

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	5
Introduction	9
Emmanuel Plasschaert	
Chapitre 1. Définition de la rémunération	13
Stéphanie De Ridder	
Eléonore Gilliot	
Marc Morsa	
Sébastien Thiry	
Marie-Noëlle Vanderhoven	
Section 1. En droit du travail	14
Section 2. En droit de la sécurité sociale	17
§1. Caractère d'ordre public des dispositions contenues dans les lois de sécurité sociale	17
§2. Renvoi à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération : le brouillage des cartes.....	18
§3. La notion de rémunération au sens de l'article 2 la loi du 12 avril 1965 : exclusion des indemnités qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés par les diverses branches de la sécurité sociale.....	21
I. Jurisprudence de la Cour de cassation	22
II. Quelques cas d'application par les juridictions de fond	29
§4. Les quatre éléments constitutifs de la notion de rémunération au sens du droit de la sécurité sociale	31
I. Avantage en argent ou évaluable en argent.....	31

II. Droit du travailleur à l'avantage	32
III. En raison de l'engagement	38
IV. À charge de l'employeur	40
Section 3. En droit fiscal	49
§1. Rémunération des travailleurs	49
I. Définition générale.....	49
II. Notion d'« employeur »	50
III. <i>Focus</i> sur les « avantages de toute nature »	50
§2. Travailleur et dirigeant d'entreprise : cumul des fonctions et principe d'« attraction »	51
 Chapitre 2. Rémunération variable.....	53
Stéphanie De Ridder	
Éléonore Gilliot	
Marc Morsa	
Sébastien Thiry	
Marie-Noëlle Vanderhoven	
 Section 1. Approche générale dans la pratique des ressources humaines.....	54
Section 2. Rémunérations variables choisies : approche transversale.....	57
§1. Le bonus individuel et ses modalités	57
I. Le bonus en espèces.....	57
A. Définition.....	57
B. Pratique des ressources humaines : objectif(s) poursuivi(s) par l'employeur et perception par les travailleurs	58
C. Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : intégration et valorisation.....	60
i) Les douze mois antérieurs	60
ii) L'arrêt de la Cour de cassation du 6 mai 2019.....	62
D. Traitement en droit de la sécurité sociale.....	63
E. Aspects fiscaux.....	64
1) Fiscalité du travailleur.....	64
2) Fiscalité de l'employeur.....	64
3) Exemple simplifié.....	64
II. Bonus sous forme de warrants	65

TABLE DES MATIÈRES

A. Définition.....	65
B. Pratique des ressources humaines : objectif(s) poursuivi(s) par l'employeur et perception par les travailleurs	67
C. Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : intégration et valorisation.....	68
D. Traitement en droit de la sécurité sociale.....	70
E. Aspects fiscaux.....	71
1) Attribution des options.....	72
a) Momentum.....	72
b) Valorisation de l'ATN.....	72
(i) Notion de « bourse » au sens de la Loi de 1999.....	72
(ii) ATN sur les options cotées/négociées en bourse	73
(iii) ATN sur les options non cotées/négociées en bourse....	73
c) Précompte professionnel et obligations déclaratives de l'employeur.....	74
(i) Précompte professionnel	74
• Généralités	74
• Focus : options sur actions octroyées par une société étrangère.....	74
(ii) Obligations déclaratives de l'employeur.....	75
d) Usage « impropre » des plans d'options ?	75
(i) Notion et critères d'appréciation.....	75
(ii) Focus sur la notion d'« octroi disproportionné ».....	76
(iii) Sanction.....	77
2) Exercice des options.....	77
3) Vente des options.....	78
a) Principe.....	78
b) Cession rapide des warrants cotés : abus fiscal/simulation ?	78
4) Vente des actions sous-jacentes.....	79
5) Exemple chiffré (comparaison avec un bonus en espèces) ...	79
III. Bonus sous forme d'options sur part de SICAV.....	80
A. Définition.....	80
B. Pratique des ressources humaines : objectif(s) poursuivi(s) par l'employeur et perception par les travailleurs	81
C. Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : intégration et valorisation.....	82

LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

D. Traitement en droit de la sécurité sociale.....	83
E. Aspects fiscaux.....	84
1) Valorisation de l'ATN : méthode du forfait	84
a) Valorisation de l'action sous-jacente	84
(i) Actions sous-jacente cotées.....	84
(ii) Actions sous-jacentes non cotées.....	84
b) Détermination de l'ATN	85
(i) Pourcentage de base.....	85
(ii) Majoration du pourcentage de base	85
2) Focus : avantage « certain » et options sur SICAV.....	86
§2. Participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise.....	87
I. Actions de la société.....	87
A. Définition.....	87
B. Pratique des ressources humaines : objectif(s) poursuivi(s) par l'employeur et perception par les travailleurs	88
C. Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : non-intégration.....	90
D. Traitement en droit de la sécurité sociale.....	90
E. Aspects fiscaux.....	91
1) Émission/cession d'actions avec décote.....	91
a) Principe.....	91
b) Décote octroyée dans le cadre d'une augmentation de capital	92
2) Participation des travailleurs au capital.....	93
a) Impôt sur les revenus	93
(i) Dans le chef du travailleur	93
(ii) Dans le chef de l'employeur.....	93
b) Taxe assimilée à l'impôt sur les revenus (impôt indirect)	94
(i) Taxe libératoire	94
(ii) Base taxable	94
(iii) Exigibilité de la taxe et redevable	95
(iv) Modalités de déclaration et de paiement de la taxe	95
II. Options sur actions de la société	96
A. Définition.....	96

