

Les plans d'intéressement

Introduction aux aspects juridiques d'un outil RH complexe

Olivier Dunant

*Avocat - responsable du
département de droit du travail*

Paul Michel

*Avocat - spécialiste en droit du
travail, ancien greffier*

27 septembre 2019

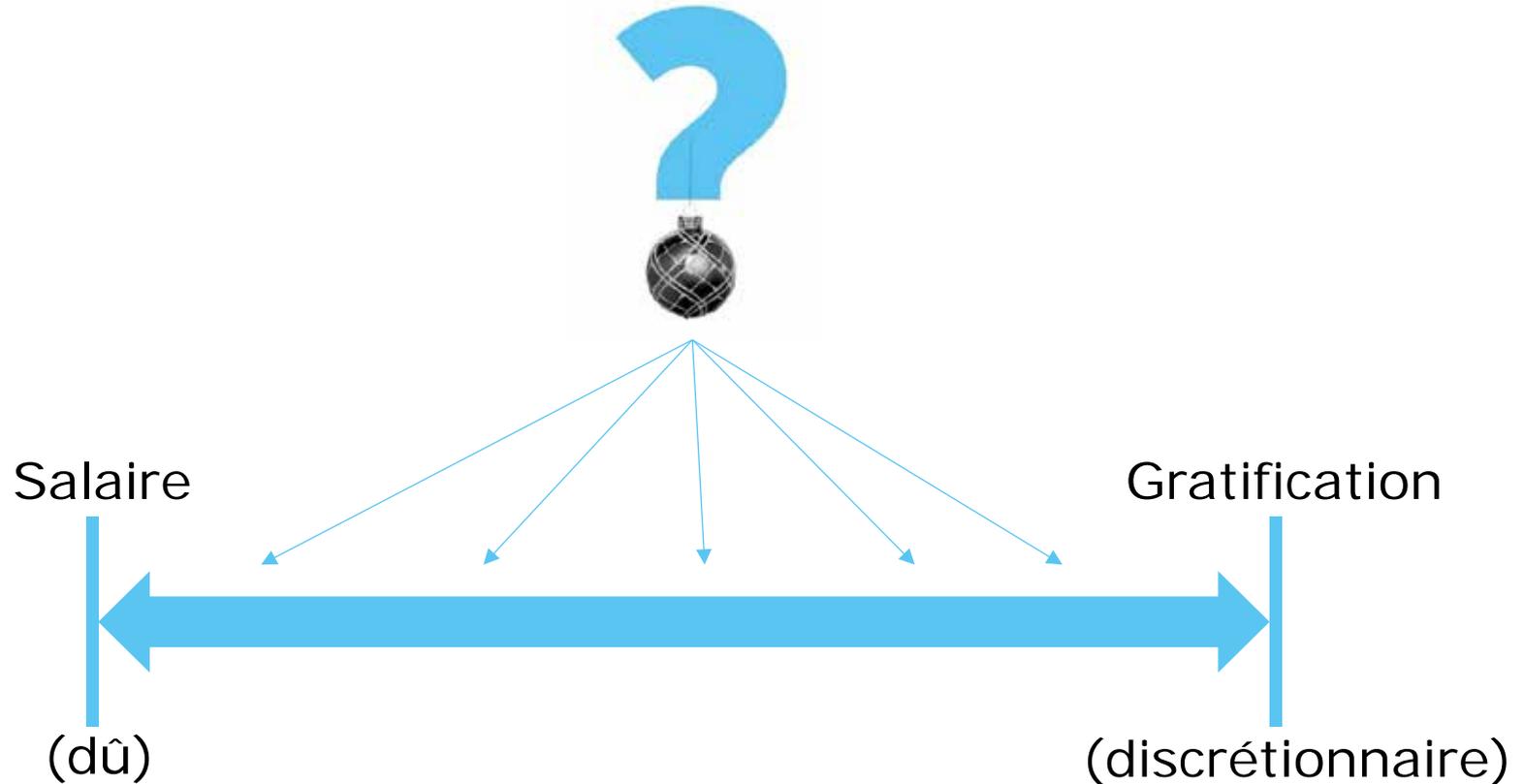


Plan de la presentation

- 1. Types de rémunération**
2. Buts des plans d'intéressement
3. Types de plans d'intéressement
4. Aspects juridiques spécifiques

