



# Revue de jurisprudence sociale avant les vacances judiciaires

Jurisprudence publié le **18/08/2009**, vu **3406 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Avant les vacances judiciaires, la Cour de cassation a rendu une série d'arrêts importants en matière sociale. Qu'ils portent sur la rémunération, la convention de reclassement personnalisé ou le pouvoir disciplinaire, ces arrêts doivent nécessairement être pris en compte par l'employeur.

## Prime forfaitaire et temps partiel

Dans un arrêt du 17 juin 2009 (n° 08-41.077), la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs d'entreprise sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Ainsi, lorsqu'une prime conventionnelle a un caractère forfaitaire pour tous les salariés, elle doit être versée intégralement aux salariés à temps partiel, sans aucune déduction au prorata de leur temps de présence.

## Convention de reclassement personnalisé et motif économique

Un arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc. 27 mai 2009, n° 08-43.137) vient de poser un principe aux implications pratiques importantes à propos de la convention de reclassement personnalisé (CRP).

Elle a en effet considéré qu'en cas d'adhésion à la CRP, l'employeur est néanmoins tenu de notifier au salarié les motifs économiques de la rupture du contrat de travail.

Enonçant que l'appréciation de la cause économique de la rupture du contrat de travail ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur, la Cour de cassation en déduit qu'en leur absence, la rupture doit être jugée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## Plan d'épargne d'entreprise : obligation d'information de l'employeur

En application de l'article L. 3332-7 du Code du travail, l'employeur est, dès la souscription d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), débiteur d'une obligation d'information portant sur l'existence de ce plan mais aussi son contenu.

La Cour de cassation (Cass. soc. 17 juin 2009, n° 07-45.560) vient de juger qu'il en résulte qu'il appartient à l'employeur d'informer en temps utile chacun des salariés des modifications intervenues par rapport au règlement initial portant sur les dates auxquelles les versements des salariés doivent être réalisés.

A défaut d'information suffisante, un salarié peut obtenir des dommages et intérêts pour avoir été

privé de la possibilité d'adhérer au PEE souscrit par son employeur.

### **Modification du contrat de travail à titre disciplinaire : l'accord du salarié est requis**

Dans un arrêt du 17 juin 2009 (n° 07-44.570), la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé qu'une modification du contrat de travail, y compris à titre disciplinaire, ne peut être imposée au salarié.

En l'espèce, un employeur avait notifié une rétrogradation à un salarié sans obtenir préalablement son accord sur cette mesure disciplinaire, ce qu'une Cour d'appel avait censuré, approuvée en cela par la Cour de cassation.

En pratique, si le salarié refuse la modification de son contrat de travail pour motif disciplinaire, l'employeur peut prononcer une autre sanction (mise à pied, licenciement, etc.) ne nécessitant pas de recueillir son accord.