



Impôt fédéral direct

Berne, le 4 mai 2018

Circulaire n° 37A

Traitement fiscal des participations de collaborateur auprès de l'employeur

Table des matières

1	Objet de la circulaire	3
2	Principes généraux	3
2.1	Détermination de la valeur vénale d'actions de collaborateur	3
2.2	Détermination du bénéfice au regard du droit fiscal	3
3	Actions de collaborateur	4
3.1	Participation des collaborateurs au capital propre de l'employeur	4
3.1.1	Acquisition des actions sur le marché ou directement auprès des actionnaires	4
3.1.2	Émission des actions par augmentation du capital	4
3.1.3	Restitution des actions de collaborateur.....	4
3.2	Participation des collaborateurs au capital propre d'une société du groupe de l'employeur	5
3.2.1	Généralités	5
3.2.2	Acquisition des actions sur le marché ou directement auprès d'actionnaires	5
3.2.3	Émission des actions par augmentation du capital	6
3.2.4	Restitution des actions de collaborateur.....	6
4	Options de collaborateur	7
4.1	Options d'achat d'actions de l'employeur	7
4.1.1	Acquisition des options sur le marché	7
4.1.2	Emission des options par l'employeur	7
4.2	Option d'achat d'actions d'une société du groupe de l'employeur	7
5	Imposition des expectatives sur des actions de collaborateur et des participations de collaborateur improprement dites	7
5.1	Généralités	7

5.2	Débit à l'échéance de la période de vesting de la valeur vénale au moment de l'attribution.....	8
5.3	Débit au fur et à mesure de tranches correspondant à la valeur vénale lors de l'octroi des droits.....	8
6	Entrée en vigueur.....	8
7	Exemples de traitement fiscal des participations de collaborateur auprès de l'employeur	9

1 **Objet de la circulaire**

La circulaire n° 37 de l'Administration fédérale des contributions (AFC) du 22 juillet 2013, intitulée «Imposition des participations de collaborateur» (ci-après «circulaire 37»), définit les notions essentielles en matière de participations de collaborateur et donne une vue d'ensemble des conséquences fiscales des dispositions qui étaient alors nouvelles¹. Les avantages appréciables en argent décrits dans la circulaire 37 dont bénéficient les employés lorsque l'employeur leur cède des participations de collaborateur constituent, du point de vue de l'employeur, des charges de personnel dans la mesure où il les a effectivement comptabilisées. Pour les informations détaillées et la définition des différentes notions, il faut se référer à la circulaire susmentionnée qui s'applique par analogie en l'espèce.

Complétant la circulaire 37, la présente circulaire donne une vue d'ensemble du traitement fiscal des participations de collaborateur auprès de l'employeur. Il existe différentes possibilités en ce qui concerne la procédure d'acquisition de droits de participation et la conception des relations juridiques entre les différentes parties impliquées dans la création et la mise en œuvre d'un plan de participation de collaborateurs. Les développements et les exemples ci-après constituent des principes généraux et se rapportent à des cas que l'on rencontre fréquemment.

2 **Principes généraux**

2.1 **Détermination de la valeur vénale d'actions de collaborateur**

Pour les actions de collaborateur cotées en bourse, la valeur vénale correspond en principe au cours boursier de clôture du jour de l'acquisition du droit (cf. circulaire 37, ch. 3.2.1). Pour ce qui est des actions de collaborateur non cotées en bourse, la valeur déterminante est en principe calculée sur la base d'une formule appropriée et reconnue par l'employeur concerné. La méthode de calcul convenue au départ doit impérativement être maintenue pour le plan de participation correspondant. Dans les cas où une valeur vénale est toutefois disponible pour des actions non cotées en bourse, c'est en principe cette valeur qui sera déterminante (cf. circulaire 37, ch. 3.2.2). À la demande de l'employeur, il est possible dans des cas particuliers de se fonder néanmoins sur la valeur calculée au moyen de la formule, à condition que l'employeur dispose d'un droit lui permettant de racheter de façon illimitée les actions de collaborateur à un prix identique à celui donné par la formule.

