

DROIT DES SOCIÉTÉS

Le licenciement pour faute n'affecte pas la valeur de l'intéressement

La Cour de cassation invalide les clauses privant d'effet un plan d'intéressement au capital en cas de licenciement pour faute d'un manager salarié.

LAURENT JULIENNE, AVOCAT ASSOCIÉ, CABINET LERINS AVOCATS

L'ENJEU

> Priver valablement d'effet les plans d'intéressement en cas de licenciement pour faute du manager salarié.

LA MISE EN ŒUVRE

> Assortir les plans d'intéressement d'une clause de présence, sans référence à la notion de faute.



■ Dans le cadre des plans d'intéressement au capital

aménagés pour fidéliser, motiver et valoriser les managers salariés d'une entreprise, une clause prévoit usuellement qu'en cas de départ du manager suite à un licenciement pour faute grave ou lourde, le manager est privé du bénéfice de son plan. La chambre sociale de la Cour de cassation a toutefois jugé que la privation de la faculté de lever les options en cas de licenciement pour faute grave constitue une sanction pécuniaire prohibée par l'article L.1331-2 du code du travail ne pouvant être prévue par le plan de stock-options (Cass. Soc. 21/10/2009). La clause d'un plan de stock-options (options de souscription ou d'achat d'actions) prévoyant leur caducité en cas de licenciement pour faute grave du salarié bénéficiaire est ainsi réputée non écrite.

Les conséquences de cet arrêt sont importantes. Tour d'abord, il ne fait pas de doute que la nullité d'une telle clause serait également prononcée en cas de plan d'intéressement sous la forme d'actions gratuites, de bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE), de bons de souscription d'actions (BSA), d'obligations convertibles ou d'actions de préférence. Cet arrêt ne remet pas en cause la validité d'une clause de présence insérée dans le plan d'intéressement, si cette clause n'est pas assortie d'une condition liée à la notion de faute. À cet égard, on peut regretter que l'arrêt rendu oblige à traiter de la même manière des managers salariés licenciés pour faute et ceux quittant l'entreprise dans d'autres circonstances (ex: décès, invalidité, licenciement pour cause réelle et sérieuse non constitutif de faute). À noter toutefois qu'une clause de présence, aussi valable soit-elle, n'autorise pas pour autant l'entreprise à procéder au licenciement

sans cause réelle et sérieuse du manager salarié, sans l'indemniser du préjudice subi du fait de l'impossibilité de bénéficier de son plan d'intéressement.

Ensuite, cette décision remet aussi en cause la validité des clauses de rachat des actions précédemment acquises par les managers salariés, prévoyant un prix décoté en cas de licenciement pour faute (clauses de « bad leaver »). Ces clauses constituent le complément logique des clauses de privation d'effet des plans d'intéressement dans les hypothèses de licenciement pour faute. Le manager est ainsi privé de l'exercice de ses droits à venir, mais aussi tenu de vendre les actions déjà acquises. En effet, prévoir que le prix de rachat de ces actions par la société ou les actionnaires majoritaires est assorti d'une décote en cas de licenciement pour faute (le prix par action est alors souvent ramené au nominal pour tout ou partie des actions) constitue une sanction pécuniaire au vu de l'interprétation par la Cour de cassation de l'article L.1331-2 du code du travail. Dans ce cas, la clause de prix étant nulle, la promesse de vente des actions elle-même encourt la nullité. Les mécanismes de rachat doivent donc prévoir un prix correspondant à leur valeur de marché, ce qui constitue un coût pour l'entreprise et, ou, ses actionnaires, difficile à admettre s'agissant d'un manager licencié pour faute. Une solution partielle consiste dès lors à assortir le plan d'un calendrier progressif de conversion des outils d'intéressement en actions.

Notons que l'arrêt du 21 octobre 2009 ne modifie pas la situation des managers qui sont exclusivement mandataires sociaux: le code du travail ne leur étant pas applicable, ils ne peuvent invoquer l'argument de la sanction pécuniaire prohibée en cas de révocation de leur mandat. Les clauses classiques de bad leaver demeurent donc pleinement valides pour ce qui les concerne. ■

Jurisprudence

ÉVOLUTION

DE CARRIÈRE

Sauf accord contraire ou clause contraire dans le contrat de travail, l'employeur n'est pas tenu d'assurer une progression de carrière par des changements d'emploi ou de qualification.

(Cass. Soc., 6.7.2010, N° 1507, Lizard *c/* Caisse d'épargne de Bretagne).

SALARIÉ PROTÉGÉ

Un salarié protégé licencié en méconnaissance des règles de son statut protecteur et des règles liées aux accidents du travail n'a pas droit à deux indemnités mais à la plus élevée.

(Cass. Soc., 30.6.2010, N° 1393, Soualem *c/* Ets Corsin).

CHSCT

En l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites visés par un projet, chaque CHSCT compétent pour chaque site en cause doit être consulté.

(Cass. Soc., 30.6.2010, N° 1390, CHSCT UIRD Sud *c/* France Télécom).

CONSULTATION DU CE

Dès lors qu'existe un CE, il doit être consulté sur un projet de licenciement économique collectif de dix salariés, même si l'entreprise est passée sous le seuil des cinquante salariés.

(Cass. Soc., 12.7.2010, N° 1542, CE d'Ad Majoris *c/* Ad Majoris et a.)