La Kanzlei

Stock-options virtuelles en Allemagne

Arbeitsrecht



Audrey Bouffil

La Cour fédérale du travail allemande (Bundesarbeitsgericht) a tranché une question clé sur le sort des options d'actions virtuelles (stock-options virtuelles) à la fin d'un contrat de travail. Elle a déterminé que les options déjà acquises – dites « vestées » – ne peuvent plus être automatiquement annulées à la rupture du contrat.

1. Stock-options virtuelles : un outil de fidélisation

Les stock-options virtuelles servent à motiver et fidéliser les salariés, surtout dans les start-ups et les grandes entreprises. Elles ne donnent pas de véritables actions, mais permettent de bénéficier d'avantages financiers si certaines conditions sont remplies, en particulier après une période dite de «vesting». Souvent, un départ de l'entreprise entraîne la perte de ces droits.

2. Ancienne pratique : clauses de déchéance admises

Jusqu'ici, le Bundesarbeitsgericht admettait que les employeurs puissent prévoir la perte automatique des options non exercées, même après la fin du contrat, peu importe la raison du départ. La Cour considérait que les stock-options représentent des chances de gain et non pas une rémunération certaine.

3. Changement de jurisprudence en 2025

Le Bundesarbeitsgericht a maintenant jugé : une clause qui prévoit l'expiration automatique de stock-options déjà vestées à la fin du contrat de travail est généralement invalide, surtout si ces droits représentent une contrepartie pour le travail effectué. Même en cas de départ volontaire du salarié, la perte automatique des droits est interdite, sauf si celle-ci peut être justifiée par une raison valable, par exemple une faute grave.

Pour finir, le tribunal juge aussi qu'une clause faisant expirer les droits dans un délai inférieur à la durée de vesting après le départ est abusive.

Conseils pratiques

En résumé, le Bundesarbeitsgericht protège dorénavant plus fortement les stock-options déjà acquises, ce qui oblige les employeurs à ajuster leurs pratiques contractuelles et donne plus de sécurité aux bénéficiaires.

- Vérifiez et mettez à jour toutes les clauses de déchéance des stock-options dans les contrats de travail et les plans d'options par une formulation précise, différenciant, par exemple, la cause du départ ou prévoyant une perte progressive des droits sur une durée raisonnable (au moins équivalente à la période de vesting).

- Veuillez en plus à différencier clairement entre les options vestées et non vestées.

Pour en savoir plus sur les contrats de travail en Allemagne

2025-06-30

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com