Personnel, emploi et plans de jetons

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Employer sur les deux places

Le droit suisse du travail est codifié dans le Code des obligations et complété par la loi sur le travail. Le droit singapourien figure dans l'Employment Act 1968, complété par la common law. Tous deux sont favorables aux employeurs selon les standards européens. Le point structurel est que l'employeur de droit doit être l'entité du lieu où le travail est accompli, car les permis et la sécurité sociale suivent l'employeur. Une GmbH suisse ne peut employer un développeur résidant à Singapour sans présence à Singapour. Un salarié qui travaille à Singapour pour un employeur suisse dépourvu d'entité singapourienne crée un établissement stable de la société suisse et un manquement en matière de retenues sur salaire.[1] Les options sont une entité locale, un prestataire employer of record ou un contrat de prestataire indépendant, ce dernier comportant dans les deux pays le risque habituel de requalification.

La sécurité sociale diffère nettement. En Suisse, employeurs et salariés versent chacun environ 5,3 % du salaire au premier pilier (AVS/AI/APG), sans plafond, auxquels s'ajoutent l'assurance-chômage et une cotisation obligatoire au deuxième pilier qui augmente avec l'âge.[2] Le Central Provident Fund singapourien ne

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

s'applique qu'aux citoyens et aux résidents permanents : l'employeur d'un étranger titulaire d'un Employment Pass ne paie donc aucune cotisation sociale, soit une économie d'environ 10 à 20 % de la masse salariale par rapport à la Suisse.[3] Il n'existe pas de convention de sécurité sociale entre la Suisse et Singapour. Un ressortissant suisse détaché à Singapour quitte donc le système suisse, à moins de continuer à cotiser volontairement à l'AVS.

Plans de jetons

Les plans de jetons destinés aux salariés et aux contributeurs constituent l'élément de rémunération le plus précieux dans la plupart des groupes de protocoles, et le plus difficile à administrer sur deux places. La Suisse impose les participations de collaborateur en vertu des art. 17a ss LIFD et de la circulaire AFC n° 37, que l'Administration fédérale des contributions applique par analogie aux jetons. Les jetons librement disponibles à l'attribution sont imposés à l'attribution, les jetons soumis à une période d'acquisition (vesting) le sont à l'acquisition, et un escompte s'applique pour les délais de blocage.[4] Singapour impose les jetons reçus comme revenu d'emploi à leur valeur de marché au moment où le salarié acquiert le droit de les recevoir. Le report d'imposition prévu par le régime Qualified Employee Equity-Based Remuneration est disponible pour les actions, mais pas clairement pour les jetons.[5] Un groupe doté d'un plan de jetons unique connaît donc deux faits générateurs, deux dates d'évaluation et deux régimes de retenue. Le règlement du plan doit permettre à l'administrateur du plan de vendre ou de retenir des jetons pour financer l'impôt du salarié dans chaque pays.

Liste de contrôle

Un plan de jetons pour un groupe suisso-singapourien devrait régler, avant la première attribution : - l'entité qui attribue (la fondation, au moyen d'un contrat de contributeur, ou la société employeuse) - le calendrier d'acquisition et la question de savoir si l'acquisition dépend du temps écoulé, d'objectifs atteints ou des deux - la source d'évaluation et l'heure de référence pour chaque fait générateur dans chaque pays - le mécanisme de retenue (sell-to-cover ou règlement net) et la personne qui

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

l'exécute - le traitement en cas de fin des rapports de travail, de décès et d'incapacité - le lock-up et la politique de fenêtres de négociation, alignés sur les règles relatives aux abus de marché du chapitre V - la stratégie de ruling avec l'administration fiscale zougoise et, si le plan est important, avec l'IRAS

Notes

1. Convention de double imposition entre la Suisse et Singapour, RS 0.672.968.91, art. 5 (établissement stable) et art. 15 (revenus d'emploi) ; Income Tax Act 1947, section 45 ss (retenue à la source) et Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.). ↩
2. Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS ; AHVG), RS 831.10, art. 5 et art. 13 (taux de cotisation AVS de 4,35 % chacun pour l'employeur et le salarié ; taux global du premier pilier de 5,3 % chacun avec l'AI et les APG) ; loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP ; BVG), RS 831.40, art. 7 et art. 16. ↩
3. Central Provident Fund Act 1953 (2020 Rev. Ed.), section 7 et First Schedule (cotisations dues pour les salariés citoyens ou résidents permanents) ; taux de cotisation de 17 % pour l'employeur et de 20 % pour le salarié jusqu'à 55 ans, sous réserve du plafond de salaire ordinaire. ↩
4. LIFD, RS 642.11, art. 17a à 17d ; ordonnance du 27 juin 2012 sur les participations de collaborateur (OPart ; MBV), RS 642.115.325.1 ; circulaire AFC n° 37 du 30 octobre 2020 (remplaçant la version du 22 juillet 2013), « Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen », section 3 (application par analogie aux jetons selon le document de travail de l'AFC sur les cryptomonnaies). Partie G, chapitre IV. ↩
5. Income Tax Act 1947, section 10(6) (gains sur options et attributions d'actions aux salariés) ; IRAS e-Tax Guide, « Income Tax Treatment of Digital Tokens », section 7 ; IRAS, « Tax Treatment of Employee Stock Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans » (QEEBR). Partie M, chapitre VI. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com