

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er juin 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 680 FS-B sur le second moyen

Pourvoi n° U 20-16.404

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER JUIN 2022

Mme [F] [I], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° U 20-16.404 contre l'arrêt rendu le 30 avril 2020 par la cour d'appel de Versailles (21e chambre), dans le litige l'opposant à la société Alcatel Lucent International, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Huglo, conseiller doyen, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [I], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Alcatel Lucent International, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 6 avril 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Huglo, conseiller doyen rapporteur, M. Rinuy, Mmes Ott, Sommé, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, M. Le Masne de Chermont, Mme Ollivier, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 30 avril 2020), Mme [I] a été engagée le 24 juin 1980 en qualité de technicienne filière électronique par la société Alcatel Lucent International qui relève de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne. Le 29 mars 2013, une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique a été signée entre les parties à effet au 1er avril 2013. La salariée a été en congé de reclassement jusqu'au 31 décembre 2016.

2. Le 28 juillet 2016, la salariée a saisi la juridiction prud'homale en sollicitant notamment un solde d'indemnité conventionnelle de licenciement et une certaine somme au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail en faisant valoir que la société n'avait pas fait une application régulière de l'accord d'intéressement du 28 juin 2013 s'agissant de l'intéressement versé au titre de l'année 2015.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

3. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande au titre du solde de l'indemnité de licenciement, alors :

« 1°/ que l'accord d'entreprise du 31 janvier 1991 dispose que pour leur indemnité de licenciement, les personnes d'échelon V2 et V3 âgés de plus de 55 ans bénéficieront des mêmes règles que celles prévues à l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres, tout en ajoutant, dans un paragraphe distinct et autonome, que l'indemnité de licenciement des personnes d'échelon V2 et V3 âgées de plus de 55 ans sera majorée de 30% ; qu'il en résulte que l'accord d'entreprise excluait l'application du plafond de 18 mois prévu dans la convention de branche ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-9 du code du travail dans sa version applicable aux faits, ensemble l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et le titre III de l'accord d'entreprise relatif à certaines mesures destinées à faciliter le développement de carrières des techniciens en date du 31 janvier 1991.

2°/ qu'il résulte de l'article L. 2251-1 du code du travail et du principe fondamental, en droit du travail, qu'en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application ; que l'accord d'entreprise du 31 janvier 1991 dispose que l'indemnité de licenciement allouée aux personnes d'échelon V2 et V3 âgées de plus de 55 ans sera majorée de 30% ; que l'article 29 de la convention collective nationale dispose que les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une indemnité majorée de 30% avec un plancher minimal de 6 mois et un plafond de 18 mois ; qu'en s'abstenant de déterminer si l'accord d'entreprise n'était pas plus favorable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe de faveur et des articles L. 2251-1 et L. 1234-9 du code du travail dans sa version applicable aux faits, ensemble de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et du titre III de l'accord d'entreprise relatif à certaines mesures destinées à faciliter le développement de carrières des techniciens en date du 31 janvier 1991.

3°/ que l'accord d'entreprise du 31 janvier 1991 dispose que pour leur indemnité de licenciement, les personnes d'échelon V2 et V3 âgés de plus de 55 ans bénéficieront des mêmes règles que celles prévues à l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres, tout en ajoutant dans un paragraphe distinct et autonome que l'indemnité de licenciement des personnes d'échelon V2 et V3 âgées de plus de 55 ans sera majorée de 30% ; que l'exposante avait fait valoir que lors de la réunion des délégués du personnel du mois de mai 2016, la direction avait confirmé l'application sans condition ni plafonnement de la disposition litigieuse ; qu'en se dispensant d'examiner ce point, comme elle y était pourtant invitée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-

9 du code du travail dans sa version applicable aux faits, ensemble l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et le titre III de l'accord d'entreprise relatif à certaines mesures destinées à faciliter le développement de carrières des techniciens en date du 31 janvier 1991. »

Réponse de la Cour

4. Ayant relevé que l'accord du 31 janvier 1991 prévoyait que les techniciens d'échelon V2 et V3 « bénéficieront des mêmes règles que celles prévues à l'article 29 », sans exclure aucune de ces règles ou poser aucune restriction et que cet accord renvoyait à l'article 29 de la convention collective de branche pour la détermination des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement et pour les dispositions ne faisant pas l'objet de dispositions spéciales, la cour d'appel a exactement retenu, en l'absence de concours entre les accords collectifs également applicables, que le plafond de dix-huit mois de traitement prévu par la convention collective de branche s'appliquait à l'indemnité déterminée par l'accord d'entreprise.

