

Principe de faveur

**Contrat de travail
v.**

**Convention
collective**

Règle de

non cumul

11 mai 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-11.240

Chambre sociale – Formation de section

PUBLIÉ AU BULLETIN

<https://www.courdecassation.fr/decision/627b537a4d359c057dd01cef>

Vu l'article L. 2254-1 du code du travail :

9. Selon ce texte, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

10. En cas de **concours** entre les stipulations contractuelles et les dispositions conventionnelles, les avantages ayant le **même objet** ou la **même cause** ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le

plus **favorable** d'entre eux pouvant seul être accordé.

Soc. 13 juin 2012 n° [10-27.395](#) B

Si en cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages qu'elles instituent ne peuvent se cumuler, c'est à la condition qu'ils aient le même objet et la même cause.

Soc. 20 novembre 2019 n° [18-19.646](#) B

l'usage dit du « coup de chapeau » pratiqué par l'employeur en faveur de salariés n'ayant pas atteint le dernier échelon indiciaire et leur permettant de bénéficier, six mois avant leur départ à la retraite, à la

fois d'une augmentation de salaire et d'une majoration consécutive du montant de leur retraite, et l'indemnité de départ à la retraite de l'article L. 1237-9 du code du travail versée par l'employeur à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse n'ont pas le même objet

**→ faux concours → cumul → pas
faveur**

ex. repas - transport

**→ vrai concours → non cumul →
faveur**

11. Pour débouter l'employeur de sa demande de remboursement de la prime d'assiduité, l'arrêt retient que, la prime de production, qui est une prime forfaitaire journalière basée sur la présence du salarié à son poste de travail, concernant tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et dont le montant dépend du niveau et de l'échelon ainsi que de la gratification annuelle, pouvant varier en fonction de la valeur du salarié, appréciée par le responsable d'exploitation selon certains critères, *n'a pas le même objet* que la prime d'assiduité versée par l'employeur à partir du mois de juillet 2010, fondée

sur la présence du salarié à son poste qui ne peut dès lors, comme le soutient l'employeur, se *substituer* à elle. L'arrêt en déduit que l'employeur qui échoue à rapporter la preuve que la prime d'assiduité a le même objet que la prime de production ne peut en réclamer le remboursement.

12. En se déterminant ainsi, par des motifs *insuffisants* à caractériser que les primes de production et d'assiduité *n'ont pas le même objet*, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

CdT puis CC

- si CC plus favo CdT
- applique CC dès entrée en vigueur
- CC substitue / paralyse CdT

- si CC moins favo que CdT
- continue appliquer CdT

CC puis CdT

- si CC plus favo CdT
- applique CC
- peut pas renoncer à CC par CdT

- si CC moins favo que CdT
- applique CdT

⚠ pas pour les APC - accord de performance collective ⚠