.585, *Bull.* 2007, V, n° 14).

En outre, au visa de l'article 2 du code civil, la chambre sociale a récemment jugé qu'une convention ou un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié des droits qu'il tient du principe d'égalité de traitement pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord (Soc., 28 novembre 2018, pourvois n° 17-20.007 et n° 17-20.008, publié au *Bulletin*). Les accords collectifs ne peuvent ainsi remettre en cause des droits nés avant l'entrée en vigueur de l'accord et fondés sur le principe d'égalité de traitement.

Saisie en l'espèce de l'application d'un accord collectif prévoyant des stipulations rétroactives favorables aux salariés mais dont l'employeur soutenait qu'elles ne

devaient s'appliquer qu'aux contrats de travail en cours au jour de la date d'entrée en vigueur de l'accord, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que si, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, une convention ou un accord collectif peut prévoir des avantages salariaux de manière rétroactive, c'est-à-dire pour une période antérieure à sa date d'entrée en vigueur, il résulte de l'article 2 du code civil que cette application rétroactive ne peut priver les salariés de droits qu'ils tiennent du principe d'égalité de traitement.

Dès lors, la seule circonstance que le contrat de travail du salarié ait été rompu avant la date d'entrée en vigueur de l'accord, soit le lendemain du jour du dépôt à l'autorité compétente, ne peut justifier que le salarié ne bénéficie pas, à la différence des salariés placés dans une situation identique ou similaire et dont le contrat de travail n'était pas rompu à la date de signature de l'accord, des avantages salariaux institués par l'accord, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation de son contrat de travail, soit jusqu'à l'expiration de son préavis.

S'agissant ici d'une augmentation du salaire de base et d'une prime pour les samedis travaillés, la chambre sociale de la Cour de cassation exclut qu'une différence de traitement puisse être faite entre des salariés occupant le même emploi selon que leur contrat de travail était ou non rompu à la date de signature de l'accord. Il en résulte que le salarié licencié avant la date de conclusion de l'accord avait droit à ces avantages salariaux rétroactifs pour la période pendant laquelle il était encore salarié de l'entreprise.