

**Études de politique fiscale  
de l'OCDE**

**La taxation  
des options de  
souscription  
ou d'achat d'actions  
destinées aux salariés**

**OCDE** 

**ÉDITIONS OCDE**

**N° 11**



Études de politique fiscale de l'OCDE

# **La taxation des options de souscription ou d'achat d'actions destinées aux salariés**

N° 11



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

# ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux, que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

*Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.*

*Publié en anglais sous le titre :*

**The Taxation of Employee Stock Options**

No. 11

© OCDE 2005

---

Toute reproduction, copie, transmission ou traduction de cette publication doit faire l'objet d'une autorisation écrite. Les demandes doivent être adressées aux Éditions OCDE [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) ou par fax (33 1) 45 24 13 91. Les demandes d'autorisation de photocopie partielle doivent être adressées directement au Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France ([contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com)).

---

## AVANT-PROPOS

Cette publication analyse les problèmes que pose l'imposition des plans d'options d'achat d'actions offerts aux salariés. Elle représente le travail effectué sur un projet lancé en 2001 par le Comité des affaires fiscales (CFA) de l'OCDE. Les chapitres 1 et 2 évoquent les aspects nationaux de ces plans, tandis que les chapitres 3 et 4 traitent les questions d'ordre international.

Le chapitre 1 commence par exposer le rôle des options d'achat d'actions proposées aux salariés et la fiscalité qui s'y applique, sans aborder les problèmes qui découlent des opérations transfrontières. Il indique ensuite les situations dans lesquelles l'impôt est neutre vis-à-vis des salaires normaux et les facteurs éventuels de non-neutralité. Le chapitre 2 complète les analyses du précédent en décrivant les modalités de taxation des options d'achat d'actions dans les pays de l'OCDE en 2002; on calcule le taux effectif de prélèvement qu'elles subissent et on le compare à celui qui frappe un simple salaire. Au sein du Secrétariat de l'OCDE, les deux chapitres ont été rédigés par Christopher Heady et Luca Gandullia. Ils s'inspirent des informations données par les Délégués au Groupe de travail No. 2 sur l'analyse des politiques et les statistiques fiscales du CFA. En outre, le Groupe de travail a formulé d'utiles remarques sur les premières versions de ces chapitres.

Le chapitre 3 s'intéresse aux aspects internationaux de la fiscalité applicable : il examine les problèmes d'imposition directe transfrontières des plans d'options d'achat d'actions et recommande, pour les résoudre, d'interpréter les conventions fiscales bilatérales. Il s'intéresse à certaines questions pratiques d'application et d'interprétation de ces conventions dans le cas où un salarié qui travaille ou réside dans plusieurs pays bénéficie d'un tel plan. Il s'agit du décalage temporel entre l'imposition dans l'État de la résidence et dans celui de la source; de l'avantage résultant d'une option d'achat d'actions donnée à un salarié; de la nécessité de distinguer cet avantage de la plus-value pouvant résulter de la levée de l'option; et enfin de la difficulté de déterminer les services d'emploi qui justifient l'attribution de l'option. L'analyse et les recommandations sont dues au Groupe de travail n°1 sur les conventions fiscales et les questions en rapport, auquel Jacques Sasseville, qui appartient au Secrétariat de l'OCDE, a prêté son concours. On trouve aussi dans le chapitre 3 les modifications apportées aux Commentaires du Modèle de convention fiscale qui ont été le produit de ces travaux.

Le chapitre 4 poursuit l'examen des problèmes de fiscalité internationale en envisageant un certain nombre d'aspects des prix de transfert relatifs aux options d'achat d'actions. Rédigé par Caroline Silberstein, du Secrétariat de l'OCDE, il a bénéficié de contributions très importantes et de débats détaillés des Délégués au Groupe de travail n°6 du CFA. Cette étude porte seulement sur les plans qui existent dans les sociétés cotées. Fait très important : elle part du principe que les options d'achat d'actions des salariés constituent une rémunération. Elle s'intéresse à la question de savoir si les conditions convenues ou imposées entre deux entreprises associées dans leur relation commerciale ou financière, qui résultent de l'existence d'un plan d'options d'achat