Les actions de collaborateur bloquées, contrairement aux actions librement disponibles, présentent une moins-value dont il est tenu compte au moyen d'un escompte. Pour les actions de collaborateur bloquées, c'est ainsi la différence positive entre la valeur vénale réduite des actions de collaborateur et leur prix d'acquisition inférieur qui est déterminante pour la détermination du revenu imposable (cf. circulaire 37, ch. 3.3).

2.2 **Détermination du bénéfice au regard du droit fiscal**

La détermination du bénéfice au regard du droit fiscal se fonde sur le compte de résultats selon le droit commercial (art. 58, al. 1, let. a, de la loi fédérale du 14 décembre 1990 sur l'impôt fédéral direct; LIFD; RS 642.11) pour autant qu'aucune disposition de droit fiscal ne prévoit un ajustement par rapport au bilan de droit commercial (principe de déterminance). Les charges non comptabilisées selon le droit commercial ne peuvent pas être revendiquées du point de vue fiscal.

Les refacturations au sein du groupe de sociétés se fondent sur le contexte de chaque cas concret (comparaisons entre tiers). Par conséquent, le prix convenu entre sociétés du

¹ Loi fédérale du 17 décembre 2010 sur l'imposition des participations de collaborateur, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013 (RO 2011 3259)

groupe (cf. exemples 3 à 7) doit correspondre dans tous les cas au prix qui serait pratiqué entre tiers.

3 Actions de collaborateur

3.1 Participation des collaborateurs au capital propre de l'employeur

3.1.1 Acquisition des actions sur le marché ou directement auprès des actionnaires

L'employeur acquiert ses propres actions soit sur le marché, soit directement auprès des actionnaires et les vend à un prix préférentiel à ses collaborateurs (prix de cession).

Les propres actions sont des valeurs patrimoniales effectives, tant d'après le droit civil que d'après le droit fiscal. Les pertes non réalisées résultant de la différence entre la valeur vénale et le coût d'acquisition par le contribuable (employeur) peuvent donc être revendiquées du point de vue fiscal (bilan fiscal) avec incidence sur l'impôt sur le bénéfice, même si elles ne sont plus comptabilisées d'après le nouveau droit comptable.

La différence entre le prix d'acquisition (coût d'acquisition) et la valeur vénale au moment de l'attribution aux collaborateurs constitue une charge justifiée par l'usage commercial ou un bénéfice imposable, indépendamment de la comptabilisation opérée selon le droit comptable. La différence entre la valeur vénale au moment de l'attribution au collaborateur et le prix préférentiel (prix de cession) constitue une charge justifiée par l'usage commercial (cf. exemple 1).

3.1.2 Émission des actions par augmentation du capital

L'employeur émet les actions qui seront attribuées aux collaborateurs sous forme d'augmentation ordinaire, autorisée ou conditionnelle du capital-actions (cf. art. 650, 651 s. et 653 s. de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse [Livre cinquième: Droit des obligations; RS 220; CO). Dans la pratique, les employeurs choisissent en général l'augmentation conditionnelle du capital.

En cas d'augmentation conditionnelle du capital-actions, le code des obligations n'admet pas que les capitaux de la société ou qu'un apport en nature servent à la libération (cf. art. 653, al. 2, CO)².

L'employeur comptabilise la rémunération pour le travail déjà effectué à titre de charge justifiée par l'usage commercial en tant qu'engagement envers l'employé. La libération des actions de collaborateur s'effectue ensuite au débit de cette dette. Les montants de la libération sont portés au crédit du capital-actions ou de la réserve légale issue du capital. Ils permettent alors la constitution de réserves issues d'apports de capital, qui sont réduites des frais d'émission (cf. exemple 2).

Une telle libération n'est possible que si le travail a été effectué au plus tard au moment de la libération, et non pas si le travail sera fourni à l'avenir. Le collaborateur doit détenir une créance exigible sur son employeur.

