



Avantages d'actionnariat salarié

Dans un arrêt du 22 mai 2024, la Cour de cassation écarte à nouveau la prise en compte d'actions attribuées aux salariés (« AGA ») dans une assiette de calcul d'indemnités de rupture.

Les indemnités que les salariés peuvent percevoir lors de la rupture de leur contrat de travail sont variées et peuvent être légales ou conventionnelles, mais elles sont généralement calculées, d'une façon ou d'une autre, sur la rémunération du salarié.

La Cour de cassation est de plus en plus interrogée sur l'inclusion des avantages d'actionnariat salarié dans telle ou telle assiette.

Ainsi, en dernier lieu dans un arrêt « Google » du 15 novembre 2023 (n° 22-12.501), elle a énoncé que les avantages résultant de l'attribution d'actions et de stock options n'avaient pas vocation à entrer dans l'assiette de calcul de plusieurs indemnités légales telles que l'indemnité de licenciement.

Dans cet arrêt du 22 mai 2024, elle énonce que les actions attribuées aux salariés sans contrepartie (dites « actions gratuites » ou « AGA ») n'entrent pas dans une assiette conventionnelle définie comme « tous les éléments du salaire qui, par leur nature, sont soumis aux cotisations de sécurité sociale ».

Ici, il s'agissait de l'assiette de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la CCN des produits pharmaceutiques (IDCC 1555).

En l'espèce, l'avantage résultant de l'attribution des actions avait, en l'espèce, manifestement été soumis à charges sociales.

Ainsi, les actions avaient vraisemblablement été attribuées dans le cadre d'un plan étranger ne remplissant pas les conditions posées par le droit français pour bénéficier d'un traitement social de faveur, dit « non qualifié ».

Pour autant, les juridictions de fond puis la Cour de cassation ont considéré que cet assujettissement ne suffisait pas à qualifier cet avantage d'élément de salaire.

Si le raisonnement n'est pas limpide, d'une manière générale, bon nombre d'arguments justifient que ce type d'avantage ne soit pas considéré comme élément de rémunération en droit du travail.

Cette décision consolide un peu plus la jurisprudence de la Cour de cassation en ce sens (constante, à l'exception d'un arrêt isolé de 2021, qui impliquait pourtant la même CCN...).

Cass. Soc. 22 mai 2024, n° 22-18.182

<https://www.courdecassation.fr/decision/664d8a9ff19ab60008532da2>