

## **UN SALARIE NE PEUT ETRE PRIVE DE SA FACULTE DE LEVER SES STOCK-OPTIONS EN CAS DE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE**

*Cour de Cassation, Chambre sociale, 21 octobre 2009*

Il est extrêmement fréquent de trouver dans les plans d'options de souscription ou d'achat d'actions (plus fréquemment dénommés plan de stock-options), une clause prévoyant la caducité des options en cas de licenciement du salarié bénéficiaire des stock-options pour faute grave ou lourde.

En effet, dès lors que les plans de stock-options constituaient un outil de motivation des salariés, cadres et dirigeants, il semblait légitime de retirer le bénéfice de tels plans aux salariés qui étaient amenés à quitter la société en raison d'un comportement fautif de leur part.

Tel avait été le cas d'une salariée qui s'était fait licencier pour faute grave, en raison de congé pris sans l'accord de son employeur et de son refus délibéré de reprendre son travail. En application d'une clause figurant dans le plan de stock-options dont elle bénéficiait, la salariée s'était vue refuser le droit de lever ses stock-options, ladite clause prévoyant la caducité des options en cas de licenciement du bénéficiaire pour faute grave.

La salariée avait saisi les tribunaux aux fins de contester son licenciement pour faute grave et obtenir le paiement des sommes liées à l'exercice de ses stock-options. La Chambre sociale de la Cour de cassation après avoir retenu l'existence d'une faute grave, a cassé l'arrêt de la Cour d'appel sous le visa de l'article L.1331-2 du Code du travail aux motifs que la privation de la faculté de lever les options en cas de licenciement pour faute grave constitue une sanction pécuniaire prohibée qui ne pouvait être prévue par le plan de stock-options.

Cet article prévoit que « *les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute*

*disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.* »

Sur le plan pénal, une telle infraction est passible d'une amende de 3.750 €.

Cette interdiction de nature générale vise toute forme de retenue sur salaire en raison d'une faute du salarié ou d'une exécution volontairement défectueuse de sa prestation de travail. Ainsi, il avait été jugé que l'attribution d'une prime ne saurait être refusée en raison d'une faute (Cass. soc. 22/11/1995 n°91-43.809). En revanche, sa réduction ou sa suppression peut être valablement subordonnée à une condition de présence, si toute absence, quel qu'en soit le motif, conduit à sa suppression.

Cet arrêt de la Chambre sociale met-il un terme à la validité des plans prévoyant une condition de présence du salarié bénéficiaire au moment de la levée de ses options ?

La Cour de cassation avait en effet plusieurs fois affirmé notamment dans un arrêt du 20 octobre 2004<sup>1</sup> qu'un plan de stock-options pouvait valablement soumettre l'exercice des options à la condition que le contrat de travail du bénéficiaire soit en vigueur à la date de levée des options, et avait précisé que pour pouvoir s'appliquer un tel plan devait, bien entendu, être opposable au salarié.

Pour ce faire, la Cour de cassation avait décidé que la subordination du maintien des stock-options à la condition de présence du salarié dans l'entreprise ne portait pas atteinte aux libertés et droits fondamentaux, notamment à la liberté de travail du salarié.

Le moyen relatif à la prohibition des sanctions pécuniaires avait déjà été soulevé à l'époque

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 20/10/2004 Beresniak c/ Sté Glaxosmithline

mais il avait été écarté aux motifs qu'aucune plus-value n'ayant été réalisée au jour de la rupture du contrat du salarié, la perte du droit de lever l'option ne pouvait s'analyser, à cette date, en une mesure affectant la rémunération du salarié.

Le nouvel arrêt de la Chambre sociale ouvre ainsi la voie de l'article L.1331-2 du Code du travail pour contester les plans de stock-options prévoyant la caducité des options en

cas de licenciement du bénéficiaire pour faute grave (voire lourde).

Ceci étant, cet arrêt ne devrait pas mettre en péril les plans qui prévoient parmi les conditions de levée des options, la présence en général du salarié bénéficiaire dans l'entreprise au moment de la levée de l'option, dès lors que lesdits plans ne font aucune référence à une faute du salarié bénéficiaire.

*Le 21 décembre 2009*

*De Yi-Ta Hou et Frédéric Ichay, Avocats à la Cour, Département Droit des Affaires du Cabinet Ichay & Mullenex Avocats.*

*Le cabinet Ichay & Mullenex Avocats est spécialisé dans la gestion des problématiques juridiques liées à l'activité des entreprises de nouvelles technologies et de développement durable. Il conseille ainsi de nombreux acteurs du e-commerce, de l'informatique, des médias, des télécoms et de la recherche dans la gestion de leurs affaires au quotidien, pour leurs projets de croissance interne ou externe et leur développement à l'international. L'ensemble des avocats du cabinet Ichay & Mullenex Avocats a reçu une double formation en complétant leur formation française soit par une formation à l'étranger soit par une formation en école de commerce. Chacun d'entre eux est tourné vers la nouvelle économie et la mondialisation des échanges accompagnant leurs clients avec une vision pragmatique de la vie des affaires.*

5, rue de Monceau 75008 Paris - France  
Tel : +33 1 42 89 19 80  
Fax : + 33 1 42 89 14 99  
[www.ichay-mullenex.fr](http://www.ichay-mullenex.fr)