3.1.3 Restitution des actions de collaborateur

Lorsqu'un collaborateur doit restituer à son employeur des actions de collaborateur sur la base d'une obligation réglementaire ou contractuelle, et que le prix de reprise est plus élevé

² Cf. ég. Manuel suisse d'audit, édition 2014, p. 271

que la valeur vénale de l'action à cette date, l'employeur peut enregistrer la différence au titre de charge justifiée par l'usage commercial. Si le prix de rachat est inférieur à la valeur vénale actuelle, l'employeur réalise un rendement imposable au moment de la comptabilisation de cet écart.

3.2 Participation des collaborateurs au capital propre d'une société du groupe de l'employeur

3.2.1 Généralités

Au sein d'un groupe, les modèles de participations de collaborateur concernent souvent les actions d'une société du groupe cotée en bourse (société proche), groupe auquel appartient l'employeur effectif (c'est-à-dire au sens du droit civil). Les collaborateurs de l'employeur se voient dans ce cas attribuer des participations aux fonds propres d'une société du groupe de l'employeur sur la base de droits découlant de plans de participation de collaborateur.

Dans la grande majorité des cas, la société du groupe transfère les actions directement aux collaborateurs de l'employeur. L'employeur dédommage la société du groupe pour la reprise de cette obligation et la livraison des actions. Ce dédommagement (prix convenu) entre la société du groupe et l'employeur doit correspondre au prix qui aurait été appliqué entre tiers. En général, ce prix correspond au cours des actions au moment de la livraison.

Des différences de valeurs, non fiscalement prises en considération, peuvent se produire entre le prix convenu et la valeur vénale au moment de la remise des actions aux employés. Ceci se produit lorsque du temps s'est écoulé entre la conclusion de la convention de la société du groupe avec l'employeur et la remise des actions aux employés.

Lorsque la société du groupe émet les actions au moyen d'une augmentation du capital, la prime d'option payée par l'employeur dans le cadre du dédommagement ne s'inscrit pas dans les réserves issues d'apports de capital. Les *Low exercise price options* (LEPO) ne constituent pas des options, car il s'agit d'opérations à terme financées d'avance³.

En cas de libération des actions par l'employeur, des réserves issues d'apports de capital ne sont constituées que lors de l'attribution définitive des actions aux collaborateurs.

En ce qui concerne l'acquisition des actions, la société du groupe a les possibilités suivantes.

3.2.2 Acquisition des actions sur le marché ou directement auprès d'actionnaires

Lorsque la société du groupe acquiert les actions pour un plan de participation de collaborateurs sur le marché ou directement auprès d'actionnaires et que le prix convenu pour la cession à l'employeur correspond à un montant inférieur ou supérieur, la différence entre le prix d'acquisition (coût d'acquisition) et le prix convenu constitue, pour la société du groupe, soit une charge justifiée par l'usage commercial, soit un bénéfice imposable.

Le montant que l'employeur paie à la société du groupe constitue pour lui une charge justifiée par l'usage commercial à hauteur de la différence entre le prix convenu et le prix de cession aux collaborateurs. Pour l'employeur, une éventuelle différence entre la valeur vénale des actions au moment de l'attribution aux collaborateurs, d'un côté, et le prix convenu entre la société du groupe et l'employeur, de l'autre, ne constitue ni une charge justifiée par l'usage commercial, ni un bénéfice imposable (cf. exemple 3).

³ Cf. Circulaire n° 15 de l'AFC, du 3 octobre 2017, concernant les obligations et instruments financiers dérivés en tant qu'objets de l'impôt fédéral direct, de l'impôt anticipé et des droits de timbre, ch. 2.2.3

3.2.3 Émission des actions par augmentation du capital

Augmentation ordinaire du capital-actions

Lorsque la société du groupe émet les actions pour un plan de participation de collaborateurs au moyen d'une augmentation ordinaire du capital-actions, le montant que l'employeur verse à la société du groupe pour la libération des actions est inscrit au crédit du capital-actions ou de la réserve légale issue du capital.

