



Prime de partage de la valeur et PEPA modulées selon la durée de présence : quid en cas de congé reclassement ?

Lorsqu'on attribue une PPV modulée en fonction de la durée de présence effective du salarié dans l'entreprise, doit-on tenir compte de toute la durée du congé de reclassement du salarié ?

Dans un arrêt du 19 avril 2023 (rendu à propos d'une PEPA mais transposable à la PPV), la Cour de cassation dégage 2 règles :

- si le salarié en congé de reclassement demeure salarié de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé, la période de congé de reclassement n'est pas légalement assimilé à du temps de travail effectif,
- puisque la dispense d'exécution du préavis par l'employeur ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail (C. trav., art. L. 1234-5), le salarié en congé de reclassement a droit au paiement de la PEPA pour la période correspondant à celle du préavis, même si la décision unilatérale de l'employeur proratisé le bénéfice de cette prime au temps de présence effective dans l'entreprise.

Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-23.092

<https://www.courdecassation.fr/decision/643f868aad85da04f53a3947>