

- Le salarié licencié bénéficie des avantages conventionnels issus d'un accord collectif rétroactif

[Le salarié licencié bénéficie des avantages conventionnels issus d'un accord collectif rétroactif](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • La possibilité de faire rétroagir un accord collectif sous certaines limites

La décision, son analyse et sa portée • La rétroactivité ne prive pas les salariés licenciés de l'avantage

Le fait que le contrat de travail du salarié ait été rompu à la date de signature de l'accord collectif ne saurait le priver du bénéfice des avantages conventionnels rétroactifs qui ont été négociés.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Raphaëlle Leroy

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 13 janv. 2021, pourvoi n° 19-20.736, arrêt n° 76 FS-P+R+I]

Les faits

Un salarié a été engagé en qualité de conducteur-receveur le 2 juillet 2012. Il a été licencié pour faute le 28 janvier 2015.

Le protocole d'accord pour les NAO de 2015 en date du 8 octobre 2015 prévoyait la création d'une nouvelle prime de samedi pour les conducteurs-receveurs dont ces derniers pourraient bénéficier rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le salarié, licencié, en préavis jusqu'au mois de mars 2015, n'a pas bénéficié de cette prime. Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes. Il sollicitait notamment le bénéfice de cette prime pour la période de janvier à mars 2015.

Les demandes et argumentations

Dans un arrêt rendu le 3 avril 2019, la Cour d'appel de Versailles a considéré que les avantages conventionnels issus d'un accord collectif prévoyant une application rétroactive étaient applicables au salarié licencié. L'employeur a été condamné au paiement des sommes aux titres de la prime de samedi pour la période de janvier à mars 2015.

La société a formé un pourvoi en cassation. Elle faisait notamment valoir que l'accord collectif n'était applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de son entrée en vigueur. Selon elle, le salarié licencié ne pouvait donc pas revendiquer le bénéfice de l'accord conclu après son licenciement. Ainsi, si le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 prévoyait la création d'une nouvelle prime de samedi rétroactivement au 1^{er} janvier 2015, cet accord n'était donc applicable qu'aux seuls salariés présents dans l'entreprise à sa date d'entrée en vigueur.

L'employeur ajoutait que l'article 8 du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 intitulé « *Création d'une prime de samedi pour les conducteurs receveurs* » prévoyait : "Rétroactivement au 1^{er} janvier 2015, il est créé une prime de service du Samedi d'un montant de 2 euros. Cette prime est attribuée au conducteur effectuant un service

un samedi ouvré ». Selon la société, il résultait des termes clairs et précis de cet accord que la nouvelle prime du samedi n'était accordée qu'aux salariés effectuant un service un samedi ouvré à la date d'entrée en vigueur de cet accord.

Enfin, selon l'employeur, l'accord collectif nouveau ne serait applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de sa date d'entrée en vigueur. Ainsi, le salarié licencié pour cause réelle et sérieuse ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions d'un accord collectif conclu après son départ effectif de l'entreprise. L'employeur fondait son argumentation sur les articles L. 2261-1 et L. 2231-3, L. 2232-16, L. 2242-1 et L. 2242-5 du Code du travail relatifs notamment aux conditions d'applicabilité des conventions et à la négociation obligatoire.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi de la société en considérant que « *la seule circonstance que le contrat de travail d'un salarié ait été rompu avant la date de signature de l'accord collectif ne saurait justifier que ce 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 celui-ci, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail. La Cour d'appel qui a constaté que l'octroi d'une prime du samedi et l'augmentation des salaires de base prévues par l'accord collectif du 8 octobre 2015 présentaient un caractère rétroactif au 1^{er} janvier 2015, en a exactement déduit que la circonstance que le salarié ne faisait plus partie du personnel à la date de signature de l'accord n'était pas de nature à le priver du bénéfice des mesures prévues aux articles 1^{er} et 8 du protocole d'accord pour les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2015 du 8 octobre 2015 pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail* ».

• La possibilité de faire rétroagir un accord collectif sous certaines limites

En principe, l'accord collectif d'entreprise est applicable à partir du jour « *qui suit son dépôt auprès du service compétent* » (1) . Il s'agit donc d'une application immédiate.