Le montant que l'employeur paie à la société du groupe constitue pour lui une charge justifiée par l'usage commercial à hauteur de la différence entre le prix convenu pour la libération des actions et le prix de cession aux collaborateurs. Pour l'employeur, une éventuelle différence entre la valeur vénale des actions au moment de l'attribution aux collaborateurs, d'un côté, et le prix qu'il a payé à la société du groupe pour la libération des actions, de l'autre, ne constitue ni une charge justifiée par l'usage commercial, ni un bénéfice imposable (cf. exemple 4).

Augmentation conditionnelle du capital-actions

La société du groupe peut aussi émettre les actions pour un plan de participation de collaborateurs au moyen d'une augmentation conditionnelle du capital-actions. L'assemblée générale peut décider d'une augmentation conditionnelle du capital-actions en inscrivant dans les statuts, pour les employés et pour les créanciers détenant de nouvelles obligations d'emprunt ou des obligations comparables envers la société ou une société du groupe, des droits d'acquisition de nouvelles actions (droits de conversion ou droits d'option). Ces droits sont ainsi accordés aux collaborateurs et non pas à l'employeur.

À partir d'un certain montant, les collaborateurs ne peuvent plus libérer individuellement les actions émises par la société du groupe au moyen d'une augmentation conditionnelle du capital-actions. C'est pourquoi il arrive, dans la pratique, que l'employeur libère les actions avant de les remettre à ses collaborateurs dans le cadre d'un plan de participation de collaborateurs.

Le montant que l'employeur paie à la société du groupe constitue pour lui une charge justifiée par l'usage commercial à hauteur de la différence entre le prix convenu pour la libération des actions et le prix de cession aux collaborateurs. Pour l'employeur, une éventuelle différence entre la valeur vénale des actions au moment de l'attribution aux collaborateurs, d'un côté, et le prix convenu entre la société du groupe et l'employeur, de l'autre, ne constitue ni une charge justifiée par l'usage commercial, ni un bénéfice imposable (cf. exemple 5).

3.2.4 Restitution des actions de collaborateur

Lorsqu'un collaborateur doit restituer des actions de collaborateur sur la base d'une obligation réglementaire ou contractuelle à son employeur, et que le prix de reprise est plus élevé que la valeur vénale de l'action à cette date, l'employeur peut enregistrer la différence au titre des charges justifiées par l'usage commercial. Si le prix de rachat est inférieur à la valeur vénale actuelle, il réalise un rendement imposable au moment de la comptabilisation de cet écart. Lorsqu'un collaborateur doit restituer des actions de collaborateur sur la base d'une obligation réglementaire ou contractuelle directement à la société du groupe, la charge doit également être imputée (ou le bénéfice imputé) à l'employeur.

4 Options de collaborateur

4.1 Options d'achat d'actions de l'employeur

4.1.1 Acquisition des options sur le marché

L'employeur acquiert les options d'achat de ses propres actions sur le marché et les vend à un prix préférentiel à ses collaborateurs. La différence négative entre le prix préférentiel et le prix d'acquisition constitue une charge de personnel justifiée par l'usage commercial.

4.1.2 Emission des options par l'employeur

L'employeur émet lui-même les options d'achat de ses propres actions et les remet à ses collaborateurs.

L'opération peut cependant engendrer des frais qui constituent des charges justifiées par l'usage commercial. Il est possible de constituer des provisions à hauteur de l'engagement pris. Ces provisions doivent être dissoutes au moment de l'exercice de l'option.

4.2 Option d'achat d'actions d'une société du groupe de l'employeur

Dans le cadre d'un plan de participation de collaborateurs, l'employeur ou la société du groupe attribue aux collaborateurs des options d'achat d'actions d'une société du groupe. L'employeur verse en règle générale à la société du groupe une prime d'option définie dans le contrat. Cette prime d'option constitue pour l'employeur une charge justifiée par l'usage commercial. Quant à la société du groupe, elle doit comptabiliser une provision. En cas de péremption ou d'exercice des droits d'option, la société du groupe est ensuite libre de dissoudre cette provision, complètement ou de la répartir en fonction de la durée des options, ceci avec incidence sur le compte de résultats.

