

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Cour de cassation  
Chambre sociale  
28 mai 2019

N° de pourvoi: 17-31262  
Non publié au bulletin Rejet

M. Cathala (président), président  
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 17 octobre 2017), que M. O..., engagé par la société Sanofi en qualité de responsable des relations avec les investisseurs à compter du 11 mai 1993, et exerçant en dernier lieu les fonctions de "Directeur des Relations Presse Monde", a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement par lettre assortie d'une mise à pied conservatoire le 22 juillet 2013, puis licencié pour faute grave le 8 août 2013 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner une cassation ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant au paiement d'un rappel de rémunération variable pour l'année 2013, alors, selon le moyen :

1°/ que si l'ouverture du droit à un élément de la rémunération afférent à une période travaillée peut être soumise à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à la 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 ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le droit au paiement de la prime n'était pas acquis au titre d'une période intégralement travaillée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1103 et 1104 du code civil ;

2°/ que la condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement ; que pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a retenu qu'il ne remplissait pas la condition de présence au 31 décembre 2013 ; que la cassation à intervenir sur précédent moyen de cassation, relatif à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, emportera la cassation par voie de conséquence du chef du dispositif critiqué par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile ;

3°/ que pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a encore retenu qu'il ne remplissait pas la condition tenant à l'absence de faute grave ; que la cassation à intervenir sur précédent moyen de cassation, relatif à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, emportera la cassation par voie de conséquence du chef du dispositif critiqué par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'une part, qu'ayant retenu que le document intitulé "rémunération variable individuelle, plan corporate 2013", subordonnait le versement de la rémunération variable à la présence du salarié dans l'entreprise à la date de son échéance, le 31 décembre 2013, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été licencié au mois d'août 2013, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Et attendu, d'autre part, que le rejet du premier moyen rend sans objet les deuxième et troisième branches du moyen qui invoquent une cassation par voie de conséquence ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à la condamnation de la société à lui permettre de bénéficier et de disposer de l'ensemble des quatre plans de stock-options gelés, sous astreinte, et de lui permettre d'être en mesure d'exercer ses options au titre de ces plans ainsi qu'au versement d'une somme à titre d'indemnité pour perte d'une chance sur les stock-options contenues dans le plan SOP#5-31MAYO5, alors, selon le moyen :

1°/ que la privation de la faculté de lever les options en cas de licenciement pour faute grave constitue une sanction pécuniaire prohibée qui ne pouvait être prévue par le plan de stock-options ; que pour débouter le salarié de sa demande au titre des quatre plans gelés, la cour d'appel a retenu qu'il avait accepté une clause subordonnant le droit de lever les options à l'absence de licenciement pour faute grave ; qu'en statuant ainsi, quand la mise en oeuvre de cette clause constituait une sanction pécuniaire que le salarié ne pouvait accepter, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-2 du code du travail ;

2°/ que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, relatif à la cause réelle et sérieuse du licenciement, emportera la cassation par voie de conséquence des chefs du dispositif critiqués par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile ;

Mais attendu d'abord qu'ayant constaté que le salarié avait sollicité le maintien des options des quatre plans de stock-options gelés et non l'indemnisation du préjudice résultant de la privation de la possibilité de lever des options prévues par ces plans et qu'il pouvait exercer ses levées d'option pour les quatre premiers plans jusqu'à son licenciement, faculté dont il n'avait pas usé, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Attendu ensuite qu'aucune branche du moyen ne critique le chef de dispositif relatif aux stock-options contenues dans le plan "SOP#5-31MAYO5" ;

Et attendu enfin que le rejet du premier moyen rend sans objet la seconde branche du moyen qui invoque une cassation par voie de conséquence ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. O... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Cathala, président, et M. Chauvet, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du conseiller référendaire rapporteur empêché, en son audience publique du vingt-huit mai deux mille dix-neuf. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. O...

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité conventionnelle de licenciement, d'une indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents, et d'un rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire outre les congés payés y afférents.