d'actions ou sont affectées par lui, diffèrent de celles qui auraient existé entre des entreprises indépendantes. On a distingué trois situations principales pouvant donner lieu à des problèmes de prix de transfert. La première concerne le cas d'une entreprise qui accorde des options à des salariés d'une entreprise associée résidant dans une autre juridiction fiscale. La deuxième situation porte sur deux types de questions liées entre elles : d'abord, l'incidence des options d'achat d'actions sur les prix des transactions internes au groupe autres que l'octroi d'un plan d'achat d'actions; ensuite, leur incidence sur la comparabilité, quand la rémunération des salariés de la partie objet de l'examen ou des comparables est influencée concrètement par les options. La troisième situation concerne les conséquences des options sur les accords de répartition des coûts (ARC).

## TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1. : <b>La neutralité fiscale</b> .....	9
1. Introduction .....	11
2. Cas de la certitude avec seulement l'impôt sur les sociétés .....	21
3. Prise en compte de l'imposition au niveau des personnes physiques.....	23
4. Prise en compte de l'incertitude .....	25
5. Prise en compte de l'éventualité d'une productivité différente .....	28
6. Prise en compte de l'aversion au risque des salariés.....	31
7. Résumé .....	36
Notes .....	37
Références.....	37
<i>Annex 1.A1. L'Algre de la Neutralité</i> .....	41
Chapitre 2. : <b>Les taux d'imposition effectifs</b> .....	45
1. Introduction .....	47
2. Description qualitative des modalités d'imposition .....	48
2.1. Traitements préférentiels.....	49
2.2. Autres dispositifs de rémunération incitatifs.....	52
2.3. Régime fiscal des différents mécanismes.....	53
3. Coins fiscaux sur les plans d'options d'achat d'actions et les dispositifs de rémunération incitatifs : méthodologie de calcul et résultats .....	64
3.1. Le problème de la non-déductibilité des coûts de main-d'oeuvre.....	64
3.2. Prise en compte de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés .....	65
3.3. Prise en compte des délais attachés aux options d'achat d'actions .....	66
3.4. Résultats des calculs.....	67
4. Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire normal .....	68
5. Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire normal à des niveaux supérieurs de revenus.....	69
Notes .....	94
Chapitre 3 : <b>Les problèmes d'imposition directe transfrontaliers des plans d'options d'achat d'actions</b> .....	95
1. Introduction .....	97
2. Description générale des plans d'option d'achat d'actions.....	97
3. Problèmes concernant le salarié.....	100
3.1. Décalage quant au moment où l'avantage dont bénéficie le salarié est imposé .....	100
3.2. Distinction entre le revenu d'emploi et les gains en capital .....	103
3.3. Difficulté de détermination des services auxquels l'option d'achat d'actions se rattache .....	106
3.4. Services d'emploi fournis dans plus d'un État.....	109