Ne constituent pas des options les LEPO, car il s'agit d'opérations à terme financées d'avance⁴.

5 Imposition des expectatives sur des actions de collaborateur et des participations de collaborateur improprement dites

5.1 Généralités

L'employeur peut accorder à ses collaborateurs le droit d'acquérir ultérieurement ses propres actions ou celles d'une société du groupe. Ces droits font partie du dédommagement des collaborateurs pour le travail qu'ils ont fourni. Jusqu'à l'échéance de la période de vesting, ces droits sont soumis aux clauses de déchéance incluses dans le contrat de travail. Jusqu'à la livraison convenue des actions aux collaborateurs concernés à l'échéance de la période de vesting, on est donc en présence d'une expectative.

L'employeur peut constituer des provisions pour exécuter son engagement d'attribuer des actions ou une valeur définie en espèces aux collaborateurs. Dans ce cas, l'employeur est libre de comptabiliser la charge estimée en totalité au moment de l'attribution des droits ou de la répartir sur la période de vesting, avec effet sur le compte de résultats.

L'employeur et la société du groupe conviennent en général que la société du groupe remettra gratuitement les actions aux collaborateurs à l'échéance de la période de vesting. La société du groupe reprend ainsi en partie la tâche de rémunérer les collaborateurs de

⁴ Cf. Circulaire n° 15 de l'AFC, du 3 octobre 2017, concernant les obligations et instruments financiers dérivés en tant qu'objets de l'impôt fédéral direct, de l'impôt anticipé et des droits de timbre, ch. 2.2.3

l'employeur pour leur travail. En échange, l'employeur verse un dédommagement à la société du groupe. La société du groupe peut couvrir son obligation de fournir les actions aux collaborateurs au moyen d'une augmentation conditionnelle du capital.

Dans la pratique, il existe en particulier deux procédures de dédommagement de la société du groupe:

- À l'échéance de la période de vesting, l'employeur prend en charge un montant correspondant à la valeur vénale de l'action au moment de son attribution au collaborateur (l'employeur porte le risque de voir le cours changer durant la période de vesting).
- L'employeur prend en charge au fur et à mesure des tranches qui correspondent à la valeur vénale au moment de l'octroi des droits au collaborateur (la société du groupe porte le risque de voir le cours changer durant la période de vesting).

5.2 Débit à l'échéance de la période de vesting de la valeur vénale au moment de l'attribution

Dans le cadre d'un plan de participation de collaborateurs, l'employeur doit assumer son obligation à l'égard des collaborateurs durant la période de vesting en constituant des provisions. Ces dernières doivent se fonder sur la valeur vénale des droits concernés à la fin de l'exercice commercial et leur montant doit donc être recalculé et modifié chaque année.

Le montant que l'employeur doit verser à la société du groupe pour la libération est porté au crédit du capital-actions ou de la réserve légale issue du capital de la société du groupe. Les réserves issues des apports de capital ne sont constituées que lors de l'attribution définitive des actions aux collaborateurs (cf. exemple 6 [ne reflète que la période de vesting]).

5.3 Débit au fur et à mesure de tranches correspondant à la valeur vénale lors de l'octroi des droits

L'employeur doit assumer son obligation à l'égard des collaborateurs durant la période de vesting en constituant des provisions. Ces dernières doivent globalement couvrir la valeur vénale des droits au moment de leur octroi et doivent être réparties régulièrement sur toute la durée de l'obligation. L'employeur procède à un paiement en faveur de la société du groupe pour les actions à hauteur des provisions concernées.

Le montant que l'employeur verse à la société du groupe est porté sur un compte de provisions de la société du groupe. Ce n'est que lors de l'attribution définitive des actions aux collaborateurs que ce montant est crédité au capital-actions ou à la réserve légale issue du capital et, donc, que les réserves issues des apports de capitaux sont constituées (cf. exemple 7 [ne reflète que la période de vesting]).

6 Entrée en vigueur

La présente circulaire entre en vigueur à sa publication.

