

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Précisions sur le calcul de l'indemnité supra conventionnelle de licenciement issue du PSE

Cass. Soc. 7 septembre 2017, 16-12473

En l'espèce, la société s'était engagée, dans le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), à verser aux salariés une indemnité supra conventionnelle de licenciement, en complément de l'indemnité conventionnelle.

Une salariée a saisi la juridiction prud'homale d'un rappel d'indemnités de rupture estimant notamment que l'indemnité supra conventionnelle de licenciement prévue dans le PSE devait prendre en compte, dans son assiette de calcul, les primes d'intéressement et de participation.

La salariée estimait ainsi qu'il devait être fait application de la même assiette de calcul que l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue dans la convention collective des industries chimiques du 30 décembre 1952.

La Cour de cassation ne l'entend pas ainsi. En effet, elle affirme que : « *ayant relevé que la rémunération de référence prévue par le PSE est la rémunération moyenne brute des douze derniers mois précédant le licenciement, incluant l'ensemble des sommes soumises à charge sociale la cour d'appel en a exactement déduit que **la participation et l'intéressement, qui ne sont pas expressément visés et ne sont pas soumis à charges sociales, ne rentrent pas dans l'assiette des indemnités prévues au PSE*** ».

L'assiette de calcul est donc différente selon qu'il s'agisse de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou de l'indemnité supra conventionnelle issues du PSE :

- s'agissant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, il faut prendre en compte les primes de participation et d'intéressement si la convention collective le prévoit (Cass. Soc. 9 novembre 2011, 09-72514) ;
- s'agissant de l'indemnité supra conventionnelle de licenciement, la participation et l'intéressement ne rentrent pas dans l'assiette de calcul, sauf si le PSE le prévoit expressément.

La définition de l'assiette de l'indemnité supra conventionnelle dépend donc exclusivement des dispositions du PSE. La Cour de cassation affirme ainsi l'autonomie du PSE quant aux modalités de calcul des indemnités de rupture instituées par lui.

La solution devrait être identique pour toutes les autres indemnités spécifiques prévues par le plan.

La Haute juridiction répond également à une autre question relative cette fois aux stock-options. Selon elle, « *l'attribution de stock-options ne constitue ni le versement d'une somme, ni l'octroi d'un avantage immédiatement perçu, mais un droit au profit du bénéficiaire de lever ou non l'option* ».

Elle en déduit que lorsqu'une prime a été payée en partie en option d'achat d'actions, la somme correspondante n'a pas à être intégrée dans le calcul des indemnités conventionnelle et supra conventionnelle de licenciement.

La Cour de cassation apporte donc dans cet arrêt des précisions utiles sur les modalités de calcul des indemnités de rupture issues du plan de sauvegarde de l'emploi.

Etienne DEMEZON