TABLE DES MATIÈRES

B. Pratique des ressources humaines : objectif(s) poursuivi(s) par l'employeur et perception par les travailleurs	97
C. Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : intégration et valorisation.....	98
D. Traitement en droit de la sécurité sociale.....	99
E. Aspects fiscaux.....	101
1) Principe – Renvoi.....	101
2) Valorisation de l'ATN : forfait réduit de moitié.....	101
a) Principe.....	101
b) Forfait réduit : exemple simplifié.....	103
3) Usage impropre et limite des 20 % : application aux options sur action de l'employeur ?	103
III. Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90).....	104
A. Définition.....	104
B. Pratique des ressources humaines : objectif(s) poursuivi(s) par l'employeur et perception par les travailleurs	105
C. Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : non-intégration.....	108
D. Traitement en droit de la sécurité sociale.....	108
E. Aspects fiscaux.....	109
1) Introduction	109
2) Fiscalité dans le chef du travailleur.....	109
3) Fiscalité dans le chef de l'employeur et obligations administratives.....	110
4) Exemple simplifié (comparaison avec un bonus en espèces) ...	111
5) Focus sur certaines situations particulières	111
a) Le travailleur prête pour plusieurs employeurs distincts.....	111
b) Le travailleur cumule des rémunérations en tant que travailleur et en tant que dirigeant d'entreprise....	112
IV. Prime bénéficiaire.....	113
A. Définition.....	113
B. Pratique des ressources humaines : objectif(s) poursuivi(s) par l'employeur et perception par les travailleurs	114
C. Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : exclusion de la notion de rémunération	116
D. Traitement en droit de la sécurité sociale.....	116
E. Aspects fiscaux.....	117

LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

1) Impôt sur les revenus.....	118
a) Fiscalité directe dans le chef du travailleur	118
b) Obligation de déclaration et fiscalité dans le chef de l'employeur.....	118
2) Taxe assimilée à l'impôt sur les revenus (impôt indirect).....	118
a) Taxe libératoire et base taxable	118
b) Exigibilité de la taxe et redevable	118
c) Modalité de déclaration et de paiement de la taxe.....	119
3) Exemple chiffré simplifié	119

Chapitre 3. Questions choisies 121

Stéphanie De Ridder

Éléonore Gilliot

Marc Morsa

Sébastien Thiry

Marie-Noëlle Vanderhoven

Thomas Douillet

Section 1. Question choisie en droit du travail : les clauses affectant l'octroi d'un avantage, question de validité et de responsabilité de l'employeur..... 122

§1. La validité des clauses relatives à la rémunération variable 123

I. Interdictions légales de restriction..... 124

II. Notion jurisprudentielle de rémunération : la contrepartie du travail qui se constitue au jour le jour 127

III. Interdiction des clauses potestatives..... 128

§2. Invoquer la responsabilité de l'employeur : l'article 1178 du Code civil..... 130

Section 2. Question choisie en droit de la sécurité sociale : l'obligation de payer les cotisations de sécurité sociale n'est, en principe, pas subordonnée au paiement de la rémunération à laquelle le travailleur peut prétendre, mais à l'obligation de cette rémunération : état des lieux de la question 133

Section 3. Questions choisies en droit fiscal : le plan d'options (non cotées) sur actions, couverture et de préfinancement de l'impôt.... 140

§1. Bonus en espèces 141

TABLE DES MATIÈRES

§2. Adaptation du prix d'exercice de l'option (en cours de détention)	141
§3. Options-miroirs	142
I. Description du mécanisme	142
II. Validité du mécanisme.....	142
§4. Couverture en cas de non-exercice de l'option ou de perte de valeur du sous jacent	143
I. Explication du mécanisme	143
II. Validité du mécanisme et appréciation.....	144
§5. Financement de l'impôt <i>via</i> cession de droits à titre de couverture.....	145
I. Explication du mécanisme	145
II. Validité.....	145
§6. Acceptation de l'option après l'expiration du délai de 60 jours ?.....	145
I. Remarque préalable	145
II. Analyse	146
Section 4. Questions choisies en <i>corporate governance</i> : la rémunération des administrateurs non exécutifs par actions et le mécanisme de <i>clawback</i>	148
§1. Rémunération variable et gouvernance d'entreprise : mise en contexte.....	148
I. Sociétés et dirigeants visés	148
II. La place du Code 2020 dans le cadre juridique de la gouvernance d'entreprise.....	149
§2. Première question choisie : la rémunération des administrateurs non exécutifs en partie sous la forme d'actions de la société	153
I. Le principe d'absence de rémunération variable pour les administrateurs non exécutifs.....	153
II. La recommandation du Code de gouvernance 2020 : inconciliable avec le principe d'absence de rémunération variable ?....	154
III. Une recommandation à combiner avec l'exigence d'acquisition définitive des actions après au moins trois ans (pour les administrateurs – exécutifs ou non)	158
§3. Seconde question choisie : <i>clawback</i> sur la rémunération variable	160
I. Une nouvelle recommandation	160

LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

II. Hypothèses visées	162
III. Durée.....	163
IV. « Dans la mesure permise par la loi... »	164
A. Dirigeant salarié ou indépendant	164
B. <i>Malus</i>	165
C. <i>Clawback</i>	166
Tableaux de synthèse	170