

Depuis 30 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



Publication | Fiscalité des entreprises | Allemagne

## Participation des salariés en Allemagne : ESOP (« Employee Stock Option Program ») vs VSOP (« Virtual Stock Option Program »)

05 mars 2025

La France dispose d'un large éventail d'outils pour associer les salariés à la réussite de leur entreprise, tels que les BSPCE, les actions gratuites, les options sur titres, l'intéressement et la participation. *Mais qu'en est-il en Allemagne ?*



**Audrey Bourquin** D.J.C.E.

Rechtsanwältin / Avocat  
[bourquin@rechtsanwalt.fr](mailto:bourquin@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Les plans de participation des salariés en Allemagne

Les plans de participation des salariés (« *Mitarbeiterbeteiligungsplan* ») sont couramment utilisés par les entreprises en croissance et les start-ups.

D'une part, ils permettent de compenser des salaires parfois moins compétitifs afin d'attirer des talents de haut niveau.

D'autre part, ces plans offrent aux employés une part du succès de l'entreprise, favorisant ainsi un alignement des intérêts entre actionnaires et salariés.

En Allemagne, les formes les plus courantes sont :

- les plans d'options d'achat d'actions ou **ESOP** (« *Employee Stock Option Program* »), et
- les plans de participation virtuels ou **VSOP** (« *Virtual Stock Option Program* »).

#### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

#### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

#### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

#### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

#### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

#### Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

## ESOP - Employee Stock Option Program

Les ESOP sont des programmes de stock-options classiques, bien connus à l'international. Dans le cadre d'un ESOP, il est donné aux bénéficiaires l'**option d'acquérir des actions** (ou parts sociales) « **réelles** » d'une entreprise, ce qui fera d'eux à la levée de l'option des **actionnaires** (ou associés).

Un prix d'exercice (« *Ausübungspreis* » ou « *Strike Price* ») est fixé à l'avance. Ce prix détermine le coût d'achat des actions lorsque les options sont exercées.

En règle générale, les bénéficiaires ne peuvent exercer leurs options qu'en cas de sortie réussie de l'entreprise, comme une vente ou une introduction en bourse, ce qui leur permet alors de vendre leurs actions simultanément.

Certains ESOP permettent d'exercer les options également avant qu'un tel événement de sortie n'ait lieu.

## VSOP - Virtual Stock Option Program

En Allemagne, les plans de participation virtuelle (VSOP) sont plus répandus que les options sur actions réelles. Dans ce cadre, le terme « virtuel » signifie que les **collaborateurs ne reçoivent jamais d'actions ou des parts de l'entreprise et ne deviennent donc pas actionnaires ou associés**.

Les bénéficiaires disposent uniquement d'un **droit à un paiement en espèces lorsque certaines conditions spécifiques sont remplies**.

Un VSOP tente généralement d'imiter un ESOP sans créer de propriété réelle. Le montant du paiement est en principe calculé sur la base du profit que les salariés auraient réalisé s'ils avaient détenu et exercé des options réelles, puis vendu leurs parts lors d'une sortie.

Pour les collaborateurs, un tel dispositif s'apparente à un **bonus** indexé sur la performance de l'entreprise.

## Le traitement fiscal des ESOP vs VSOP en Allemagne

Outre les formalités contraignantes (nécessité d'un acte notarié) inhérentes aux transferts de parts de GmbH (forme de société la plus répandue) en Allemagne, c'est également pour des raisons fiscales que les VSOP ont longtemps été privilégiés en Allemagne par rapport aux ESOP.

Une des principales raisons réside dans le traitement fiscal défavorable des ESOP. Par principe le **gain d'acquisition**, c'est-à-dire la différence entre la valeur réelle des actions et le prix payé au moment de l'acquisition, est en effet **imposé dès l'attribution des actions**.

Cela est problématique puisqu'à ce moment les employés deviennent propriétaires des actions mais n'ont pas reçu de liquidité.

La problématique n'existe pas dans le cadre des VSOP puisque l'imposition intervient au moment du versement de la somme d'argent et donc les employés disposent à ce moment des liquidités pour s'acquitter de l'impôt correspondant.

Dans un effort pour rendre les plans de participation basé sur le capital (comme les ESOP) plus attractifs en Allemagne, des [réformes récentes visent à harmoniser le traitement fiscal avec les pratiques internationales](#).

**Sous certaines conditions, l'imposition du gain d'acquisition peut faire l'objet d'une imposition différée jusqu'à ce que l'employé vende les actions** par exemple et disposent ainsi des liquidités nécessaires.

[Cette réforme](#) pourrait encourager davantage d'entreprises à adopter des ESOP par exemple comme outil d'intéressement, renforçant ainsi la compétitivité des entreprises allemandes.

## **Risques et enjeux – illustration à travers le cas « Klarna »**

Les plans de participation sont des outils stratégiques efficaces pour les entreprises souhaitant attirer de nouveaux talents et motiver leurs collaborateurs en les associant à leur succès.

Cependant, il est crucial de prendre en compte les conséquences fiscales de ces dispositifs pour les salariés.

Dans la pratique, certaines entreprises mettent en place des plans de participation basés sur la législation de leur société mère, qu'elles proposent ensuite à leurs employés à l'international, sans les adapter aux spécificités locales.

Cette approche a notamment conduit à des conséquences désastreuses pour les employés allemands de Klarna, une entreprise suédoise qui leur a proposé de participer à son plan de participation.

En raison de l'inadéquation du plan avec la législation allemande, les employés allemands ont dû payer des impôts et des cotisations parfois supérieurs à la valeur actuelle de leurs parts, et ce, à un moment où ils ne disposaient pas des liquidités nécessaires.

Cette situation a été rendue possible par l'imposition immédiate en Allemagne lors de l'attribution des actions, combinée à une forte perte de valeur des parts de Klarna par la suite.

Afin d'éviter ce type de mauvaise surprise et prendre le risque de nuire à la relation avec ses employés allemands, il est essentiel de vérifier l'adéquation de son plan avec la législation fiscale allemande avant d'en offrir le bénéfice à ses employés allemands.

Nous sommes à votre disposition pour toute question relative à ce sujet.

[Nous contacter](#)

Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.

[welcome@expertisecomptable.de](mailto:welcome@expertisecomptable.de)

