

**INDEMNITÉS DE RUPTURE.** L'attribution d'actions gratuites représente pour l'entreprise un élément de politique de rémunération visant à attirer et fidéliser certains salariés. Leurs modalités d'acquisition doivent toutefois être étudiées attentivement afin de déterminer si elles peuvent être qualifiées d'élément de rémunération en droit du travail.

# Modalités de calcul d'indemnités de rupture : l'attribution d'actions gratuites constitue-t-elle la contrepartie d'un travail ?

**Xavier Pignaud**, Avocat associé, Rigaud Avocats, **Vincent Alazard**, Docteur en droit, Avocat, Rigaud Avocats

## LES FAITS DE L'ESPÈCE

En application d'un plan d'actionnariat mis en œuvre par une entreprise de l'industrie pharmaceutique, un salarié s'est vu attribuer des actions gratuites en mai 2015 pouvant être acquises après une période d'acquisition de trois années sous condition de présence dans l'entreprise. Le salarié a perçu un versement à ce titre en juin 2018.

En parallèle, un accord portant sur les mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi a été conclu. Celui-ci prévoit notamment un plan de cessation anticipée d'activité jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein moyennant des indemnités de départ volontaire et mensuelles de dispense d'activité.

Le salaire de référence constituant l'assiette de calcul de ces indemnités est défini par le plan de cessation anticipé d'activité comme le plus favorable entre :

- la rémunération moyenne brute perçue au titre de l'année 2017, étant expressément précisé que les attributions d'actions gratuites sont exclues de la rémunération moyenne brute prise en compte ;
- le salaire défini par la convention collective nationale (CCN) de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, para-

pharmaceutique et vétérinaire à son article 15.3 (à l'époque des faits) intitulé « indemnité de licenciement », prévoyant que « le salaire à prendre en considération pour l'indemnité de licenciement est la rémunération moyenne brute des 12 derniers mois ou des trois derniers mois ».

La CCN apporte des précisions sur ce qu'elle qualifie de rémunération au sens de cette stipulation. Elle indique qu'« entrent en ligne de compte tous les éléments du salaire qui, par leur nature, sont soumis aux charges sociales ».

Le salarié a signé un avenant à son contrat de travail formalisant son adhésion au plan de départ volontaire le 7 novembre 2018. Préalablement, il avait demandé à son employeur des précisions sur l'assiette de ces indemnités, estimant que les actions gratuites devaient être prises en compte. L'entreprise s'y est opposée, suite à quoi le salarié a saisi le conseil de prud'hommes afin que ces sommes soient intégrées à son salaire de référence.

## LA RÉPONSE DU JUGE

Après avoir été débouté de ses demandes par le conseil de prud'hommes, le salarié interjette appel. La Cour d'appel d'Angers<sup>1</sup> considère que le

salaire de référence devait être apprécié au regard de l'article 15.3 précité de la CCN, ce qui n'était d'ailleurs pas contesté par les parties. La cour ajoute que trois conditions cumulatives doivent alors être remplies pour inclure une somme dans le salaire de référence, cette rémunération doit :

- être soumise à des cotisations de sécurité sociale ;
- caractériser la contrepartie d'un travail ;
- se rattacher aux 12 ou trois derniers mois précédant l'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité.

La période de référence des 12 mois précédant l'adhésion au dispositif court de novembre 2017 à octobre 2018, et inclut alors potentiellement les gains perçus par le salarié en juin 2018 après l'acquisition des actions gratuites en mai 2018. La soumission aux cotisations de sécurité sociale du gain résultant de cette acquisition n'est, en outre, pas contestée par l'entreprise.

En revanche, la condition relative à la contrepartie d'un travail fait débat. Le salarié prétend, d'une part, que l'attribution de ces actions est liée à la bonne exécution du contrat de travail et à sa performance, d'autre part, qu'il n'a pu en disposer en mai 2018 qu'à l'issue de la période d'acquisition sous condition de présence dans l'entreprise. À l'inverse, la société sou-

1. CA Angers, ch. soc., 19 mai 2022, n° 19/00644.