7 Exemples de traitement fiscal⁵ des participations de collaborateur auprès de l'employeur⁶

Exemple 1: Participation des collaborateurs au capital propre de l'employeur

Acquisition des actions sur le marché ou directement auprès des actionnaires (chiffre 3.1.1)

Etat de fait	1	2	3
Coût d'acquisition:	1'000	1'300	900
Valeur nominale:	100	100	100
Valeur vénale au moment de l'attribution au collaborateur:	1'000	1'000	1'000
Prix de cession au collaborateur (prestation en espèces):	200	200	200
Rémunération du travail:	800	800	800

Acquisition des actions sur le marché			1	2	3
---------------------------------------	--	--	---	---	---

Propres actions ⁷	à	Liquidités	1'000	1'300	900	Coût d'acquisition
------------------------------	---	------------	-------	-------	-----	--------------------

Attribution des actions			1	2	3
-------------------------	--	--	---	---	---

Liquidités	à	Propres actions	200	200	200	Prix de cession
------------	---	-----------------	-----	-----	-----	-----------------

Charge justifiée par l'usage commercial	à	Propres actions		300		Différence entre le coût d'acquisition et la valeur vénale au moment de l'attribution
Propres actions	à	Produits			100	

Charge justifiée par l'usage commercial	à	Propres actions	800	800	800	Différence entre la valeur vénale au moment de l'attribution et le prix de cession (rémunération pour travail déjà accompli)
---	---	-----------------	-----	-----	-----	--

⁵ Les écritures comptables représentées sont des exemples et ne constituent pas une exigence à la justification commerciale des charges du point de vue fiscal. Le principe de détermination s'applique.

⁶ Si une société détient des parts de son propre capital indirectement par l'intermédiaire d'une filiale du groupe, la constitution de réserves pour les actions propres incombe à la société qui détient une participation majoritaire dans la filiale concernée. Ceci n'est pas représenté dans les exemples.

⁷ Le montant des parts au capital propre sera inscrit au capital propre en tant que poste négatif distinct. Ce poste négatif peut être nommé «parts au capital propre» ou présenté et structuré en fonction de la forme juridique de l'entreprise (art. 959, al. 7, CO, p. ex. «propres actions»).

Exemple 2: Participation des collaborateurs au capital propre de l'employeur
Émission des actions sous forme d'augmentation ordinaire / autorisée / conditionnelle du capital-actions (chiffre 3.1.2)

Etat de fait

Valeur nominale:	100
Valeur vénale au moment de l'attribution au collaborateur:	1'000
Prix de cession au collaborateur (prestation en espèces):	200
Rémunération du travail:	800

Réalisation du travail

Charge justifiée par l'usage commercial	à	Créancier collaborateur	800	Rémunération pour travail déjà accompli
---	---	-------------------------	-----	---

Attribution des actions

Liquidités	à	Créancier collaborateur	200	Prix de cession
Créancier collaborateur	à	Compte de passage	1'000	Valeur vénale au moment de l'attribution
Compte de passage	à	Capital-actions	100	Valeur nominale
Compte de passage	à	RAC ⁸	900	Différence entre la valeur vénale au moment de l'attribution et la valeur nominale

⁸ Réserves issues d'apports de capital

Exemple 3: Participation des collaborateurs au capital propre d'une société du groupe
Acquisition des actions sur le marché ou auprès d'actionnaires (chiffre 3.2.2)

Etat de fait	1	2
Coût d'acquisition société du groupe:	1'000	1'300
Valeur nominale:	100	100
Prix convenu entre la société du groupe et l'employeur:	1'000	1'000
Valeur vénale au moment de l'attribution au collaborateur:	1'000	1'100
Prix de cession au collaborateur (prestation en espèces):	200	200
Rémunération du travail:	800	800

Des différences de valeurs peuvent se produire entre le prix convenu et la valeur vénale au moment de la remise des actions aux employés. Ceci se produit lorsque du temps s'est écoulé entre la conclusion de la convention de la société du groupe avec l'employeur et la remise des actions aux employés.