AUX MOTIFS propres QUE la faute grave est celle qui résulte de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations du contrat ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie son départ immédiat ; que le licenciement doit être fondé sur des éléments objectifs, vérifiables et imputables au salarié ; qu'il appartient à l'employeur seul, lorsqu'il invoque la faute grave, d'en apporter la preuve et lorsqu'un doute subsiste, il profite au salarié ; que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée : « Nous vous avons convoqué, conformément à l'article L. 1232-2 du code du travail, à un entretien préalable qui a eu lieu le 5 août 2013 afin de vous exposer les raisons pour lesquelles nous envisagions de mettre un terme à votre collaboration. Contrairement à ce que vous prétendez dans le courrier daté du 6 août 2013 que vous nous avez adressé le même jour par e-mail, toutes précisions sur les faits qui nous ont conduits à engager cette procédure vous ont été apportées. Après leur énoncé, vous n'avez pas jugé utile d'y répondre malgré nos invitations répétées à le faire. Votre lettre précitée n'est qu'une illustration supplémentaire du déni des réalités dans lequel vous vous enfermez. Dans ces conditions, nous vous notifions votre licenciement pour les raisons suivantes : Vous êtes entré dans notre Groupe en 1993. En dernier lieu, vous occupez depuis janvier 2009 les fonctions de Directeur des Relations Presse après avoir assuré celles de

Directeur des Relations Presse Corporate à partir d'octobre 2000. Le 18 juillet 2013, la Direction des Ressources Humaines a été informée de votre attitude à l'égard d'une salariée intérimaire placée à vos côtés en qualité d'assistante, notamment envoi à partir de votre téléphone mobile professionnel de multiples SMS au ton déplacé (par exemple : « Très belle today », « Séduisante et rafraîchissante tu es », « Wonderful pants today, magnifique !! Biz », « On ne s'est pas vu suffisamment », « Merci miss canon », « Très joli haut ... et bas ») à des heures souvent tardives, Invitations insistantes à dîner, gestes inconvenants, la finalité de vos intentions à son égard ne faisant pas de doute dans un contexte de précarité tant personnelle (jeune femme seule avec un enfant) que professionnelle pour cette salariée. Compte tenu de la gravité de ces faits, vous avez été mis à pied à titre conservatoire le 22 juillet 2013 et une procédure de licenciement a été engagée à votre égard. Parallèlement, plusieurs personnes de votre environnement professionnel, victimes ou témoins directs, ont décidé de porter à notre connaissance vos agissements répétés : avances et gestes portant atteinte à leur dignité, propos graveleux, voire comportement obscène. Elles ont été auditionnées. Devant l'ampleur de cette situation, nous nous sommes rapprochés de la Médecine du travail pour l'alerter sur la nécessité de mettre en place un soutien psychologique. Nous avons également pu constater que vos débordements ne se limitaient pas au périmètre de l'entreprise puisqu'il apparaît que des journalistes ont également eu à pâtir de votre grossièreté. Enfin, s'il en était besoin, la constatation des recherches que vous avez effectuées ces derniers mois sur internet, du type ; « B... L... topless on beach », « E... F... seins nus », « seins de V... D... », « adultère paris », « blonde pulpeuse Paris », « étudiante blonde nue » ou encore « T... R... nue » (cette dernière personne ayant postulé pour un emploi dans votre équipe), est révélatrice de votre vision des femmes. Ces faits sont d'autant plus inadmissibles que vous occupez un poste de haute responsabilité dans notre société. Vos fonctions vous engageaient précisément vis-à-vis de l'entreprise et de l'ensemble de vos collaborateurs, non seulement à montrer l'exemple, mais encore à veiller au respect des principes fondamentaux en vigueur au sein du Groupe Sanofi, tant au plan de l'éthique qu'au niveau des valeurs promues en premier lieu par la Direction de la Communication dont vous faites partie qui prohibent tout comportement pouvant porter atteinte à la dignité de l'individu et, en particulier, tout agissement de harcèlement quelle qu'en soit la forme, conformément aux règles posées par le code du travail. Non seulement votre attitude a bafoué ces valeurs – et le droit à la dignité dont chacun peut se prévaloir – mais a causé un trouble manifeste dans l'exécution des relations professionnelles de plusieurs collaboratrices de notre société sur lesquelles vous exerciez votre autorité et a eu des répercussions sur l'image et la réputation de l'entreprise que vous étiez en charge de défendre. Vous comprendrez que ce comportement vous discrédite complètement dans vos fonctions. Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans notre société s'avère impossible » ; que M. O... prétend que la lettre ci-dessus est insuffisamment motivée, ne précisant pas notamment si les faits qualifiés de « harcèlement » constitueraient des faits de harcèlement sexuel, que le code éthique de l'entreprise cité dans la lettre mentionne qu'elle doit procéder à une instruction en cas d'alerte ; que ni la lettre de mise à pied ni la lettre de convocation à l'entretien ne précisent les faits à l'origine des poursuites, et que le jour de l'entretien, la société a évoqué d'autres griefs, sans aucune précision ; que les comportements sont dénoncés en termes généraux dans la lettre de licenciement ; qu'il ajoute que les éléments permettant de présumer l'existence de faits de harcèlement sexuels ne sont pas réunis et en toute hypothèse, conteste l'ensemble des griefs formulés ; qu'il prétend avoir fait l'objet d'une manipulation, Mme K... étant selon lui en service commandé et son attestation, au demeurant non régulière, étant mensongère ; qu'il nie catégoriquement l'agression rapportée par Mme

