être minoré en fonction des circonstances de la rupture, il en résulte que la contrepartie prévue par la convention collective en cas de licenciement était applicable en l'espèce ».

La Cour de cassation rappelle dès lors une jurisprudence déjà acquise qui vise à empêcher la minoration de la contrepartie financière en fonction du mode de rupture du contrat de travail utilisé, jurisprudence qui a été posée tant en matière de démission (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-11590 : Pillet G., « Ce qui déclenche la clause de non-concurrence ne peut influer sur le montant de sa contrepartie », LEDC mars 2012, n° 46, p. 6) que de rupture conventionnelle (Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-25847 : Loiseau G., « L'intangibilité de la contrepartie financière dans la clause de non-concurrence », RDC 2015, n° 112c6, p. 599). De la même manière, il a été jugé que l'imputabilité de la rupture ne pouvait être un élément pris en compte afin de minorer la contrepartie financière due. Ce fut notamment le cas dans un arrêt du 8 avril 2010 relatif à la faute grave du salarié licencié (Cass. soc., 8 avr. 2010, n° 08-43056 : Genicon T., RDC 2010, p. 1199 ; Mouly J., Dr. soc., 2010, p. 718 ; Beyneix I., JCP S, 2010, p. 1288). À chaque fois, la sanction de telles clauses est le réputé non écrit ; seule est dès lors prise en compte la clause prévoyant la contrepartie la plus importante.

En l'espèce, la situation était particulière puisque la convention collective applicable, dans sa rédaction au moment des faits, prévoyait une contrepartie d'un montant ne pouvant être inférieur à 25 % du salaire moyen perçu par le salarié au cours des 24 derniers mois en cas de licenciement, et à 10 % de ce même salaire en cas de démission.

Mais parce que la rupture conventionnelle n'était pas envisagée par la convention, la cour d'appel de Rennes avait motivé sa décision en faveur de la nullité. Rappelons toutefois que la convention collective a été signée en 1974, soit bien antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Il est donc évident que la rupture conventionnelle ne pouvait figurer à la convention collective.

Partant, deux solutions pouvaient être envisagées : l'une conduisant à la nullité de la clause – solution retenue par les juges du fond –, l'autre menant à la sanction du réputé non écrit – privilégiée par la Cour de cassation.

Au-delà du fait que la nullité est relative et ne peut dès lors être demandée que par le salarié, la Cour de cassation conserve sa ligne directrice en faisant abstraction des clauses prévoyant des contreparties moindres en fonction du mode de rupture du contrat de travail utilisé. Elle se focalise de fait sur la contrepartie prévue la plus élevée – généralement celle stipulée en cas de licenciement. En l'espèce, la Haute juridiction a donc occulté la référence à la démission, présente dans la convention collective, et a logiquement décidé que « la contrepartie prévue par la convention collective en cas de licenciement était applicable », quand bien même le texte ne faisait aucune référence à la rupture conventionnelle. Mais entre une clause prévoyant une contrepartie financière moindre en cas de démission, réputée non écrite, et une contrepartie financière en cas de rupture conventionnelle réellement non écrite, la différence est finalement menue. La décision ne souffre dès lors d'aucune contestation.

D. Salaire et épargne salariale

Intéressement : à la lettre ou au mérite ? 315m0

L'essentiel **Par cet arrêt du 18 janvier 2018, la Cour de cassation contrôle l'application et l'interprétation d'un accord d'intéressement conclu au sein d'un club de football professionnel. Elle approuve une cour d'appel d'avoir considéré que la prime d'intéressement n'est pas due si, au terme de la saison sportive, le club ne s'est pas maintenu dans le championnat national, peu important qu'il ait bénéficié d'un « repêchage » grâce à une décision administrative ultérieure.**

Cass. soc., 18 janv. 2018, n° 16-25820, M. X c/ Sté Paris Football Club, PB (rejet pourvoi c/ CA Paris, 12 sept. 2016), M. Frouin, prés. ; SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.

