

L'inefficacité des stock-options subordonnées à une condition de présence du bénéficiaire en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse

Quentin Nemoz-Rajot

► **To cite this version:**

Quentin Nemoz-Rajot. L'inefficacité des stock-options subordonnées à une condition de présence du bénéficiaire en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse. Bulletin des arrêts de la Cour d'appel de Lyon, Cour d'appel de Lyon - Barreau de Lyon - Université Lyon 3 Jean Moulin, 2012. hal-02889139

HAL Id: hal-02889139

<https://hal-univ-lyon3.archives-ouvertes.fr/hal-02889139>

Submitted on 3 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'inefficacité des stock-options subordonnées à une condition de présence du bénéficiaire en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse

Quentin Némoz-Rajot

Doctorant contractuel à l'Université Jean Moulin Lyon 3

20-06-2012

Inspiré d'un mécanisme américain, le système des options de souscription ou d'achat d'actions a été introduit en droit français par une loi du 31 décembre 1970. Il permet d'offrir un complément de rémunération, fiscalement avantageux, à des cadres de la société. Les stock-options donnent en effet la possibilité à leurs titulaires de souscrire ou d'acheter, dans un certain délai et à un prix fixé par avance, un certain nombre d'actions de la société. Les bénéficiaires sont alors encouragés à obtenir d'excellents résultats pour voir le cours des actions monter et réaliser une plus-value en cas de levée d'option. Outil de fidélisation des salariés, les plans de stock-options voient leur exécution se compliquer lorsque le bénéficiaire quitte la société comme dans le cadre de l'arrêt rendu en date du 24 janvier 2012 par la cour d'appel de Lyon.

En l'espèce, titulaire d'un poste de direction depuis de nombreuses années, M. X avait été licencié pour motif économique par la SA Brossette. Contestant la validité de son licenciement qu'il estimait sans cause réelle et sérieuse, il saisit le conseil des prud'hommes de Lyon qui, dans un jugement du 26 septembre 2010, le débouta de toutes ses demandes. M. X a alors interjeté appel devant la cour d'appel de Lyon afin notamment de contester le caractère économique de son licenciement et d'obtenir 200 000 € au titre de réparation de la perte des stock-options dont il disposait. Faisant sienne une pratique courante, la SA Brossette avait ajouté à son plan de stock-options, une condition de présence dans l'entreprise. Une fois licencié, M. X n'avait donc plus la faculté de lever l'option qui lui avait été attribuée et il désire alors se voir indemnisé de cette perte. La perte de chance de bénéficier de stock-options, subordonnées à la présence du bénéficiaire dans la société, peut-elle être indemnisée suite à un licenciement ? La cour d'appel de Lyon apporte une réponse cinglante en confirmant le jugement de première instance, la validité du licenciement et en rejetant la demande relative aux stock-options du fait de la cause réelle et sérieuse du licenciement.

La présente décision n'est guère surprenante puisqu'elle s'aligne sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. La clause imposant la présence du bénéficiaire des stock-options dans l'entreprise lors de la levée d'option est licite et permet de s'assurer un peu plus la fidélité du salarié (Cass. soc., 20 octobre 2004, n° 02-41.860). Néanmoins, si elle ne constitue pas, en elle-même, une atteinte aux libertés et droits fondamentaux de celui-ci, la clause en question ne doit pas non plus être une sanction pécuniaire en cas de licenciement. Il faut donc veiller, en pratique, à utiliser des termes généraux comme « présence dans l'entreprise » et ne pas simplement exclure du

Bacaly n° 1 - Janvier-Juin 2012

bénéfice du plan les seuls salariés licenciés. (Cass. soc., 21 octobre 2009, n° 08-42.026, *D.* 2010. 1197, obs. L. Perrin, note H. Guyader). En l'absence de toute clause imposant une présence du salarié dans l'entreprise, le départ de ce dernier et donc la rupture de son contrat de travail sera sans incidence sur l'exécution du plan. (Cass. soc., 21 février 2007, n° 04-44.899). En l'espèce, si la présence de M. X dans la SA n'avait pas été requise, il aurait pu librement exercer son option de souscription suite à son licenciement ce qui apparaît contraire aux objectifs de fidélisation et d'encouragement des stock-options.

Néanmoins, loin de contester la validité de l'existence de cette clause, M. X entend simplement voir indemnisée sa perte de chance de lever son option de souscription. Il ne demande nullement l'exécution forcée du plan de stock-options ; ce que refuse la Haute juridiction quelle que soit la nature du licenciement (Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-42.071). Cette demande semble fondée puisque sa sortie de l'entreprise le prive de son droit de souscription. Or ce départ ne lui est guère imputable puisqu'il est dû à un licenciement pour motif économique. Néanmoins, la cour d'appel de Lyon, suivant le raisonnement de la chambre sociale (Cass. soc., 2 février 2006, n° 03-47.180, *D.* 2006 p. 530), refuse toute indemnisation de la perte de chance du fait de la cause réelle et sérieuse du licenciement. S'il n'est pas contestable que M. X subisse un préjudice du fait de la perte de chance de lever ses options de souscription, « en présence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, la non-réalisation de la condition de présence dans l'entreprise n'est pas imputable à la société ». Ainsi, l'incontestable perte de chance résultant d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ne peut donner lieu à aucune réparation. Cette décision défavorable aux salariés reste cependant protectrice de la liberté de licencier et du droit du travail. En cas de clause de présence subordonnant l'attribution de stock-options, suite à un licenciement, c'est donc la cause réelle et sérieuse qui permettra l'octroi ou non de dommages intérêts en réparation de la perte de chance de gain. Si un licenciement est sans cause réelle et sérieuse, « la perte de chance de gain à l'occasion de l'acquisition puis de la revente des actions » sera réparable et se posera alors la délicate question de l'évaluation de cette dernière.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale A, 24 janvier 2012, n° 10-07173, JurisData n° 2012/003157