Toutefois, l'article L. 2261-1 du Code du travail prévoit la possibilité que l'accord collectif contienne des stipulations contraires. Concrètement, l'accord peut donc fixer une date d'application antérieure ou postérieure à sa date de dépôt.

Concernant la rétroactivité de l'accord, la question de la nature des dispositions pouvant rétroagir s'est posée. Ainsi, un accord contenant des dispositions rétroactives peut-il priver un salarié dont le contrat de travail est rompu à la date de conclusion de l'accord des avantages qu'ils prévoient ?

Dans une affaire portée devant la Cour de cassation, un accord d'entreprise signé en mars 1996 avait pour effet de priver les salariés de droits dont ils bénéficiaient au titre des années 1991, 1992, 1993 et 1994 concernant le calcul de l'indemnité de congés payés sur la majoration pour heures supplémentaires effectuées selon la règle du 1/10ème. Un salarié a contesté la rétroactivité des dispositions de l'accord qui conduisait à le priver de l'indemnité pour les années concernées. La Haute Cour a jugé « *qu'un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié de droits qu'il tient de la loi pour la période antérieure à la signature de l'accord* (2) . »

En d'autres termes, un accord collectif peut contenir des dispositions à caractère rétroactif uniquement si ces dernières sont favorables aux salariés.

"Un accord collectif peut contenir des dispositions à caractère rétroactif uniquement si ces dernières sont favorables aux salariés".

Préalablement à l'espèce en cause, la Cour de cassation avait également eu à connaître d'une situation dans laquelle un avantage concernant un complément de rémunération s'était révélé être une source d'inégalité entre fonctionnaires et agents de droit privé (3) . Des salariés sollicitaient un rappel de complément de rémunération sur la base du principe

d'égalité de traitement. La Direction de la société faisait notamment valoir qu'un accord collectif conclu en février 2015 avait supprimé ce complément de rémunération pour lui substituer un nouveau dispositif. Elle considérait que cet accord collectif aurait ainsi « *validé pour le passé* » les différences de traitement existantes.

La Cour de cassation a rejeté l'argumentation développée par l'employeur. La décision a été rendue au visa de l'article 2 du Code civil aux termes duquel « *la loi ne dispose que pour l'avenir ; elle n'a point d'effet rétroactif* ». Les juges ont considéré qu'il en résultait qu'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'accord (4)* ».

Ainsi, un accord collectif ne saurait priver un salarié de se prévaloir d'une inégalité de traitement constatée sur la période antérieure à la conclusion de l'accord.

• La rétroactivité ne prive pas les salariés licenciés de l'avantage

Au cas particulier, l'accord collectif contenait bien des dispositions favorables : la création d'une prime. Toutefois, l'application rétroactive de l'accord soulevait une autre difficulté : le salarié dont le contrat de travail est définitivement rompu avant la date de conclusion de l'accord litigieux peut-il bénéficier des avantages conventionnels fixés dans l'accord rétroactif pour la période précédant la cessation de son contrat de travail ?

Dans l'affirmative, cette situation reviendrait à créer un droit au profit d'anciens salariés dont le contrat de travail a été rompu pour quelque motif que ce soit et qui n'ont plus la qualité de salarié de l'entreprise à la date à laquelle le droit en question a été négocié et institué par accord collectif d'entreprise. L'argument méritait en effet attention.

Toutefois, compte tenu des jurisprudences antérieures de la Cour de cassation, notamment celle relative à l'égalité de traitement, les moyens invoqués par l'employeur avaient peu de chance d'aboutir devant la Cour de cassation.

La Cour de cassation a tranché cette question au visa de l'article L. 2261-1 du Code du travail et de l'article 2 du Code civil. Ainsi, elle a considéré que s'il résulte de l'article L. 2261-1 du Code du travail « *qu'un accord collectif peut prévoir l'octroi d'avantages salariaux pour une période antérieure à son entrée en vigueur* », il ressort en revanche de l'article 2 du Code civil qu'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* ».