Note par
Vincent Roche
Avocat au barreau
de Paris, FIDERE Avocats

Le bénéfice des exonérations de cotisations sociales est subordonné au respect d'un certain nombre de principes en matière d'intéressement : caractère collectif, aléatoire, etc. Ces principes continuent de donner lieu à une jurisprudence abondante, aux frontières du droit du travail et du droit de la sécurité sociale. Plus rares sont les décisions concernant la mise en œuvre de l'accord à proprement parler, sous l'angle du seul droit du travail. Telle est la particularité de la présente affaire, dans laquelle les juges du fond, puis du droit, ont dû se livrer à un travail d'interprétation de l'accord d'intéressement, pour répondre à la question de savoir si le salarié était bien fondé à revendiquer le paiement de sa prime.

En l'espèce, un salarié est engagé le 25 juillet 2012 par contrat à durée déterminée d'usage par la SASP PARIS FC (le Paris Football Club). L'accord d'intéressement applicable prévoit, en son article 4, que « l'intéressement sera calculé si, à l'issue de la saison sportive, le PARIS FC se maintient dans le championnat national au cours de la saison suivante ». Or, le PARIS FC est relégué en championnat amateur avant de bénéficier d'un « repêchage » par décision administrative en date du 15 juillet 2013. Le footballeur salarié, prétendant que toutes les conditions prévues par l'accord d'intéressement sont remplies, sollicite la condamnation du club au paiement de 3 374,34 € au titre du rappel de prime d'intéressement et 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour défaut de prime d'intéressement et exécution de mauvaise foi du contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel de Paris déboutent le salarié de ses demandes. Leur décision est

confirmée par la Cour de cassation. Pour cette dernière, il résulte des termes de l'accord « que la prime d'intéressement n'est due que si au 30 juin de l'année en cours, terme de la saison sportive, le club s'est maintenu en championnat national, peu important la décision administrative ultérieure de réintégration du club dans ce championnat ». Constatant qu'à la date du 30 juin 2013, le club était relégué en championnat amateur, les juges du fond en ont exactement déduit que la prime n'est pas due, peu important que le club soit ensuite réintégré dans le championnat national par décision administrative du 15 juillet 2013. Cet arrêt appelle plusieurs remarques.

L'intéressement au mérite. La demande du salarié peut d'abord sembler surprenante au regard de la finalité même de l'intéressement. En effet, pour revendiquer son droit au paiement de la prime, le salarié se prévaut non pas de ses performances personnelles ou de celles de son équipe, mais d'une décision administrative de « repêchage » de son club. Cet aspect n'a pas échappé à son employeur qui, devant la cour d'appel, soutenait que « ce ne sont pas les résultats sportifs mais une décision administrative qui a permis le maintien (...) au sein du championnat national ». Il s'agit d'un argument de poids lorsqu'on sait que le Code du travail prévoit que l'intéressement a pour objet « d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise » (C. trav., art. L. 3312-1, al. 1er). En l'absence de tels résultats ou performances, le paiement de la prime n'est pas dû. Ces considérations sont étroitement liées au caractère aléatoire de la formule d'intéressement (C. trav., art. L. 3312-1, al. 2). Aussi les éléments pris en compte dans la formule doivent-ils assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes ni leur montant ne peuvent être garantis [1]. En revanche, précise l'Administration, les sommes peuvent être forfaitaires si le seuil de déclenchement de l'intéressement est aléatoire. Tel est le cas dans la présente affaire, puisque l'intéressement est calculé uniquement si le club parvient à se maintenir dans le championnat au terme de la saison sportive.

