



**AVIS DE Mme GRIVEL,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 669 du 18 juin 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-19.748

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse du 18 février 2022

**M. [H] [E] et autres
C/**

La société Intel Corporation

***Cet avis est commun à l'ensemble des 25 dossiers enregistrés sous les numéros
suivant le n° R 23-19.748***

A la suite d'un plan de sauvegarde de l'emploi mis en oeuvre par la société Intel Corporation dans le cadre d'une réorganisation du groupe international Intel, son activité de recherche et développement des logiciels embarqués, exploitée sur le site de [Localité 8], a été reprise par le groupe Renault le 1^{er} juillet 2017, et les contrats de travail des 266 salariés qui y étaient affectés lui ont été transmis. Vingt-six d'entre eux, qui avaient bénéficié de distribution d'actions gratuites dites RSU (Restricted Stocks Units) avec acquisition définitive différée sous condition de présence, ont saisi la juridiction prud'homale pour réclamer des dommages-intérêts pour la perte de chance d'avoir pu acquérir tant les RSU distribuées jusqu'en 2016 que celles non attribuées en 2017, et une prime de projet sur le fondement du principe d'égalité de traitement. Par les arrêts confirmatifs attaqués, les salariés ont été déboutés de leurs demandes.

Leurs pourvois développent **trois moyens**, le **dernier** n'appelant pas d'autres observations et réponse que celles figurant au rapport, son rejet non spécialement motivé étant justifié par l'appréciation souveraine des juges du fond de l'absence

d'identité de situation entre les demandeurs et le salarié auquel ils se comparaient pour l'attribution de la prime de projet.

Le premier moyen soutient que la cour d'appel aurait violé l'article 1178 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 en ne tirant pas les conséquences légales de ses constatations, desquelles il ressortait que les salariés avaient été privés de l'acquisition définitive des RSU pour l'année 2016 par le transfert de leurs contrats de travail, ce dont il résultait que l'employeur avait empêché l'accomplissement de la condition suspensive prévue par le plan d'attribution d'actions gratuites (1^{re} branche) ; subsidiairement, que la cour d'appel aurait violé l'article 1134 devenu les articles 1101 à 1103 du code civil, dès lors que si l'ouverture d'un droit afférent à une période travaillée peut être soumis à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à rémunération qui est acquis lorsque cette période a été intégralement travaillée ne peut pas être soumis à une condition de présence à la date, postérieure, de son versement (2^e branche) ; plus subsidiairement, que si le plan d'attribution pouvait conditionner l'acquisition définitive des RSU à la présence des salariés, ceux-ci n'en avaient pas moins droit à des dommages-intérêts pour en avoir été privés par le transfert de leurs contrats de travail en violation de l'article 1134 du code civil (3^e branche) ; enfin, qu'à supposer adoptés les motifs des premiers juges, la cour d'appel aurait violé l'article 455 du code de procédure civile en analysant la prime de bienvenue versée par le repreneur comme venant compenser la perte des RSU sans viser aucun élément de preuve l'établissant (4^e branche).

Le deuxième moyen reproche encore à la cour d'appel d'avoir débouté les demandeurs de leurs prétentions au titre des actions non distribuées en 2017 alors que les actions gratuites attribuées au salarié régulièrement constituent un élément de salaire dont le versement est obligatoire, si bien qu'en s'abstenant de rechercher si ce caractère obligatoire ne résultait pas de la constance et de la régularité de cette attribution au cours des années précédant leur transfert, la cour d'appel aurait privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L.1221-1 du code du travail.

La question principale est posée par **le premier moyen : les salariés peuvent-ils imputer à leur employeur la défaillance de la condition de présence imposée par le plan d'attribution d'actions gratuites, consécutive au transfert légal de leurs contrats de travail, et demander l'indemnisation de la perte consécutive de leurs droits ?**

Une première observation s'impose. Les deux moyens reposent sur le postulat que l'attribution d'actions gratuites (ces fameuses RSU) est un élément de rémunération des salariés, et invoquent à cet égard de nombreux arrêts jugeant que l'employeur, qui s'était engagé unilatéralement au paiement de primes diverses ou de commissions, à la condition, notamment, de la présence du salarié dans l'entreprise à la date de leur versement, est tenu de leur paiement s'il y fait obstacle en le licenciant sans cause réelle et sérieuse (ainsi, Soc., 18 décembre 2019, n°18-20.275 ; Soc., 12 juillet 2006, n°04-46.290).

Mais il a été jugé à de nombreuses reprises par la chambre que la distribution d'actions gratuites, -procédé classique destiné à fidéliser les salariés, puisqu'ils ne peuvent se

voir attribuer les actions qu'à la condition d'appartenir au personnel à l'expiration de la période d'indisponibilité, comme le prévoit l'article L.225-197-1 du code de commerce (cf. le rapport, p.13 à 18)- ne constitue pas la contrepartie d'un travail mais d'une appartenance à l'entreprise et n'a donc pas la nature d'un salaire (Soc., 22 mai 2024, n°22-18182, publié ; Soc., 27 novembre 2007, n°05-43489 ; Soc., 15 novembre 2023, n°22-12501). Il résulte de cette nature de **libéralité**, commune aux stock-options (Soc., 7 septembre 2017, n°16-12.473, Bull. n°133), non seulement que ces actions ne rentrent pas dans le calcul des indemnités de rupture éventuellement dues comme l'ont jugé ces arrêts, mais qu'elles peuvent parfaitement être soumises à une condition de présence postérieure à la période pour laquelle elles sont attribuées, contrairement à ce que veut nous faire juger **la deuxième branche**. Celle-ci n'est donc pas fondée juridiquement et sera rejetée.