Société du groupe:

Acquisition des actions sur le marché / livraison des actions

	1	2
--	----------	----------

Propres actions	à	Liquidités	1'000	1'300	Coût d'acquisition
Liquidités	à	Propres actions	1'000	1'000	Prix convenu
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Propres actions		300	Différence entre le coût d'acquisition et le prix convenu

Employeur:

Livraison des actions

	1	2
--	----------	----------

Actions société du groupe	à	Liquidités	1'000	1'000	Prix convenu
---------------------------	---	------------	-------	-------	--------------

Attribution des actions

	1	2
--	----------	----------

Charge justifiée par l'usage commercial	à	Créancier collaborateur	800	800	Rémunération pour travail déjà accompli correspondant à la différence entre le prix convenu et le prix de cession
Liquidités	à	Créancier collaborateur	200	200	Prix de cession
Créancier collaborateur	à	Actions société du groupe	1'000	1'000	Prix convenu

Exemple 4: Participation des collaborateurs au capital propre d'une société du groupe
Émission des actions sous forme d'augmentation ordinaire du capital-actions (chiffre 3.2.3)

Etat de fait	1	2	
Valeur nominale:	100	100	
Prix convenu entre la société du groupe et l'employeur (prix d'émission):	1'000	1'000	Des différences de valeurs peuvent se produire entre le prix convenu et la valeur vénale au moment de la remise des actions aux employés. Ceci se produit lorsque du temps s'est écoulé entre la conclusion de la convention de la société du groupe avec l'employeur et la remise des actions aux employés.
Valeur vénale au moment de l'attribution au collaborateur:	1'000	1'100	
Prix de cession au collaborateur (prestation en espèces):	200	200	
Rémunération du travail:	800	800	

Société du groupe:

Libération des actions			1	2	
Liquidités	à	Capital-actions	100	100	Valeur nominale
Liquidités	à	Autres réserves issues du capital	900	900	Différence entre le prix d'émission et la valeur nominale

Attribution des actions

Autres réserves issues du capital	à	RAC	900	900	Réserves issues d'apports de capital
-----------------------------------	---	-----	-----	-----	--------------------------------------

Employeur:

Livraison des actions			1	2	
Actions société du groupe	à	Liquidités	1'000	1'000	Prix convenu (prix d'émission)
Attribution des actions			1	2	
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Créancier collaborateur	800	800	Rémunération pour travail déjà accompli correspondant à la différence entre le prix d'émission et le prix de cession
Liquidités	à	Créancier collaborateur	200	200	Prix de cession
Créancier collaborateur	à	Actions société du groupe	1'000	1'000	Prix convenu

Exemple 5: Participation des collaborateurs au capital propre d'une société du groupe
Émission des actions sous forme d'augmentation conditionnelle du capital-actions (chiffre 3.2.3)

Etat de fait		1	2	
Valeur nominale:		100	100	
Prix convenu entre la société du groupe et l'employeur (prix d'émission):		1'000	1'000	Des différences de valeurs peuvent se produire entre le prix convenu et la valeur vénale au moment de la remise des actions aux employés. Ceci se produit lorsque du temps s'est écoulé entre la conclusion de la convention de la société du groupe avec l'employeur et la remise des actions aux employés.
Valeur vénale au moment de l'attribution au collaborateur:		1'000	1'100	
Prix de cession au collaborateur (prestation en espèces):		200	200	
Rémunération du travail:		800	800	

Société du groupe:

Libération des actions		1	2		
Liquidité	à	Capital-actions	100	100	Valeur nominale
Liquidité	à	Autres réserves issues du capital	900	900	Différence entre le prix d'émission et la valeur nominale

Attribution des actions

Autres réserves issues du capital	à	RAC	900	900	Réserves issues d'apports de capital
-----------------------------------	---	-----	-----	-----	--------------------------------------

Employeur:

Exécution de l'attribution des actions		1	2		
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Créancier collaborateur	800	800	Rémunération pour travail déjà accompli correspondant à la différence entre le prix d'émission et le prix de cession
Compte de passage	à	Liquidité	1'000	1'000	Prix convenu (prix d'émission)
Liquidité	à	Compte de passage	200	200	Prix de cession
Créancier collaborateur	à	Compte de passage	800	800	Différence entre le prix d'émission et le prix de cession