3.5.	Imposition dans plusieurs États de résidence .....	112
3.6.	Problèmes de mise en application .....	115
3.7.	Aliénation d'options d'achat d'actions du fait d'une fusion ou d'une acquisition et du remplacement des options .....	116
3.8.	Questions de valorisation .....	117
3.9.	Attribution d'options d'achat d'actions aux membres d'un conseil d'administration ou de surveillance .....	117
4.	Problèmes concernant l'employeur .....	119
4.1.	Déductibilité des coûts des plans d'options d'achat d'actions .....	119
4.2.	Rémunération « supportée par » un établissement stable .....	120
	Notes .....	121
	<i>Annex 3.A1.</i> Illustration graphique .....	123
	<i>Annex 3.A2.</i> Modifications au modèle de convention fiscale de l'OCDE .....	125
<b>Chapitre 4. : Indices sur les prix de transfert</b> .....		135
1.	Introduction – Champ de l'étude.....	137
1.1.	Introduction .....	137
1.2.	Portée de l'Étude .....	138
2.	Situation I : Une entreprise octroie des options sur actions aux salariés d'une entité associée qui est résidente d'une autre juridiction fiscale.....	142
2.1.	Exemple de TOPCO : Le «Plan d'Options à effet Non Dilutif».....	142
2.2.	Variante de l'exemple TOPCO : Les plans d'options à effet dilutif .....	169
2.3.	Conclusion préliminaire sur la Situation I.....	172
3.	Situation II.....	174
3.1.	Impact des plans d'options sur les transactions contrôlées (autres que les transactions portant sur les plans d'options) impliquant les salariés bénéficiaires des plans d'options .....	175
3.2.	Impact des plans d'options sur l'analyse de comparabilité lorsque les options ont un impact significatif sur la rémunération des salariés de la partie étudiée ou des comparables. détermination d'un ajustement de comparabilité.....	179
3.3.	Interaction entre règles de droit interne et conventions fiscales.....	185
3.4.	Conclusion préliminaire sur la Situation II .....	186
4.	Situation III : L'incidence des plans d'options sur actions sur les accords de répartition des coûts (ARC).....	187
4.1.	Exemple.....	187
4.2.	Faut-il comptabiliser les options dans le calcul des contributions respectives à un ARC? .....	188
4.3.	Lorsque les options sont incluses dans la valorisation des contributions des participants à l'ARC, quels devraient être les principes de valorisation? .....	191
4.4.	Interactions entre les dispositions des conventions et les règles de droit interne.....	195
4.5.	Conclusion préliminaire sur la Situation III .....	195
	Notes .....	196

### Liste d'encadrés

1.1.	En quoi consistent les options d'achat d'actions des salariés? .....	11
------	--	----

**Liste de tableaux**

1.1.	Options d'achat d'actions et salaire dans l'hypothèse de la certitude .....	21
1.2.	Options d'achat d'actions et salaire dans l'hypothèse de la certitude .....	22
1.3a.	Options d'achat d'actions et salaires dans une hypothèse de certitude .....	23
1.3b.	Options d'achat d'actions et salaires dans une hypothèse de certitude .....	24
1.4a.	Options d'achat d'actions et salaires en situation d'incertitude : imposition au moment de l'exercice.....	26
1.4b.	Options d'achat d'actions et salaires en situation d'incertitude : imposition au moment de l'exercice.....	26
1.5a.	Options d'achat d'actions et salaires en situation d'incertitude : imposition au moment de l'attribution .....	27
1.5b.	Options d'achat d'actions et salaires en situation d'incertitude : imposition au moment de l'attribution .....	28
1.6a.	Options d'achat d'actions avec gains de productivité : imposition au moment de l'exercice.....	29
1.6b.	Options d'achat d'actions avec gains de productivité : imposition au moment de l'exercice.....	29
1.7a.	Options d'achat d'actions avec gains de productivité : imposition au moment de l'attribution .....	30
1.7b.	Options d'achat d'actions avec gains de productivité : imposition au moment de l'attribution .....	31
1.8.	Options d'achat d'actions avec aversion au risque : absence d'imposition.....	33
1.9a.	Options d'achat d'actions avec aversion au risque : imposition lors de l'exercice .....	34
1.9b.	Options d'achat d'actions avec aversion au risque : imposition lors de l'exercice .....	34
1.10a.	Options d'achat d'actions avec aversion au risque : imposition au moment de l'attribution .....	35
1.10b.	Options d'achat d'actions avec aversion au risque : imposition au moment de l'attribution .....	36
2.1.	Dispositifs d'options d'achat d'actions et autres modes de rémunération incitatifs .....	48
2.2.	Application de l'impôt sur le revenu des personnes physiques aux options d'achat d'actions.....	57
2.3.	Application des cotisations de sécurité sociale aux gains tirés des options.....	60
2.4.	Traitement fiscal des options d'achat d'actions au niveau de la société.....	62
2.5.	Coin fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et autres dispositifs de rémunération incitatifs. Revenus moyens .....	71
2.6.	Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus moyens.....	76
2.7.	Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et les autres dispositifs de rémunération incitatifs. Revenus élevés. ....	82
2.8.	Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus élevés. ....	87



## Chapitre I

### **La neutralité fiscale**



## 1. Introduction

Au cours des 15 dernières années, les dispositifs d'incitation sont devenus une composante importante de la rétribution des salariés dans les pays de l'OCDE. Bien qu'il existe divers types de rémunération liées aux actions (distribution de parts à titre incitatif, intéressement aux bénéficiaires, plans d'achat d'actions réservés aux salariés, etc.), la très grande majorité des entreprises faisant usage de mécanismes d'incitation recourt aux options d'achat d'actions (Towers Perrin, 2001).