5. Il s'ensuit que le moyen, inopérant en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus.

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de limiter le montant des dommages-intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail à la somme de 200 euros, alors :

« 1°/ qu'il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement bénéficient de leurs dispositions, de sorte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, bénéficient de l'intéressement, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la répartition de celui-ci ; qu'en jugeant que la salariée ne répondait pas aux conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement, sans vérifier son appartenance aux effectifs de l'entreprise durant le congé de reclassement, alors qu'il s'agissait de la seule condition d'éligibilité à l'accord d'intéressement, la cour d'appel a violé par refus d'application les articles L. 1233-72 et L. 3342-1 du code du travail, ensemble les articles 3 et 4 de l'accord d'intéressement en date du 28 juin 2013.

2°/ qu'il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement bénéficient de leurs dispositions, de sorte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, bénéficient de l'intéressement, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la répartition de celui-ci ; qu'en jugeant que la salariée ne répondait pas aux conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement, au motif que les sommes versées au titre de l'intéressement ne devaient pas être prises en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congé de reclassement, alors que ladite assiette est sans incidence sur les conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, en violation des articles L. 1233-72 et L. 3342-1 du code du travail, ensemble les articles 3 et 4 de l'accord d'intéressement en date du 28 juin 2013.

3°/ qu'il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement bénéficient de leurs dispositions, de sorte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, bénéficient de l'intéressement, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la répartition de celui-ci ; qu'en jugeant que la salariée ne répondait pas aux conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement, au motif que le congé de reclassement ne fait pas partie des périodes assimilées par l'article L. 3141-5 du code du travail à du temps de travail effectif et qu'il n'était pas

justifié d'une disposition conventionnelle assimilant le congé de reclassement à du temps de travail effectif, la cour d'appel a statué par des motifs tout aussi erronés qu'inopérants, en violation des articles L. 1233-72 et L. 3342-1 du code du travail, ensemble les articles 3 et 4 de l'accord d'intéressement en date du 28 juin 2013. »

Réponse de la Cour

7. Il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords de participation ou d'intéressement bénéficient de leurs dispositions, de sorte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, bénéficient de la participation ou de l'intéressement, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

8. Aux termes des deux premiers alinéas de l'article L. 3314-5 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, la répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires. L'accord peut également retenir conjointement ces différents critères. Ces critères peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. A cet effet, l'accord peut renvoyer à des accords d'établissement. Sont assimilées à des périodes de présence :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ;
2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7.

9. Aux termes de l'article 4 de l'accord d'intéressement du 28 juin 2013, le salaire servant de base à la répartition est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré et répondant aux règles fixées à l'article 231 du code général des impôts relatif à la taxe sur les salaires.

10. En application des articles L. 1233-72 et L. 5123-5 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause, l'allocation de reclassement qui excède la durée du préavis n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale, ni à la taxe sur les salaires.

11. Il en résulte que l'allocation de reclassement qui excède la durée du préavis n'entre pas dans l'assiette de la répartition de l'intéressement prévue par l'accord d'intéressement du 28 juin 2013.

12. Par ailleurs, aux termes de l'article R. 3314-3 du code du travail, lorsque la répartition de l'intéressement est proportionnelle aux salaires, les salaires à prendre en compte au titre des périodes de congés, de maternité et d'adoption ainsi que des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

13. Il en résulte que la période du congé de reclassement n'est pas légalement assimilée à une période de temps de travail effectif.

14. L'arrêt constate que l'accord d'intéressement du 28 juin 2013 prévoit une répartition de l'intéressement, à hauteur de 50 % en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et à hauteur de 50 % en fonction de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'exercice de référence et que l'accord précise que les absences résultant des congés payés, des jours de récupération du temps de travail ou de repos supplémentaires, des congés d'ancienneté, des congés conventionnels, des congés de formation prévus au plan de formation, des congés de formation économique, sociale et syndicale, des heures de délégation, de la maternité, de l'accident du travail et du trajet et d'une façon générale des périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif n'ont aucune incidence sur le droit à répartition.

15. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a jugé qu'il n'était pas justifié d'une disposition conventionnelle assimilant le congé de reclassement à du temps de travail effectif et que la simple prise en compte par l'employeur de la

prime d'ancienneté pour calculer la répartition de l'intéressement à l'expiration de la période de préavis n'était pas contraire aux règles légales et conventionnelles applicables.