Les types de rémunération

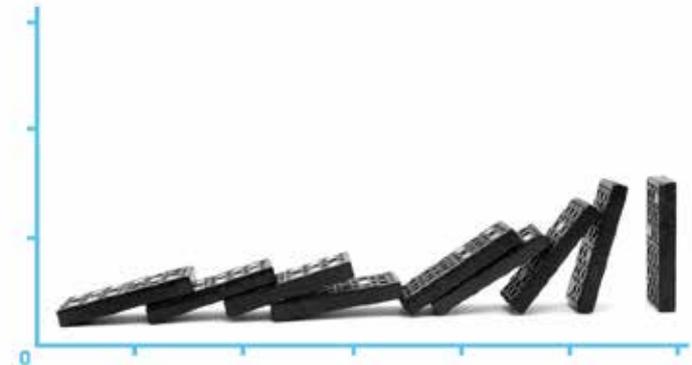
Comment définir un élément de remuneration?



Définition du salaire

"Un montant déterminé ou déterminable qu'un employeur verse régulièrement à un employé."

- *Déterminé ou déterminable* :
 - Montant fixé à l'avance
 - Montant dépendant de critères objectifs
- Montant:
 - Montant minimum?
 - Liberté de devise
- Régularité:
 - Fin de période de travail
 - Avance possible
- Fixe ou variable



Conséquences

Le salaire est mieux protégé

Protection du salaire

- Dû
- Paiement au pro rata (13e salaire)
- Procédure de poursuite plus facile
- Risque limité de procédure judiciaire
- Compensation possible mais limitée



Gratification

“Land of the free”

“Élément de rémunération versé en sus du salaire lors d'occasions spéciales, dont le montant est librement fixé par l'employeur.”

- Montant indéterminé et indéterminable
- La devise peut être différente
- Pas nécessairement de l'argent
- Aucune obligation de régularité



Conséquences

La gratification offre peu de protection

Possibilité d'ajouter des conditions. Exemples :

1. Condition suspensive
2. Clause de déchéance
3. *Claw back*

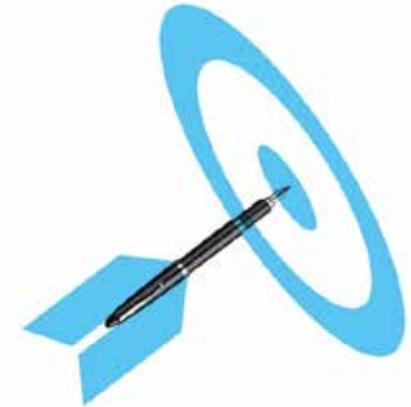
Limite: Grave inégalité de traitement qui peut être considérée comme une atteinte à la personnalité



Plan de la présentation

1. Types de rémunération
- 2. Buts des plans d'intéressement**
3. Types de plans d'intéressement
4. Aspects juridiques spécifiques

Buts recherchés



- Alignement des **intérêts** des bénéficiaires (cadres) sur les intérêts de la société et des actionnaires
- Recrutement d'une **main d'œuvre** qualifiée par avantage comparatif
- **Fidélisation** des employés
- Augmentation de la rémunération sans augmentation de la **masse salariale**
- Planifier la **succession** du fondateur

Mécanisme d'un plan d'intéressement

Deux éléments du mécanisme :

- 1) Délai de **blocage** = les actions en voie d'acquisition sont promises, mais l'employé ne peut pas en disposer; et
- 2) Une condition suspensive: **T doit encore être employé** à l'échéance du délai de blocage

Aussi longtemps que l'employé conserve des positions dans le plan d'intéressement, il a **intérêt à rester** et à **bien travailler** ...

... ainsi la valeur de l'entreprise augmente,

... et donc la valeur de ses actions monte,

... et donc l'employé est attaché à l'entreprise

= **alignement** des intérêts de l'employé, la direction et l'entreprise



Plan de la présentation

1. Types de rémunération
2. Buts des plans d'intéressement
- 3. Types de plans d'intéressement**
4. Aspects juridiques spécifiques

Types de plans d'intéressement



Plan en actions

- Par la société ou un tiers
- Actions nominatives
- A titre gratuit ou non
- Possibles restriction du droit de disposer
- Acquisition des droits d'actionnaire
- Convention d'actionnaires nécessaire (préemption, etc.)

Types de plans d'intéressement



Plan en options

- Par la société ou un tiers
- Achat (*call options*) ou vente (*put options*)
- Conditions déterminées à l'avance
- Attribution (*grant*) titre gratuit ou non
- Octroyée à date fixe (*grant date*)
- Pour un prix d'exercice déterminé à l'avance (*strike price*)
- Options «de rétention» ou «de performance»
- Période de rétention (*vesting period*)
- Période d'exercice (*exercise period*)
- Période d'incessibilité des actions (*blocking period*)
- But: gain en capital

Types de plans d'intéressement



Autres types de plans

Bons de participation

Bons de jouissance

Créances obligataire convertibles

Phantoms stocks

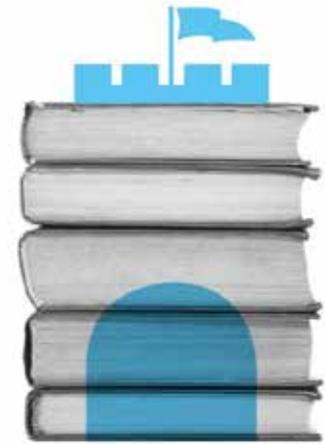
Restricted Stock Unit Plans

Bons de participation

Plan de la présentation

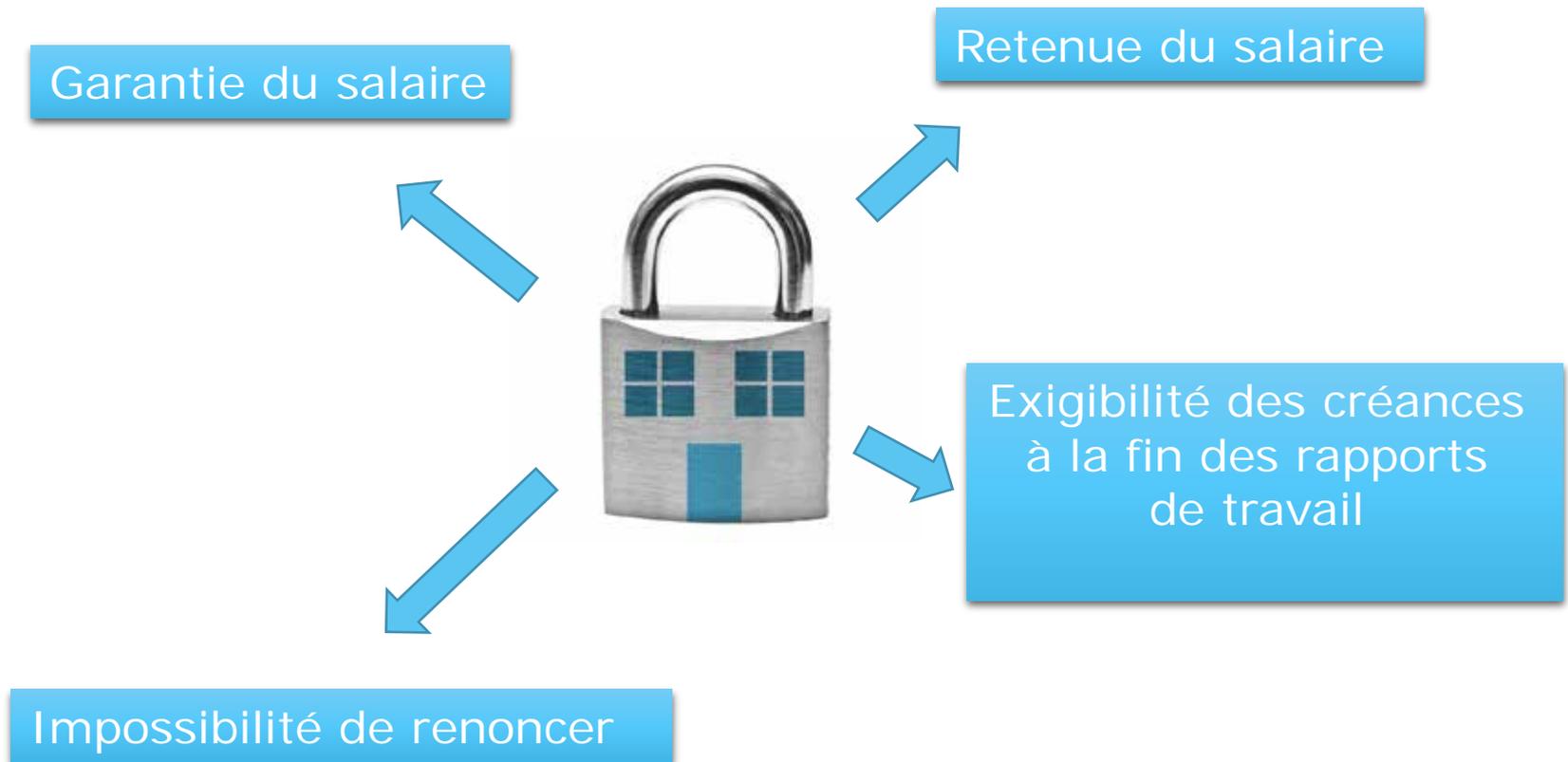
1. Types de rémunération
2. Buts des plans d'intéressement
3. Types de plans d'intéressement
4. **Aspects juridiques spécifiques**

Questions de droit du travail

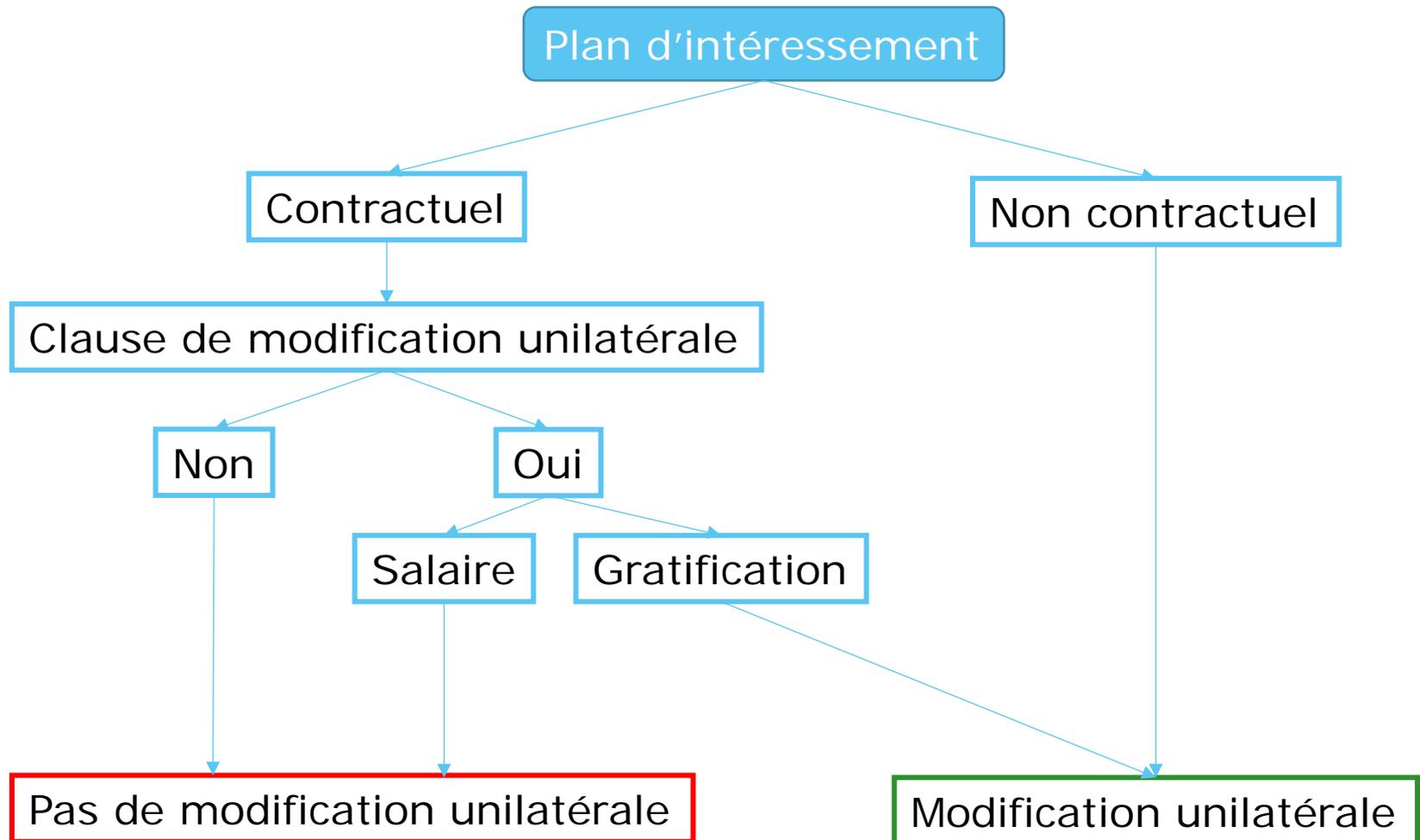


- Rémunération en nature ou en espèce?
- Salaire ou gratification?
- Employé ou investisseur?
- Actions/options de la société ou remises par un tiers?
- Transfert d'entreprise

Limitations en droit du travail



Modification du plan d'intéressement



Conclusion

- **Keep it simple!**
- Le plan en actions est souvent préférable pour une PME
- Attention aux aspects impératifs de droit du travail, de fiscalité et sécurité sociale
- Anticipez les litiges dès la conception du plan!



Questions?



Paul Michel

Paul.michel@Eversheds-Sutherland.ch



Olivier Dunant

Olivier.Dunant@Eversheds-Sutherland.ch



Rue du Marché 20
1204 Genève

+41 22 818 45 00

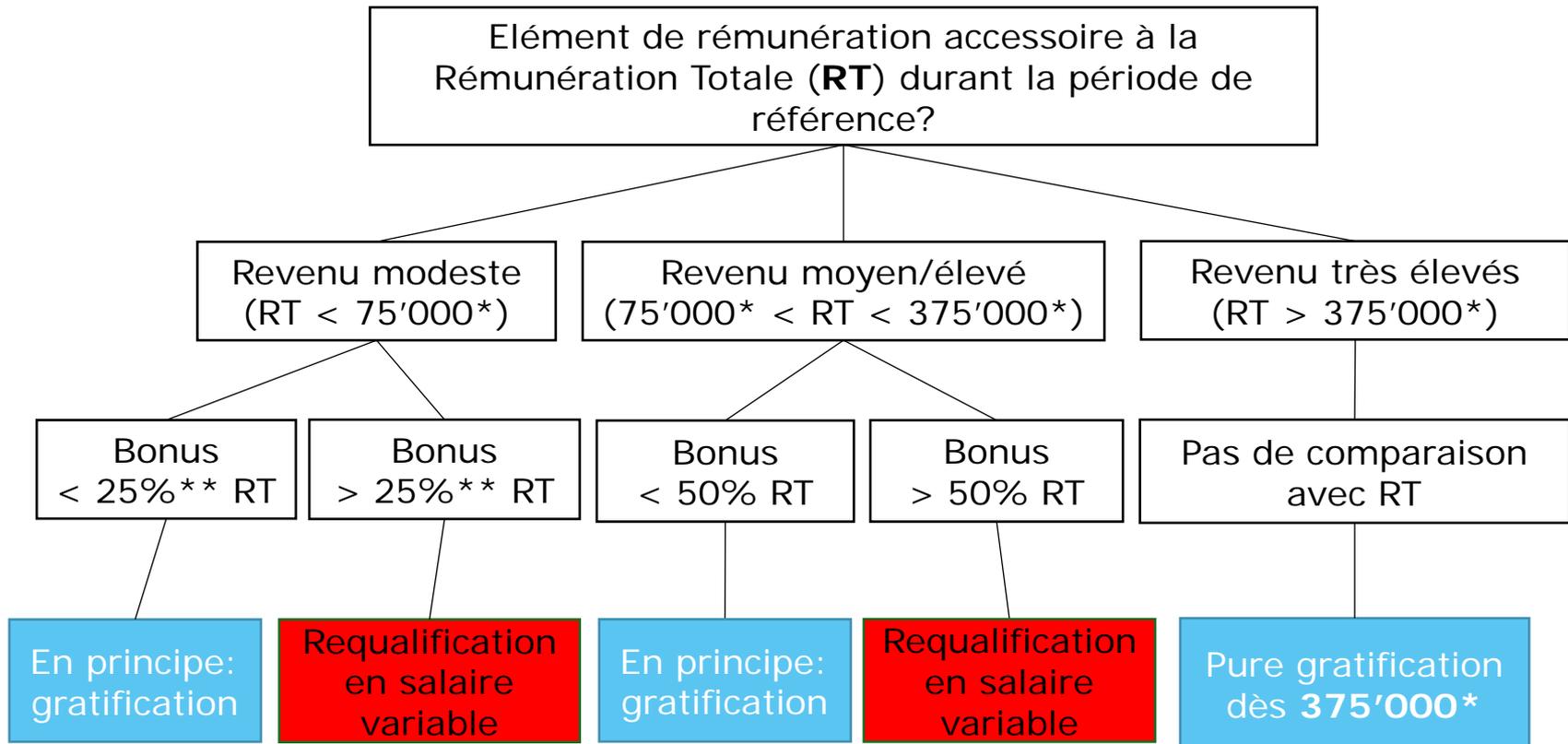
eversheds-sutherland.ch

The information contained in this document is intended for informational purposes only and cannot replace an appropriate legal advice. Eversheds Sutherland Ltd., with its legal domicile in Zurich (Switzerland), can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this document.

© Eversheds Sutherland 27 September 2019. All rights reserved. Eversheds Sutherland is a global provider of legal services operating through various separate and distinct legal entities. Eversheds Sutherland is the name and brand under which the members of Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP and Eversheds Sutherland (US) LLP) and their respective controlled, managed and affiliated firms and the members of Eversheds Sutherland (Europe) Limited (each an "Eversheds Sutherland Entity" and together the "Eversheds Sutherland Entities") provide legal or other services to clients around the world. Eversheds Sutherland Entities are constituted and regulated in accordance with relevant local regulatory and legal requirements and operate in accordance with their locally registered names. The use of the name Eversheds Sutherland is for description purposes only and does not imply that the Eversheds Sutherland Entities are in a partnership or are part of a global LLP. The responsibility for the provision of services to the client is defined in the terms of engagement between the instructed firm and the client. Eversheds Sutherland Ltd., with its legal domicile in Zurich (Switzerland), is a member firm of Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.

Annexe - Accessoriété

Eléments de jurisprudence



Rémunération Totale = Addition de tous les éléments de rémunération payés pendant la période de référence

* Valable for 2016, sujet à changements en fonction de l'évolution du salaire médian suisse dans le secteur privé

** Pourcentage proposé et approximatif, sujet à changement en fonction des circonstances particulières du cas d'espèce