Dans les années 1990, ces options faisaient habituellement partie de l'enveloppe globale de paiement des cadres dirigeants de pays comme les États-Unis, le Canada, l'Australie et le Royaume-Uni; ailleurs, elles étaient moins répandues. Plus récemment, on a élargi la gamme des bénéficiaires potentiels et, dans les autres pays de l'OCDE, elles sont devenues aussi un mode plus commun de rémunération du personnel.

On a coutume d'expliquer le succès des plans d'options d'achat d'actions dans les pays de l'OCDE par deux catégories différentes d'arguments (Smith et Watts, 1982; Hall et Liebman, 2000). Il y a d'abord l'argument économique, selon lequel les options contribuent à conformer les incitations des cadres dirigeants aux intérêts des actionnaires et aident les jeunes pousses en se substituant au salaire, ce qui réduit les sorties de liquidités; on explique ensuite leur popularité par des raisons fiscales, en supposant que les options sont avantageuses sur ce plan, dans la mesure où l'entreprise peut rémunérer les dirigeants ou les salariés de manière fiscalement plus favorable que le règlement d'un salaire en numéraire.

### Encadré 1.1. En quoi consistent les options d'achat d'actions des salariés?

Une option est un instrument financier qui représente le droit d'acheter un actif à un certain prix (prix d'exercice), pendant une période déterminée à l'avance : à tout moment de cette période pour les options américaines ou à la fin de la dite période pour les options européennes. La "vie" d'une option se compose de quatre éléments marquants : l'octroi, le droit d'exercice (les options d'achat d'actions sont généralement sujettes à une durée minimum de détention), la levée de l'option et la cession des parts ainsi acquises. Les options d'achat d'actions sont offertes par une société aux salariés en contrepartie de leur travail. Les actifs sous-jacents sont des parts du capital de la société employeur. Dans la majorité des cas, le prix d'exercice est proche du cours du titre sous-jacent au moment de l'attribution ou lui est égal. En règle générale, ces options ne sont pas négociables et ne peuvent être cédées d'une autre manière. Si la valeur sur le marché des actions sous-jacentes est supérieure au prix d'exercice, on dit que les options sont « dans la monnaie » et, dans le cas contraire, qu'elles sont « en dehors de la monnaie ». Sur le plan fiscal, les options des salariés peuvent bénéficier d'un régime spécial, comparativement à une rémunération ordinaire versée en numéraire. Le code des impôts y met habituellement certaines conditions. Si elles sont remplies, le plan d'options d'achat d'actions ouvre droit au mode particulier de taxation.

Le chapitre 1 et le chapitre 2 exposent le traitement fiscal national des options accordées aux salariés, tandis que les chapitres 3 et 4 évoquent les aspects internationaux. Le reste de cette première partie est consacré à un bref examen des études économiques sur le sujet et relie notre analyse du traitement fiscal national des options à ces études. La partie 2 introduit l'analyse en décrivant le cadre simplifié d'examen de la neutralité dans le cas le plus simple : la certitude et l'absence d'imposition au niveau des personnes physiques. La partie 3 élargit l'exercice pour inclure l'impôt personnel. Elle est suivie de la prise en compte de l'incertitude dans la partie 4. La partie 5 élargit le champ de l'investigation pour inclure l'éventualité d'une différence de productivité de la société résultant de l'émission des options. La partie 6 prend en compte l'aversion au risque des salariés. La partie 7 résume les résultats, tandis que l'annexe présente une démonstration algébrique des principaux résultats de neutralité fiscale sur les options d'achat d'actions.

