

VENDREDI 24 JUIN 2016

LES CLAUSES DE « *BAD LEAVER* » NE CONSTITUENT PAS  
DES SANCTIONS PÉCUNIAIRES PROHIBÉES  
SOUS CERTAINES CONDITIONS

FLASH ACTU

Cour de cassation  
Chambre commerciale  
7 juin 2016

[www.cwassociés.com](http://www.cwassociés.com)

Une décision de la chambre commerciale de la Cour de cassation du 7 juin 2016 (publiée au bulletin) apporte une importante précision sur les conditions de licéité des clauses de « *bad leaver* ».

Cette affaire concernait la clause d'un pacte d'actionnaires passé entre un salarié détenant des actions de la société qui l'employait et la société mère de son employeur. Elle prévoyait qu'en cas de perte de la qualité de salarié pour quelque cause que ce soit, le « salarié-associé » devait céder la totalité de ses actions (dont une partie lui avait été remise à titre gratuit) et qu'en cas de « licenciement autre que pour faute grave ou lourde » le prix de cession, fixé à dire d'experts, subirait une décote de 50% sur leur prix.

Le salarié contestait la validité de la clause **au regard de l'interdiction des sanctions pécuniaires prohibées.**

La Cour de cassation écarte cette qualification au motif que la décote « *s'applique également dans toutes les hypothèses de licenciement autre que disciplinaire* » et ne constitue donc pas la sanction d'un comportement considéré comme fautif par l'employeur.

Autrement dit, le licenciement peut avoir un impact négatif sur le prix des actions mais cet impact doit être identique quel que soit le motif du licenciement, c'est-à-dire en cas de licenciement pour faute (simple, grave ou lourde), pour un autre motif personnel (insuffisance professionnelle...), ou même, semble-t-il, pour motif économique.

Cette décision s'inscrit dans la ligne de la jurisprudence rendue par la chambre sociale de la Cour de cassation en matière de Stock-Options. Celle-ci admet en effet que le règlement du plan puisse conditionner l'exercice des options à une condition de présence et qu'en conséquence, le salarié dont le contrat de travail est rompu ne puisse plus exercer ce droit. En revanche elle considère que la clause prévoyant la perte de la faculté de lever les options en cas de licenciement pour faute grave constitue une sanction pécuniaire prohibée (Cass. soc., 21 octobre 2009, n°08-42.026).

Ainsi, qu'il s'agisse de Stock-Options, de Management Package ou même de Plan d'attribution gratuite d'actions, **l'égalité de traitement s'impose entre les salariés licenciés.** Il n'y a plus à proprement parler de « *bad leaver* », ou du moins le « *bad leaver* » ne peut pas être défini comme le salarié licencié pour faute.

A noter enfin que bizarrement, la clause excluait la décote de 50% en cas de faute grave ou lourde, sans que l'on sache comment était fixé le prix de cession dans ces hypothèses. La Cour n'avait pas à trancher cette question mais il est certain que toute modulation du prix en fonction de la nature ou de la gravité de la faute ne manquerait pas d'être censurée par les juges.

Chassany Watrelot & Associés

AVOCATS - DROIT SOCIAL