En définitive, le fait que le contrat de travail ait été rompu avant la date de signature de l'accord ne justifie pas que le salarié ne bénéficie pas de l'avantage institué, le salarié « sorti des effectifs » à la date de signature de l'accord devant être traité à l'identique des autres salariés dont le contrat de travail est toujours en cours. Or, il aurait pu être soutenu que le salarié dont le contrat de travail a été rompu antérieurement à la date de conclusion de l'accord ne saurait continuer à détenir des droits au sein de l'entreprise. En effet, la relation de travail a été rompue et le salarié n'a plus la capacité juridique lui permettant de rentrer dans le champ d'application de l'accord.

La Cour de cassation a rendu sa décision sur le fondement du principe d'égalité de traitement à l'instar de son arrêt précité du 28 novembre 2018 (5) qui est d'ailleurs cité dans la note explicative de la Cour de cassation relative à l'arrêt en cause.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir que des clauses instaurant un avantage conventionnel s'appliqueront rétroactivement à sa date de signature.

Toutefois, l'employeur devra se placer à la date d'effet des stipulations rétroactives pour déterminer si le salarié dont le contrat a été rompu peut bénéficier de l'avantage. Si le contrat de travail du salarié était toujours en cours à la date d'effet de l'avantage, le salarié devra en bénéficier. La note explicative de la Cour de cassation précise que la « *période antérieure à la cessation de son contrat de travail* » s'entend jusqu'à l'expiration du préavis. Il n'y a donc pas de distinction selon que le licenciement ait été ou non d'ores et déjà notifié à la date d'entrée en vigueur de l'avantage conventionnel.

Si l'employeur décide de se placer à la date de signature de l'accord pour refuser au salarié un avantage conventionnel, cette décision aura pour conséquence de porter atteinte à des droits dont il bénéficie du fait de la rétroactivité et de contrevenir au principe d'égalité de traitement. Il sera alors fondé à réclamer le bénéfice de cet avantage.

Dans le cadre de la négociation d'un accord collectif, les employeurs devront être vigilants et mesurer les conséquences d'une stipulation prévoyant la rétroactivité d'un avantage. Il conviendra de tenir compte des effectifs de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de l'accord et non des effectifs à la date de conclusion de l'accord pour mesurer l'impact financier de la rétroactivité. Ainsi, l'employeur devra tenir compte de l'ensemble des contrats de travail qui ont été rompu pour quelque motif que ce soit en incluant notamment les licenciements, les démissions, les ruptures conventionnelles, les CDD, les départs et les mises à la retraite. Cette préconisation trouvera particulièrement à s'appliquer en cas d'instauration d'un avantage de nature salariale ou dans le cadre de négociations périodiques obligatoires.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 3 avril 2019), M. J..., engagé le 2 juillet 2012 en qualité de conducteur-receveur par la société Veolia transport, aux droits de laquelle vient la société Transdev Ile-de-France, a été licencié pour faute le 28 janvier 2015.
2. Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal du salarié

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur les moyens réunis du pourvoi incident de l'employeur

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes aux titres de la prime de samedi et de rappel de salaire, pour la période de janvier à mars 2015, alors :

« que l'accord collectif nouveau n'est applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de sa date d'entrée en vigueur, de sorte que le salarié licencié ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions d'un accord collectif conclu après son licenciement ; qu'en l'espèce, si le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 prévoyait la création d'une nouvelle prime de samedi pour les conducteurs-receveurs, rétroactivement au 1^{er} janvier 2015, cet accord n'était applicable qu'aux salariés présents dans l'entreprise à sa date d'entrée en vigueur ; qu'en jugeant que M. J..., qui avait été licencié le 28 janvier 2015, avait droit, au titre de l'accord conclu plusieurs mois après son licenciement, au paiement de la somme de 16 euros au titre de prime de samedi, pour la période de janvier à mars 2015, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, aux motifs inopérants qu'il ressortait « du protocole pour les NAO 2015 que ces augmentations du salaire de base et de la prime de samedi présentent un caractère rétroactif au 1^{er} janvier 2015 » la cour d'appel a violé les articles L. 2261-1 et L. 2231-3 du code du travail, L. 2232-16, L. 2242-1 et L. 2242-5 du code du travail, dans leurs rédactions alors applicables, ainsi que le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 ; que l'article 8 du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 intitulé « Création d'une prime de samedi pour les conducteurs receveurs » stipulait : « rétroactivement au 1^{er} janvier 2015, il est créé une prime de service du Samedi d'un montant de 2 euros. Cette prime est attribuée au conducteur effectuant un