L'argument économique majeur en faveur de ces options est qu'elles peuvent atténuer le problème des rapports mandant/mandataire dans la gestion des entreprises, en rapprochant efficacement les intérêts des gestionnaires de ceux des actionnaires (Murphy, 1999; Core et Guay, 2001; Core *et autres*, 2003). Dans cette optique, la majorité des études théoriques sur les options d'achat d'actions des salariés les considère comme une composante d'un système incitatif optimal, qui réduit les difficultés de la délégation de pouvoir entre actionnaires et gestionnaires. Cet argument a été passé au crible par plusieurs études empiriques qui ont donné des résultats ambigus. Dans la même perspective d'asymétrie de l'information (mais maintenant entre la société et le marché financier), les options peuvent également donner un signal important aux apporteurs potentiels de capitaux, lesquels seront davantage enclins à investir dans une société dont le personnel est rémunéré sous cette forme. Toutefois, si l'on en croit les recherches plus récentes (formulant l'hypothèse dite d'extraction de rente managériale), ces options sont un moyen qu'utilisent des initiés (la haute direction) pour s'approprier une rente au détriment des actionnaires (Bebchuk *et autres* 2002). Cela suppose que les systèmes de rémunération des dirigeants soient généralement conçus par des initiés, plutôt que par les actionnaires, et reflètent donc les préférences des premiers. Vues sous cet angle, les options d'achat d'actions constitueraient non pas une solution du problème de la gouvernance des sociétés, mais plutôt un aspect de ce dernier.

D'autres arguments volontiers cités en faveur des options d'achat d'actions se réfèrent à (i) la motivation et à la productivité des salariés, (ii) au recrutement et à la fidélisation du personnel et enfin à (iii) des considérations de capital et de liquidité. Comme d'autres dispositifs de rémunération similaires à caractère incitatif, les options peuvent donner aux salariés le sentiment d'être davantage impliqués, ce qui développe leur intérêt pour la valeur de la société et induit une augmentation de la productivité. S'agissant surtout d'entreprises jeunes et en croissance, les options (que l'on a normalement le droit d'exercer au bout de plusieurs années) peuvent aussi être un instrument efficace pour attirer et retenir des collaborateurs, qui préféreraient sans cela travailler dans de plus grandes sociétés. En pratique, le rôle des options est probablement plus important s'il existe des contraintes en matière de capitaux et de trésorerie, car elles permettent aux entreprises – surtout à celles qui démarrent ou sont de création récente – de rémunérer leurs salariés sans effectuer immédiatement des versements en numéraire (*cf.* l'enquête de Pendleton *et autres*, 2002). De ce point de vue, les options d'achat d'actions peuvent contribuer à soutenir de nouvelles PME. Comme les options d'acquisition d'actions de sociétés jeunes et en forte croissance peuvent prendre beaucoup de valeur avec le temps, elles constituent des incitations à travailler pour ces sociétés, même si les salaires en numéraire sont moins attrayants que ceux proposés par de plus grandes firmes. Pour de

jeunes entreprises en butte à des contraintes de liquidité, les options peuvent parfois être la seule forme de rémunération permettant de recruter et de garder des collaborateurs hautement qualifiés. L'idée que les options puissent – conjointement à d'autres facteurs – stimuler l'innovation, la création d'entreprises et la croissance est souvent admise dans une perspective de politique économique (OCDE, 2001a; Commission européenne, 2003a). D'ailleurs, certaines études empiriques ont trouvé des éléments tangibles en ce sens (par exemple Yermack, 1995, ainsi que Smith et Watts, 1992).

Aux yeux des salariés, les options d'achat d'actions, à la différence du salaire monétaire ordinaire, mais à l'instar des autres modes de rémunération dépendant des performances, présentent un certain degré de risque. C'est pourquoi les sociétés peuvent se trouver dans l'obligation de payer une prime en contrepartie du risque accru assumé par leurs collaborateurs. Comme le montrent Hall et Murphy (2002), des cadres dirigeants refusant le risque et non diversifiés n'accepteront une rémunération liée aux actions, au lieu de versements en numéraire, que si la valeur de la première dépasse nettement celle des liquidités auxquelles ils renoncent.