Le dispositif mis en place par le Paris Football Club constitue donc, au moins en partie, un intéressement « aux performances ». Par opposition à l'intéressement « aux résultats » qui repose sur des indicateurs économiques liés à la situation de l'entreprise (bénéfices, augmentation du chiffre d'affaires, etc.), l'intéressement aux performances vise à « refléter le mieux possible la contribution des salariés aux performances de l'entreprise » [2]. Ces performances se mesurent par l'atteinte d'objectifs devant être clairement définis par l'accord d'intéressement. En l'espèce, le maintien dans le championnat national constitue la « performance » attendue au sens des dispositions légales (C. trav., art. L. 3312-1, al. 1er), en même temps que le seuil de déclenchement de l'intéressement.

La demande du salarié, consistant à se prévaloir d'une décision administrative de repêchage, avait donc peu de chances d'aboutir, non pas tant en raison du caractère aléatoire (la décision administrative de « repêchage » n'étant pas connue à l'avance) que de la finalité de l'intéressement. Ce point pourrait cependant être discuté s'il s'avérait que la décision administrative repose en réalité sur une comparaison des performances entre les clubs relégués (nombre de buts inscrits, encaissés, etc.).

L'intéressement à la lettre. Toutefois, si l'idée de performance et de mérite a pu avoir un impact sur le sens de la décision rendue, elle n'apparaît pas directement dans les motifs de l'arrêt. Ceux-ci font davantage ressortir un travail d'interprétation des termes de l'accord litigieux. Pour rappel, celui-ci prévoit que « l'intéressement sera calculé si, à l'issue de la saison sportive, le PARIS FC se maintient dans le championnat national au cours de la saison suivante ». Toute la question est de savoir ce qu'il faut entendre par cette « issue de la saison sportive » : s'agit-il du premier jour où sont connus l'ensemble des résultats définitifs du championnat (vainqueur, clubs relégués en division inférieure, etc.) ou bien du jour précédant le début de la saison suivante ?

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond d'avoir considéré que le maintien dans le championnat national doit être acquis à la date du 30 juin. Pour appuyer cette thèse, l'employeur rappelait devant la cour d'appel que le contrat conclu avec le salarié avait été résilié le 30 juin 2013, « soit exactement à la fin de la saison sportive ». Il est vrai que, selon la convention collective nationale du sport, les contrats de travail sont conclus « pour une ou plusieurs saisons » (art. 4.7.3.3). La date de résiliation du contrat coïncide donc normalement avec la fin de la saison sportive. Cependant, cet élément n'est pas mentionné dans l'arrêt de la Cour de cassation. En réalité, il semble communément admis que la saison commence au mois de juillet de l'année n pour se terminer au mois de juin de l'année n+1. Par ailleurs, même si cela n'est pas indiqué, il est possible que l'accord d'intéressement lui-même prévoie une période de calcul différente de l'année civile et allant du 1er juillet au 30 juin. Dès lors, la décision administrative de « repêchage » en date du 15 juillet ne pouvait être prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

Ce faisant, la Cour de cassation contrôle l'interprétation de l'accord retenue par la cour d'appel. La question de la mise en œuvre des accords d'intéressement n'est donc pas totalement laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond, contrairement par exemple au respect du caractère aléatoire [3]. D'où la nécessité pour les parties d'être vigilantes lors de la phase de rédaction en choisissant une formule de calcul claire et faisant appel à des éléments objectivement mesurables, dont la définition figurera obligatoirement dans l'accord [4]. À défaut, ce dernier devra être interprété par les magistrats, selon les principes bien connus en la matière : « à la lettre » d'abord, puis selon la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte [5], c'est-à-dire, en l'occurrence, « au mérite ».

(1) Guide de l'épargne salariale, fiche 4, I, p. 25.
(2) *Ibid.*, p. 26.

(...)

(3) Cass. soc., 17 déc. 2002, n° 01-20472 ; Cass. soc., 28 oct. 2003, n° 01-21152 ; Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 01-21466.
(4) Guide de l'épargne salariale, fiche 4, I, préc., p. 25.
(5) Note explicative sous Cass. ass. plén., 23 oct. 2015, n° 13-25279.