

— Participation aux résultats : les salariés en congé de reclassement doivent en bénéficier —

Dès lors qu'un accord de participation aux résultats existe, tous les salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise doivent en bénéficier. La seule restriction peut être une condition d'ancienneté fixée par l'accord, qui ne peut excéder 3 mois (c. trav. [art. L. 3342-1](#)).

Dans une affaire jugée le 7 novembre 2018, la Cour de cassation a rappelé cette règle à propos de salariés en congé de reclassement, qui avaient été exclus du bénéfice de la participation pendant toute la durée de leur congé.

Pour justifier cette exclusion, l'entreprise soutenait, en particulier, que l'allocation de congé de reclassement ne pouvait être retenue ni pour le calcul de la réserve spéciale de participation, ni pour sa répartition, au motif qu'elle ne rentre pas dans l'assiette des cotisations sociales prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Or, selon l'entreprise, les articles D. 3324-1 et D. 3324-10 du code du travail font référence, pour le calcul et la répartition de la réserve de participation, aux revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations.

Cet argument est balayé par la Cour de cassation.

Pour la Haute juridiction, peu importe que la rémunération versée aux salariés en congé de reclassement soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve de participation.

Selon elle, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords de participation bénéficient de leurs dispositions (c. trav. [art. L. 3342-1](#)).

Par conséquent, les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé, bénéficient de la participation.

La Cour de cassation a donc rejeté le pourvoi de l'entreprise.

Pour mémoire, on rappellera que les salariés en congé de reclassement perçoivent leur rémunération habituelle pendant la période de congé correspondant au préavis, et une allocation de reclassement pour la période excédant le préavis. Le contrat n'est effectivement rompu qu'au terme du congé, s'il excède la durée du préavis (c. trav. [art. L. 1233-72](#) et [R. 1233-32](#)).

*Cass. soc. 7 novembre 2018, n° 17-18936 FSPB*

[Source : RF Paye 12 Novembre 2018](#)