Les modalités des plans d'achat d'actions et leurs effets incitatifs dépendent aussi du régime fiscal et réglementaire qui leur est réservé. La fiscalité applicable pose un certain nombre de problèmes, relatifs surtout à la nature du revenu (produit de l'emploi ou du capital), aux impôts et autres prélèvements applicables (IRPP, taxe sur les plus-values et cotisations de sécurité sociale), au moment de l'imposition (attribution, exercice ou cession des parts) et à la situation au niveau de la société (possibilité ou non de déduire le coût des bénéfices imposables). La Commission européenne a publié un document qui présente les solutions possibles pour la taxation des options et leurs conséquences (2003a).

Pour prendre une référence, le régime fiscal des options d'achat d'actions est efficace s'il n'incite une société ni à augmenter, ni à diminuer le nombre d'options qu'elle accorde aux salariés et s'il est neutre à l'égard du choix entre l'octroi d'options et le versement d'un salaire ordinaire.

La littérature économique est à peu près unanime sur un point : pour évaluer le régime fiscal des options et ses effets, il faut prendre en considération à la fois l'imposition personnelle et celle des sociétés (*cf.* par exemple Hall et Liebman, 2000; Guimbert et Vallat, 2000; Mintz et Wilson, 2000; Niemann et Simons, 2002).

Il est difficile de tirer des conclusions sur le degré approprié de taxation des options d'achat d'actions et sur les possibilités de traitement fiscal préférentiel. Les arguments parfois formulés en faveur d'une fiscalité préférentielle des options allouées aux salariés sont basés sur les avantages prêtés à ces options. Il s'agit surtout – comme on l'a indiqué ci-dessus -- (*i*) d'harmoniser les intérêts des gestionnaires et des salariés avec ceux des actionnaires et (*ii*) de permettre d'attirer des collaborateurs de valeur sans leur offrir d'importants salaires en numéraire. Il va de soi que les caractéristiques désirables des options ne suffisent pas à justifier un traitement fiscal de faveur. On a coutume de penser que les avantages fiscaux se justifient seulement s'ils corrigent un dysfonctionnement du marché ou procurent un avantage à l'ensemble de la société (externalité). Le premier argument en faveur des options (*i*) fait état d'un avantage qui est entièrement accaparé par l'entreprise et ses actionnaires, et ne saurait donc motiver un régime fiscal préférentiel. En revanche, le deuxième avantage (*ii*) est lié à une éventuelle imperfection du marché. Les entreprises nouvelles de petite dimension trouvent difficilement des capitaux pour couvrir leurs dépenses, parce qu'elles ne disposent pas de garanties et n'ont pas encore fait leurs preuves. L'émission d'actions réservée au personnel peut être un moyen de

réduire leurs besoins de financement, ce qui serait une solution pour obvier à l'imperfection du marché. Il y a là une raison plus solide que les autres d'accorder des faveurs fiscales. Mais on doit se demander s'il ne pourrait pas exister des méthodes plus efficaces ou mieux ciblées pour remédier à cette faiblesse des marchés de capitaux.

Selon la Commission européenne (2003a), il faudrait au moins que les options d'achat d'actions des salariés ne soient pas défavorisées comparativement aux revenus ordinaires du travail. En principe, sachant que l'on offre souvent ces options aux collaborateurs d'une grande compétence, qui constituent la fraction la plus mobile de la main-d'œuvre, une lourde fiscalité pourrait gêner le recrutement de ces personnes. Les pays peuvent se livrer à la concurrence fiscale pour tenter d'attirer et de fidéliser le personnel qualifié.

Les études économiques consacrées à la taxation des options d'achat d'actions ont traité les principales questions qui se posent, à savoir : (i) l'équité fiscale; (ii) les effets sur les rentrées d'impôts; (iii) les effets sur les décisions financières des sociétés; (iv) les effets sur le choix du mode de rémunération des salariés; (v) les effets sur les contrats optimaux d'incitation passés entre les dirigeants et les actionnaires; (vi) la mesure des incitations fiscales.