M..., non mentionnée dans la lettre de licenciement, fait valoir que les faits dénoncés remontent à deux ans avant la procédure, lors d'un concert au stade de France et qu'il a d'ailleurs porté plainte pour dénonciation calomnieuse ; que les attestations produites démenties par les messages qui lui ont été envoyés par les deux intéressées, n'ont pas été confirmées par celles-ci ; que Mme X... s'est abstenue de signaler les faits dénoncés par Mme M... et dont elle-même aurait été victime avant l'enclenchement de la procédure de licenciement ; que le témoignage de Mme I... est incohérent et manifestement préparé en coordination avec la DRH pour les besoins de la procédure ; que l'attestation de M. C... ne donne pas d'exemples de faits dont il aurait été personnellement témoin, ne cite pas le nom des journalistes prétendument victimes de son comportement et est contredit par l'attestation de Mme P... ; que sur les connexions internet, il souligne que d'autres salariés, notamment Mme K... étaient en possession de ses codes d'accès, que les informations n'ont pas été collectées par un traitement de données personnelles autorisé par la Cnil, et que le reproche sur "sa "vision des femmes" n'est qu'un simple jugement de valeur ; qu'il consultait quotidiennement des sites internet de toutes sortes si bien que les trois pages incriminées, relatives à des consultations internet privées, ne peuvent constituer un motif de licenciement ; qu'enfin il conteste le fait que la société Sanofi-Aventis Groupe ait mené une enquête authentique à propos de laquelle aucune précision n'est donnée sur le nom, la date et les réponses apportées et qu'il n'a jamais été confronté à ses accusateurs ; qu'il verse aux débats plusieurs attestations de salariés ayant travaillé avec lui qui soulignent son professionnalisme, sa subtilité, son élégance, sa capacité à détendre l'atmosphère par des boutades et des mots d'esprit et fait valoir qu'alors que la société Sanofi-Aventis Groupe indique avoir été avertie des faits reprochés le 18 juillet, il accompagnait le 20 juillet le directeur général lors de l'un de ses déplacements ; qu'il prétend que les véritables motifs de son éviction sont ailleurs, entre autres le fait qu'il était au courant d'informations confidentielles sur les projets du dirigeant, notamment son projet d'américanisation, la volonté de la directrice de la communication de l'évincer car il constituait pour elle une menace professionnelle et qu'il était éligible à un plan social qui lui aurait permis de bénéficier de 4 ans de salaires ; que toutefois, les agissements répétés, à savoir les envois de SMS au ton déplacé, les avances et gestes portant atteinte à la dignité, les propos graveleux voire le comportement obscène de M. O... à l'encontre de plusieurs salariés ou de journalistes, tel qu'énoncés dans la lettre de licenciement sont des griefs matériellement vérifiables, à l'appui desquels la société Sanofi-Aventis Groupe qui est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait lui permettant d'en justifier, verse aux débats le relevé, effectué par huissier, des conversations par SMS entre Mme K... et M. O... entre le 5 décembre 2012 et le 22 juillet 2013, une attestation de la salariée ainsi que celles de Mmes M..., X..., I... et de M. Frédéric C... ; qu'enfin des listings informatiques sur les sites consultés par M. O... sur son ordinateur professionnel ; que M. O... fait valoir, de façon inopérante, que les échanges de SMS avec Mme K... s'inscrivaient dans le cadre de relations de familiarité réciproques, alors qu'il était son supérieur hiérarchique, décisionnaire sur la poursuite de son contrat de travail au sein de la société ; que dans la majorité de ses réponses, l'intéressée sollicite son indulgence pour ses retards et ses absences, et M. O... lui répond systématiquement par des considérations sur son physique et ses tenues vestimentaires en utilisant un langage pour le moins ambigu, (t'es sexy, ", "chaude, c'est sexto", "dessous noir, c'est joli, non" , "j'aime beaucoup le blanc... du chemisier...", "très joli jean today, Adore ceinture !""), la sollicitant pour déjeuner, pour la raccompagner en voiture, voire pour dîner, invitations généralement déclinées par Mme K... qui ramène systématiquement les conversations sur le terrain de sa famille, de son travail et de problèmes