16. Par ce motif de pur droit, les parties en ayant été avisées en application de l'article 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve justifié.

17. Le moyen ne peut être accueilli en aucune de ses branches.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [I] aux dépens ;

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 premier juin deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [I]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande au titre du solde de l'indemnité de licenciement.

AUX MOTIFS propres QUE l'accord d'entreprise du 31 janvier 1991 dispose, au titre du rapprochement des statuts V2, V3 et ingénieurs : « La proximité professionnelle des techniciens supérieurs et des ingénieurs au sein des équipes de travail est un fait intangible et maintenir à différence sensible, de statut actuelle apparaissait comme une non-reconnaissance de l'évolution des métiers, aussi nous sommes communs d'améliorer au bénéfice des techniciens les points suivants : - congés d'ancienneté (...) ; indemnité de licenciement : pour le calcul des indemnités de licenciement, les personnes d'échelon V2 et V3 bénéficieront des mêmes règles prévues à l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres ; - allocations de fin de carrière : les personnes d'échelon V2 et V3 bénéficieront des mêmes règles que celles prévues et l'article 31 et 32 de la convention collective des ingénieurs et cadres ; les personnes d'échelon V2 et V3 âgés de plus de 55 ans bénéficieront d'un préavis de six mois et leur indemnité de licenciement majorée de 30 %, les autres dispositions des conventions collectives des personnels mensuels démentent applicables. » ; loin de déroger à la convention collective de branche, l'accord d'entreprise renvoie au contraire vers l'article 29 de cette dernière pour la détermination des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement et pour les dispositions qui ne font pas l'objet de

dispositions spéciales ; qu'or, l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, étendu, dispose : « Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis. Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise : - pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ; - pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté ; pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. (). En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieure et 6 mois. L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement » ; que dès lors le plafond de dix-huit mois de traitement prévue par la convention collective de branche s'applique à l'indemnité déterminée par l'accord d'entreprise ; que l'indemnité de licenciement a donc été calculée à juste titre en fonction de l'ancienneté de la salariée, qui avait la classification V 3, période de congé de reclassement déduite, puisque le contrat de travail est suspendu ;

AUX MOTIFS à les supposer adoptés QUE Madame [F] [I] le 5 novembre 2012, se portait volontaire au départ dans le cadre du Projet Activité Senior ; que le 29 mars 2013, les parties convenaient de rompre d'un commun accord, pour motif économique, le contrat de travail de Madame [F] [I] ; que Madame [F] [I] responsable syndicale depuis 2005 ne pouvait ignorer l'accord du 31 janvier 1991 ; que Madame [F] [I] disposait d'un accès Intranet pour consulter les accords d'entreprise.

1° ALORS QUE l'accord d'entreprise du 31 janvier 1991 dispose que pour leur indemnité de licenciement, les personnes d'échelon V2 et V3 âgés de plus de 55 ans bénéficieront des mêmes règles que celles prévues à l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres, tout en ajoutant, dans un paragraphe distinct et autonome, que l'indemnité de licenciement des personnes d'échelon V2 et V3 âgées de plus de 55 ans sera majorée de 30% ; qu'il en résulte que l'accord d'entreprise excluait l'application du plafond de 18 mois prévu dans la convention de branche ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-9 du code du travail dans sa version applicable aux faits, ensemble l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et le titre III de l'accord d'entreprise relatif à certaines mesures destinées à faciliter le développement de carrières des techniciens en date du 31 janvier 1991.

2° ALORS QU'il résulte de l'article L. 2251-1 du code du travail et du principe fondamental, en droit du travail, qu'en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application ; que l'accord d'entreprise du 31 janvier 1991 dispose que l'indemnité de licenciement allouée aux personnes d'échelon V2 et V3 âgées de plus de 55 ans sera majorée de 30% ; que l'article 29 de la convention collective nationale dispose que les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une indemnité majorée de 30% avec un plancher minimal de 6 mois et un plafond de 18 mois ; qu'en s'abstenant de déterminer si l'accord d'entreprise n'était pas plus favorable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe de faveur et des articles L. 2251-1 et L. 1234-9 du code du travail dans sa version applicable aux faits, ensemble de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et du titre III de l'accord d'entreprise relatif à certaines mesures destinées à faciliter le développement de carrières des techniciens en date du 31 janvier 1991.