La troisième branche subsidiaire en a bien conscience, qui reprend sous une autre forme la première branche en admettant que le plan d'attribution des actions gratuites a pu soumettre l'acquisition définitive des RSU à une condition de présence bien après la fin de la période pour laquelle elles étaient attribuées, mais considère que les salariés ne pouvaient en être privés par le transfert de leurs contrats de travail sans violation de l'article 1134 du code civil ancien.

Mais ce moyen n'est pas davantage fondé, puisque la cour d'appel a relevé au contraire que le plan annuel d'attribution, « *accepté électroniquement par le salarié* », prévoyait expressément que tous les RSU non acquises à la date de la fin du contrat de travail seraient annulées, quelle que soit la cause de l'achèvement du contrat, sauf en cas de décès, de handicap ou de retraite. Il n'y a donc pas eu de violation des prévisions contractuelles par la survenance d'un événement prévisible sinon prévu contractuellement qui a empêché l'accomplissement de la condition de présence, et cette troisième branche sera rejetée.

La quatrième branche le sera pareillement comme étant inopérante, le motif critiqué relevé par le conseil de prud'hommes étant totalement surabondant par rapport à la motivation de l'arrêt.

Reste donc **la première branche**, tirée de la violation de l'article 1178 du code civil, selon lequel « *la condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement* .»

On peut lui préférer la version applicable au litige de l'article 1304-3 en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2016 suite à la recodification, selon laquelle « *La condition suspensive est réputée accomplie si celui qui y avait intérêt en a empêché l'accomplissement.[...]*»

Dès lors que les dispositions du plan d'attribution d'actions gratuites subordonnant l'acquisition définitive de ces actions à une condition de présence du salarié dans l'entreprise sont parfaitement légales puisque les actions gratuites (comme au demeurant les stock-options, qui sont soumises à un régime comparable) ne constituent pas un élément de la rémunération des salariés qui en bénéficient, il en résulte que seule une faute de l'employeur peut engager sa responsabilité et que le salarié, dont le contrat de travail a été rompu avant la date d'acquisition des actions gratuites qui lui ont été attribuées, ne peut prétendre à une indemnisation à ce titre, sauf à démontrer que cette rupture procède d'une faute de l'employeur. C'est ce qu'a jugé la chambre dans une affaire où une société s'étant engagée à reprendre les

salariés d'une société qu'elle rachetait à la condition de la poursuite du contrat avec son principal client, contrat qu'elle avait perdu du seul fait qu'elle en avait modifié les conditions : la condition, sans être potestative, devait être réputée accomplie puisque c'était par sa faute qu'elle ne s'était pas accomplie et les salariés indemnisés pour ne pas avoir été repris (Soc., 29 mars 2012, n°10-23.657).

La thèse soutenue est que l'employeur aurait, par son fait, privé les salariés de l'acquisition définitive de leurs actions en transférant leurs contrats de travail. Or il n'y a rien de fautif à céder une partie de son activité, *a fortiori* dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui exige de l'employeur qu'il mette tout en oeuvre pour limiter les licenciements (article L.1233-61 du code du travail), la fermeture d'un établissement lui imposant la recherche d'un repreneur, comme l'indique le présent de l'indicatif utilisé par l'article L.1233--57-14 du code du travail. Il faudrait pouvoir démontrer une fraude à la loi pour pouvoir, dans ce cadre particulier, réussir à engager la responsabilité de l'employeur, ce qui a été précisément écarté dans cette affaire tant par le Conseil d'Etat (CE, 28 octobre 2022, n°454355) que par les juges du fond dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation (Soc, 28 juin 2023, n°22-14834 et suivants).

Le transfert des contrats de travail consécutifs à cette cession n'est en lui-même aucunement fautif, puisque c'est la loi qui prévoit ce mécanisme dans un objectif de protection des salariés. Mieux même, qui l'impose aux parties, puisque ni l'employeur ni les salariés ne peuvent s'y opposer. Il ne s'agit donc pas d'un mécanisme volontaire de la part de l'employeur mais seulement des effets légaux d'une cession volontaire. C'est à cette conclusion qu'aboutissait le professeur Patrick Morvan dans son ouvrage « Restructurations en droit social » cité au rapport (p.32).

► **Je conclus donc au rejet du premier moyen.**

Quant au deuxième moyen, il reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si, nonobstant ce caractère discrétionnaire, cette distribution d'actions, non effectuée en 2017, année du transfert des contrats de travail, n'était pas devenue obligatoire du fait de sa constance et de sa régularité les années précédentes. Mais encore une fois, le moyen postule qu'il s'agit là d'un élément de rémunération, ce qui n'est pas le cas, ses modalités reposant au contraire sur le caractère aléatoire tant de sa distribution que de son montant qui dépendent du bon vouloir de la société mère, ici américaine. Le caractère répété de son attribution ne saurait en modifier la nature d'avantage discrétionnaire non-salarial -ce n'est pas pour rien qu'il est réglementé par le code de commerce.

► **Le moyen n'étant pas fondé sera en conséquence rejeté.**

► On a vu que tel était également le cas du troisième moyen, si bien que je conclus au **rejet total du pourvoi principal.**

► **Le pourvoi incident** n'étant que **subsidaire**, il n'y a pas lieu en conséquence de l'étudier.