Exemple 6: Expectatives, modèle 1: débit à la fin de la période de vesting à la valeur vénale au moment de l'attribution
Participation des collaborateurs au capital propre d'une société du groupe
Émission des actions sous forme d'augmentation conditionnelle du capital-actions (chiffre 5.2)

Etat de fait	1	2
Valeur nominale:	100	100
Prix convenu entre la société du groupe et l'employeur correspond à la valeur vénale au moment de l'attribution ⁹ :	1'500	700
Valeur vénale au moment de l'octroi des droits:	1'000	1'000
Valeur vénale fin année 1:	1'000	1'000
Valeur vénale fin année 2:	1'250	1'000
Valeur vénale au moment de l'attribution (année 3):	1'500	700
Prix de cession au collaborateur (prestation en espèces):	0	0
Période de vesting:	3 ans	3 ans

⁹ Risque de variation de cours durant la période de vesting assumé par l'employeur

Société du groupe:

Période de vesting / libération des actions			1	2	
Liquidités	à	Capital-actions	100	100	Année 3: Valeur nominale
Liquidités	à	RAC	1'400	600	Année 3: Différence entre la valeur vénale au moment de l'attribution et la valeur nominale

Employeur:

Période de vesting / exécution de l'attribution des actions			1	2	
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Provision	333	333	Année 1: 1/3 de la valeur vénale au moment de l'octroi des droits
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Provision	500	333	Année 2: 2/3 de la valeur vénale fin année 2 moins provision année 1
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Provision	667	34	Année 3: Valeur vénale fin année 3 moins total des provisions
Provision	à	Liquidités	1'500	700	Année 3: Prix convenu

Exemple 7: Expectatives, modèle 2: débit au fur et à mesure, proportionnel à la valeur vénale au moment de l'octroi des droits
Participation des collaborateurs au capital propre d'une société du groupe
Émission des actions sous forme d'augmentation conditionnelle du capital-actions (chiffre 5.3)

Etat de fait	1	2
Valeur nominale:	100	100
Prix convenu entre la société du groupe et l'employeur correspond à la valeur vénale au moment de l'octroi des droits ¹⁰ :	1'000	1'000
Valeur vénale au moment de l'octroi des droits:	1'000	1'000
Valeur vénale fin année 1:	1'000	1'000
Valeur vénale fin année 2:	1'250	1'000
Valeur vénale au moment de l'attribution (année 3):	1'500	700
Prix de cession au collaborateur (prestation en espèces):	0	0
Période de vesting:	3 ans	3 ans

¹⁰ Risque de variation de cours durant la période de vesting assumé par la société du groupe

Société du groupe:

Période de vesting / libération des actions			1	2	
Liquidités	à	Provision ¹¹	333	333	Année 1: 1/3 de la valeur vénale au moment de l'octroi des droits
Liquidités	à	Provision	333	333	Année 2: 2/3 de la valeur vénale au moment de l'octroi moins paiement d'avance de l'année 1
Liquidités	à	Provision	333	333	Année 3: Valeur vénale au moment de l'octroi moins paiements d'avance des années 1 et 2
Provision	à	Capital-actions	100	100	Année 3: Valeur nominale
Provision	à	RAC	900	900	Année 3: Réserves issues d'apports de capital

Employeur:

Période de vesting / exécution de l'attribution des actions			1	2	
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Provision	333	333	Année 1: 1/3 de la valeur vénale au moment de l'octroi des droits
Provision	à	Liquidités	333	333	
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Provision	333	333	Année 2: 1/3 de la valeur vénale au moment de l'octroi des droits
Provision	à	Liquidités	333	333	
Charge justifiée par l'usage commercial	à	Provision	333	333	Année 3: 1/3 de la valeur vénale au moment de l'octroi des droits
Provision	à	Liquidités	333	333	

¹¹ Ou «comptabilisation au brut»: Liquidités à Produits / Charge à Provision