3° ALORS QUE l'accord d'entreprise du 31 janvier 1991 dispose que pour leur indemnité de licenciement, les personnes d'échelon V2 et V3 âgés de plus de 55 ans bénéficieront des mêmes règles que celles prévues à l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres, tout en ajoutant dans un paragraphe distinct et autonome que l'indemnité de licenciement des personnes d'échelon V2 et V3 âgées de plus de 55 ans sera majorée de 30% ; que l'exposante avait fait valoir que lors de la réunion des délégués du personnel du mois de mai 2016, la direction avait confirmé l'application sans condition ni plafonnement de la disposition litigieuse ; qu'en se dispensant d'examiner ce point, comme elle y était pourtant invitée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-9 du code du travail dans sa version applicable aux faits, ensemble l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et le titre III de l'accord d'entreprise relatif à certaines mesures destinées à faciliter

le développement de carrières des techniciens en date du 31 janvier 1991

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité le montant des dommages-intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail à la somme de 200 euros.

AUX MOTIFS propres QUE conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les sommes versées au titre de l'intéressement, qui en application de l'article L. 3212-1 du même code a un caractère aléatoire, n'ont pas le caractère de salaire ; que dès lors, elles ne répondent à aucune périodicité de travail ou de rémunération et ne doivent pas être prises en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congé de reclassement ; que l'accord d'intéressement du 28 juin 2013 prévoit une répartition de l'intéressement, à hauteur de 50 % en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et à hauteur de 50 % en fonction de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'exercice de référence ; que l'accord précise que : « les absences résultant des congés payés, des jours de récupération du temps de travail ou de repos supplémentaires, des congés d'ancienneté, des congés conventionnels, des congés de formation prévus au plan de formation, des congés de formation économique, sociale et, syndicale, des heures de délégations, de la maternité, de l'accident du travail et du trajet et d'une façon générale des périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif n'ont aucune incidence sur le droit à répartition » ; que le congé de reclassement ne fait pas partie des périodes assimilées par l'article L. 3141-5 du code du travail à du temps de travail effectif ; qu'il n'est pas justifié d'une disposition conventionnelle assimilant le congé de reclassement à du temps de travail effectif ; qu'il en découle que pendant cette période de congé reclassement, la salariée ne répondait pas aux conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement ; que le grief doit donc être écarté ;

AUX MOTIFS à les supposer adoptés QUE la SAS ALCATEL LUCENT INTERNATIONAL a fait part à Madame [F] [I], par email du 8 juillet 2016, du fondement du calcul de l'intéressement lui revenant et les raisons pour lesquelles elle ne peut bénéficier d'un intéressement ; que, pour prétendre au versement de l'intéressement, il faut justifier d'une rémunération d'un travail effectif ou d'une rémunération d'une période considérée comme travail effectif.

1° ALORS QU'il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement bénéficient de leurs dispositions, de sorte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, bénéficient de l'intéressement, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la répartition de celui-ci ; qu'en jugeant que la salariée ne répondait pas aux conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement, sans vérifier son appartenance aux effectifs de l'entreprise durant le congé de reclassement, alors qu'il s'agissait de la seule condition d'éligibilité à l'accord d'intéressement, la cour d'appel a violé par refus d'application les articles L. 1233-72 et L. 3342-1 du code du travail, ensemble les articles 3 et 4 de l'accord d'intéressement en date du 28 juin 2013.

2° ALORS QU'il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement bénéficient de leurs dispositions, de sorte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, bénéficient de l'intéressement, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la répartition de celui-ci ; qu'en jugeant que la salariée ne répondait pas aux conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement, au motif que les sommes versées au titre de l'intéressement ne devaient pas être prises en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congé de reclassement, alors que ladite assiette est sans incidence sur les conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, en violation des articles L. 1233-72 et L. 3342-1 du code du travail, ensemble les articles 3 et 4 de l'accord d'intéressement en date du 28 juin 2013.

3° ALORS QU'il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement bénéficient de leurs dispositions, de sorte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, bénéficient de l'intéressement, que leur

rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la répartition de celui-ci ; qu'en jugeant que la salariée ne répondait pas aux conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement, au motif que le congé de reclassement ne fait pas partie des périodes assimilées par l'article L. 3141-5 du code du travail à du temps de travail effectif et qu'il n'était pas justifié d'une disposition conventionnelle assimilant le congé de reclassement à du temps de travail effectif, la cour d'appel a statué par des motifs tout aussi erronés qu'inopérants, en violation des articles L. 1233-72 et L. 3342-1 du code du travail, ensemble les articles 3 et 4 de l'accord d'intéressement en date du 28 juin 2013.