de santé ; que la salariée a d'ailleurs confirmé, dans un mail du 29 juillet, à quel point ces compliments la mettaient mal à l'aise, mais l'impossibilité pour elle, compte tenu de la promesse de poste qui lui avait été faite par l'intéressé, de répondre autrement que par la gentillesse et en le remerciant de ses compliments ; que postérieurement à cette dénonciation par Mme K..., la société Sanofi-Aventis Groupe qui n'était pas tenue de réaliser une enquête auprès de l'ensemble du personnel ni d'organiser des confrontations, a recueilli l'attestation de Mme M... qui relate avoir été victime d'une agression sexuelle de M. O... à la sortie d'un concert au stade de France auquel elle avait assisté, dans la loge de Sanofi, avec plusieurs des salariés et directeurs de la société" ; que si Mmes X... et I... n'ont pas assisté à la scène décrite par l'intéressée, elles ont indiqué avoir recueilli ses confidences et relaté des scènes, auxquelles elles ont personnellement assisté, au cours desquelles M. O... se comportait de façon déplacée et harcelante à l'égard de plusieurs collègues féminines ; que contrairement à ce qu'il prétend, les attestations des salariées sont cohérentes et circonstanciées, corroborées par l'attestation de Mme K... et les échanges de SMS, si bien que devant ce comportement ainsi dénoncé, la société Sanofi-Aventis Groupe, tenue envers ses salariés à une obligation de sécurité, n'avait d'autre choix que de mettre immédiatement un terme à la relation de travail ; ce comportement de M. O... constituait donc la véritable cause de son licenciement ; que la Cour étant suffisamment informée des faits par les pièces versées aux débats par les parties, il n'y a pas lieu d'ordonner une mesure d'instruction ; que le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a dit que le licenciement de M. O... était fondé sur une faute grave et l'a débouté de ses demandes subséquentes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement et rappel de salaires au titre de la mise à pied ;

AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE M. O... a été engagé par la Société Sanofi le 11 Mai 1993, en qualité de Responsable des Relations avec les Investisseurs, et qu'au dernier état de la relation contractuelle, il exerçait les fonctions de Directeur de Relations Presses ; que l'avenant en date du 31 Mars 2005 signé par M. O..., stipulait que la mise en place de ses nouvelles fonctions lui conférait de fait le statut de cadre dirigeant, et qu'à cet égard, il s'engageait à un comportement et un respect du code éthique applicable au sein de la Société Sanofi tant pour les missions qui lui étaient confiées, que pour les objectifs individuels qu'il avait accepté ; que cet engagement éthique s'appliquait particulièrement dans la gestion des collaborateurs dont M. O... avait la responsabilité, mais de surcroît dans ses relations avec les fournisseurs et les journalistes extérieurs à la Société Sanofi ; qu'en dépit des règles d'éthique, que M. O... se devait de respecter, de nombreux collaborateurs subordonnés de M. O... se sont plaint de pressions à caractère sexuel, ainsi qu'un certain nombre de collaborateurs ou journaliste extérieur à la Société Sanofi ; que les griefs énoncés par la Société Sanofi, pour justifier le licenciement pour faute grave de M. O..., sont avérés par des attestations ne permettant aucun doute sur la gravité de ceux-ci, en particulier, celles de Mme K... en date du 29 Juillet 2013, et de Mme M... en date du 24 Juillet 2013 par courrier dont le détail est repris par le Défendeur, sur les événements survenus dans la nuit du 22 Juin 2013 ; que la nature des griefs reprochés à M. O... constitue des faits de harcèlement sexuels avérés, constitutifs d'une faute grave, justifiant son licenciement ; que le conseil de Céans déboute M. O..., de l'ensemble de ses demandes.

