



Lausanne

Société fiduciaire

Rémunération des cadres d'une PME

Sommaire

- Qu'est-ce qu'un cadre ?
- Comment le bonus est-il traité légalement ?
- Qu'est-ce qu'un plan d'intéressement ?
- Quelques exemples pratiques de plan d'intéressement
- Traitement du bonus par les assurances sociales
- Conséquences fiscales

Notion de cadre en droit du travail

- ▶ Les cadres bénéficient-ils des règles de protection de l'ensemble des travailleurs ?
- ▶ La notion d'organe dirigeant
- ▶ Les règles spécifiques applicables aux cadres :
 - Les heures supplémentaires (art. 321c CO)
 - La notion de fonction dirigeante élevée (art. 9 OLT1)
 - Le travail supplémentaire (art. 12/13 LTr)

Rémunération : principes généraux

- ▶ Base : liberté contractuelle
- ▶ Multiples exceptions
- ▶ Diverses formes de rémunération
 - En espèce ou en nature
 - Fixe ou variable
 - Salaire au temps (322 CO)
 - 13^{ème} et 14^{ème} salaires
 - Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice d'exploitation (322a CO)
 - Provisions (322b CO)
 - Suppléments spéciaux (321c CO, 13 LTr)
 - Gratification (322 d CO)

Rémunération variable - bonus

1. Qualification juridique du bonus

- Notion de bonus
 - Caractère facultatif
 - Caractère obligatoire

Rémunération variable - bonus

2. Critères extraits de la jurisprudence

- caractère aléatoire;
- versement régulier et sans réserve;
- caractère accessoire;
- traitement du bonus en assurances sociales

Le plan d'intéressement - généralités

- ▶ Salaire ou gratification
- ▶ Régi par le droit du travail
- ▶ Règles sur la protection du salaire (323b II CO)
- ▶ Lien avec les règles de protection contre :
 - engagements excessifs (27 II CC)
 - congés abusifs (336 CO)
 - empêchement frauduleux de l'avènement d'une condition (156 CO)
- ▶ Le cas de l'employé investisseur

Le plan d'intéressement – buts visés

- Mobiliser les cadres ou/et l'ensemble des collaborateurs sur les résultats collectifs de l'entreprise et leurs propres performances
- Modifier l'état d'esprit dans la société et créer une culture d'entreprise
- Maîtriser la masse salariale
- Permettre à chacun de devenir actionnaire, en transformant tout ou partie de son intéressement en actions de la société (à prix préférentiel)

Systeme d'intéressement - Caracteristiques

- ▶ Simple
- ▶ Transparent
- ▶ Stimulant durable
- ▶ Augmente la croissance de l'entreprise
- ▶ Facile à mesurer
- ▶ Adaptable à toutes les catégories de personnel

Systeme d'intéressement – quelques situations pouvant devenir conflictuelles (Liste non exhaustive)

- ▶ Versement uniquement en cas de bénéfice
- ▶ Etre employé dans la société au moment du versement
- ▶ Ne pas avoir été malade / accidenté plus de X mois dans l'année
- ▶ Selon métiers/activités = des critères spécifiques sont appliqués

Charges sociales – AVS

- ▶ Actions gratuites remises aux salariés
- ▶ Options des collaborateurs
- ▶ Bonus et gratifications

Aperçu en droit fiscal suisse – plan d'action

- ▶ Impôt sur le revenu (circulaire AFC 1997 2.1)
 - Différence entre la valeur vénale des actions des collaborateurs et leur prix d'attribution inférieur = imposable
 - La vente ultérieure des titres = gain en capital exonéré
 - Actions bloquées : réduction de la valeur vénale du titre

Aperçu en droit fiscal suisse – plans d'options

- ▶ Options évaluables = imposition à l'octroi
- ▶ Options non-évaluables = imposition à l'exercice