service un samedi ouvré « ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cet accord que la nouvelle prime du samedi n'était accordée qu'aux conducteurs effectuant un service un samedi ouvré à la date d'entrée en vigueur de cet accord ; qu'en jugeant qu'aucune mention de l'accord n'excluait de son application les salariés ayant quitté l'entreprise avant sa conclusion, la cour d'appel a violé l'article 8 du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 ;

que l'accord collectif nouveau n'est applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de sa date d'entrée en vigueur, de sorte que le salarié licencié pour cause réelle et sérieuse ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions d'un accord collectif conclu après son licenciement ; qu'en l'espèce, si le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 prévoyait une augmentation des salaires de base rétroactivement au 1^{er} janvier 2015, cet accord n'était applicable qu'aux salariés présents dans l'entreprise à sa date d'entrée en vigueur ; qu'en jugeant que M. J..., qui avait été licencié le 28 janvier 2015, avait droit au paiement de la somme de 44,02 euros à titre de rappel de salaire, pour la période de janvier à mars 2015, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, aux motifs inopérants qu'il ressortait « du protocole pour les NAO 2015 que ces augmentations du salaire de base et de la prime de samedi présentent un caractère rétroactif au 1^{er} janvier 2015 » la cour d'appel a violé les articles L. 2261-1 et L. 2231-3 du code du travail, L. 2232-16, L. 2242-1 et L. 2242-5 du code du travail, dans leurs rédactions alors applicables, ainsi que le protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 ;

que l'article 1^{er} du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015 intitulé « augmentation des salaires de l'ensemble du personnel ouvrier conducteurs-receveurs et service technique) » stipulait : « augmentation, rétroactive au 1^{er} janvier 2015, de 0,6 % du salaire de base » ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cet accord que les augmentations du salaire de base n'étaient accordées qu'aux conducteurs présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de cet accord ; qu'en jugeant qu'aucune mention de l'accord n'excluait de son application les salariés ayant quitté l'entreprise avant sa conclusion, la cour d'appel a violé l'article 1^{er} du protocole d'accord pour les NAO 2015 du 8 octobre 2015. »

Réponse de la Cour

5. D'une part, aux termes de l'article L. 2261-1 du code du travail, les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent. Il en résulte qu'un accord collectif peut prévoir l'octroi d'avantages salariaux pour une période antérieure à son entrée en vigueur.

6. D'autre part, il résulte de l'article 2 du code civil 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.

7. Dès lors, la seule circonstance que le contrat de travail d'un salarié ait été rompu avant la date de signature de l'accord collectif ne saurait justifier que ce 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 celui-ci, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail.

8. La cour d'appel qui a constaté que l'octroi d'une prime du samedi et l'augmentation des salaires de base prévues par l'accord collectif du 8 octobre 2015 présentaient un caractère rétroactif au 1^{er} janvier 2015, en a exactement déduit que la circonstance que le salarié ne faisait plus partie du personnel à la date de signature de l'accord n'était pas de nature à le priver du bénéfice des mesures prévues aux articles 1^{er} et 8 du protocole d'accord pour les négociations

annuelles obligatoires (NAO) 2015 du 8 octobre 2015 pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail.

9. Il s'ensuit que le moyen, inopérant en ses deuxième et quatrième branches, n'est pas fondé pour le surplus.

Par CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize janvier deux mille vingt et un.

(1) C. trav., art. L. 2261-1.

(2) Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-40.696.

(3) Cass. soc., 4 avr. 2018, n° 17-11.680.

(4) Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.007.

(5) Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.007, préc..