ALORS QUE le non-respect de la procédure préalable au licenciement résultant d'une convention collective ou d'un engagement de l'employeur prive le licenciement de cause réelle

et sérieuse lorsque cette procédure constitue une garantie de fond ; qu'en l'espèce le salarié se prévalait du non-respect par son employeur de la procédure prévue par la charte éthique, procédure qui exige d'une part que le département Ethique & Intégrité des Affaires procède à une instruction des allégations rapportées à l'encontre d'une personne visée par des dénonciations, avec si nécessaire, le concours de toute autre direction, d'autre part que la personne visée en soit informée dès que possible et dispose d'un droit de rectification et/ou de suppression des données la concernant et apparaissant comme inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si son employeur n'avait pas ainsi privé le salarié d'une garantie de fond, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1103 et 1104 du code civil.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant au paiement d'un rappel de rémunération variable pour l'année 2013.

AUX MOTIFS propres QUE selon le document intitulé "Rémunération Variable Individuelle, Plan Corporate 2013", les salariés sont éligibles dès lors qu'ils sont présents au 31 décembre 2013 et la faute grave est une cause d'inéligibilité ; que M. O... ne remplissant pas les conditions d'éligibilité, il convient de confirmer le jugement qui l'a débouté de ce chef de demande ;

AUX MOTIFS éventuellement adoptés précités.

1° ALORS QUE si l'ouverture du droit à un élément de la rémunération afférent à une période travaillée peut être soumis à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à la 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 ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le droit au paiement de la prime n'était pas acquis au titre d'une période intégralement travaillée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1103 et 1104 du code civil.

2° ALORS en tout cas QUE la condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement ; que pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a retenu qu'il ne remplissait pas la condition de présence au 31 décembre 2013 ; que la cassation à intervenir sur précédent moyen de cassation, relatif à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, emportera la cassation par voie de conséquence du chef du dispositif critiqué par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile.

3° Et ALORS QUE pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a encore retenu qu'il ne remplissait pas la condition tenant à l'absence de faute grave ; que la cassation à intervenir sur précédent moyen de cassation, relatif à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, emportera la cassation par voie de conséquence du chef du dispositif critiqué par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile.

## TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes tendant à la condamnation de la société à lui permettre de bénéficier et de disposer de l'ensemble des 4 stock-options plans gelés sous astreinte et de lui permettre d'être en mesure d'exercer ses options au titre de ces plans ainsi qu'au versement d'une somme à titre d'indemnité pour perte d'une chance sur les stocks options contenues dans le plan SOP# 5-31MAYO5.

AUX MOTIFS propres QUE M. O... bénéficiait d'attribution d'actions dans le cadre de plans d'options de souscription, d'actions, et demande à la Cour de pouvoir bénéficier des quatre premiers, dont la date de levée d'option n'est pas encore expirée et de se voir attribuer au titre du dernier (9eme plan daté du 1er mars 2010 permettant d'exercer la levée d'option jusqu'au 1er juin 2015) une somme de 97.580 Euros à titre d'indemnité pour perte de chance sur les stocks options prévues par ce plan ; qu'il prétend que la révocation du droit à option en cas de licenciement pour faute grave ou lourde constitue une sanction pécuniaire prohibée par l'article L. 1331-2 du code du travail ; que toutefois, il ressort des pièces versées aux débats par la société que M. O... a reconnu avoir pris connaissance des règlements des plans de souscriptions d'actions, et a donc accepté la clause subordonnant le droit de lever les options à l'absence de licenciement pour faute grave ou lourde ; que la société fait en outre valoir, à juste titre, que M. O... pouvait exercer ses levées d'option pour les quatre premiers plans jusqu'à son licenciement ; qu'en ce qui concerne le 9eme plan, dont la date d'exercice était postérieure à son licenciement pour faute grave, celui-ci prive M. O... de son droit à demander à être indemnisé de la perte de chance de réaliser une plus-value ; qu'il convient, en conséquence, de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. O... de l'ensemble des demandes qu'il a formées à ce titre.

AUX MOTIFS éventuellement adoptés précités.

1° ALORS QUE la privation de la faculté de lever les options en cas de licenciement pour faute grave constitue une sanction pécuniaire prohibée qui ne pouvait être prévue par le plan de stock-options ; que pour débouter le salarié de sa demande au titre des quatre plans gelés, la cour d'appel a retenu qu'il avait accepté une clause subordonnant le droit de lever les options à l'absence de licenciement pour faute grave ; qu'en statuant ainsi, quand la mise en oeuvre de cette clause constituait une sanction pécuniaire que le salarié ne pouvait accepter, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-2 du code du travail.

2° Et ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, relatif à la cause réelle et sérieuse du licenciement, emportera la cassation par voie de conséquence des chefs du dispositif critiqués par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile.