Les midis de l’entreprise

Les modes alternatifs de rémunération

Philippe Schmit
Partner, Employment Law, Pensions & Benefits

Philippe Harles
Senior Associate, Corporate Law, Mergers & Acquisitions

Yves Philippart de Foy
Senior Associate, Tax Law

Arendt House
Mercredi 20 juin 2018

Introduction

- Alternatives à la rémunération classique

  - Rémunération en nature (voiture, loyer…)
  - Flexibilité dans l’organisation du travail
  - Plans de rémunération

Pourquoi adopter un plan de rémunération?

- L'objectif d'un plan de rémunération est de fidéliser et de motiver les salariés

- Il permet aux salariés de participer au succès de la société

Qu’est-ce qu’un plan de rémunération?

- Un plan de rémunération peut prendre différentes formes

Actions gratuites

Le salarié devient directement actionnaire dès l’ attribution de l’action

Stock-options

Le salarié peut convertir son option en action et devenir actionnaire

Actions fictives

Le salarié participe uniquement économiquement à la création de valeur

Les actions gratuites

- Le salarié devient actionnaire dès l'attribution de l'action
- Il aura donc:
  - un droit de vote
  - un droit aux dividendes
  - un droit à l'information

Les stock-options

- Pendant la détention des options, le salarié n'est pas actionnaire et n'a en principe pas de droit de vote, ni de droit aux dividendes

- L'exercice de l'option:
  1. La sortie de la société
     - Vente de la société, vente des actifs, date fixe…
  2. Création de valeur
     - Condition à l'exercice des options
  3. Prix de levée
     - Prix auquel l'option peut être exercée

Les stock-options

Options librement négociables

- Avantage en nature dès l'attribution
- Quid de la valorisation?

Options individuelles / virtuelles

- Possibilité de bénéficier éventuellement d'un gain futur
- Valeur de marché
- Décote possible si période d'indisponibilité

Les actions fictives

- Le salarié ne devient en aucun cas actionnaire de la société et participe uniquement à la création de valeur de la société

- Il n’aura donc ni de droit de vote, ni de droit aux dividendes

- Conditions d’exercice

Le départ du bénéficiaire d'un plan de rémunération

- Raison d'être du vesting
- Vesting combiné avec
  1. scénario de « *Good leaver* »
     - Le salarié quitte la société en bons termes
  2. scénario de « *Bad Leaver* »
     - Le salarié quitte la société en mauvais termes

Philippe Schmit
Partner, Employment Law, Pensions & Benefits
philippe.schmit@arendt.com
T +352 40 78 78 240

Philippe Harles
Senior Associate, Corporate Law, Mergers & Acquisitions
philippe.harles@arendt.com
T +352 40 78 78 982

Yves Philippart de Foy
Senior Associate, Tax Law
yves.philippartdefoy@arendt.com
T +352 40 78 78 810

Cette présentation est destinée à fournir des informations sur les récents développements légaux et ne couvre pas tous les aspects des sujets évoqués. Elle n'a pas été rédigée pour fournir des conseils juridiques ou autres, et ne se substitue pas à la consultation d'un professionnel du droit avant tout engagement.