S'agissant des options octroyées aux dirigeants, plutôt qu'aux salariés en général, un régime fiscal préférentiel risque de présenter des inconvénients sur le plan de l'équité. Il peut avoir pour effet de faire pencher la fiscalité en faveur de la main-d'œuvre très qualifiée, ce qui réduit la progressivité au sommet de l'échelle des revenus (OCDE, 2001b).

Aux États-Unis, les options d'achat d'actions sont devenues la principale composante de la rémunération des dirigeants, à tel point qu'elles peuvent augmenter de façon mesurable la volatilité des rentrées fiscales (Goolsbee, 1997 et 2000). Goolsbee (2000) tente d'expliquer les excédents de recettes imprévus au titre de l'impôt sur le revenu, constatés dans les années 1990 aux États-Unis, où les gains tirés de la plupart des options d'achat d'actions sont soumis au régime fiscal des revenus ordinaires. Il estime que, de 1991 à 1998, les cadres dirigeants largement rémunérés ont cessé de faire une distinction claire entre revenus du capital et salaires; cette confusion a été particulièrement accentuée dans le secteur des hautes technologies, où la rémunération par options est très répandue. Goolsbee a trouvé des preuves solides de trois phénomènes : en premier lieu, la performance des actions a directement influé sur le montant des revenus ordinaires déclarés par les intéressés, parce qu'elle a déterminé leur décision d'exercer les options (comme l'ont indiqué Hall et Liebman, 2000, la hausse du cours des actions fait augmenter le nombre d'options exercées, créant ainsi un lien direct entre les plus-values boursières et les revenus fiscalement déclarés); en deuxième lieu, comme les options donnent aux cadres dirigeants plus de souplesse pour modifier le moment où ils déclarent leurs gains, on observe une grande sensibilité de leurs revenus ordinaires aux changements anticipés des taux d'imposition; en troisième lieu, il existe un lien direct entre les taux d'imposition des plus-values et les revenus ordinaires : la réduction de l'imposition des plus-values en 1997 a rendu plus probable un exercice précoce des options pour faire bénéficier les plus-values futures de taux de prélèvement moindres.

L'impôt sur les sociétés subit également les effets des plans d'options d'achat d'actions. De nombreuses études (Desai, 2002; Sullivan, 2002; Cipriano *et autres*, 2001; Graham *et autres*, 2004) ont estimé l'ordre de grandeur des économies d'impôts résultant de la déduction du coût des options (la déduction est égale à la différence entre le cours sur le marché et le prix d'achat de l'action, par le salarié, quand il exerce une option ordinaire).

Certaines études, théoriques et empiriques, analysent les options d'achat d'actions dans le contexte de l'imposition des sociétés et des effets de la fiscalité sur leurs décisions financières. Graham *et autres* (2004) étudient les conséquences fiscales pour les sociétés d'une rémunération des salariés par des options non qualifiées; ils s'intéressent en particulier aux effets des options sur les taux marginaux d'imposition et à leur incidence sur la structure financière. On fait l'hypothèse qu'en prenant des décisions sur leur structure financière, les entreprises arbitrent entre les avantages fiscaux liés ou non à l'endettement (DeAngelo et Masulis, 1980); l'idée est que, si les déductions au titre des options suffisent à réduire les taux marginaux d'imposition, elles peuvent rendre moins intéressantes les déductions d'intérêts et donc diminuer les incitations à s'endetter. Les auteurs montrent que, pour un large échantillon de sociétés américaines cotées, les déductions pour options constituent un moyen important, autre que l'endettement, d'abaisser sensiblement les taux d'imposition marginaux et que les entreprises recourant beaucoup aux options s'endettent peu; cela signifie que, dans les décisions financières des sociétés, les déductions au titre des options remplacent celles sur les intérêts.

D'autres études empiriques établissent des faits similaires (*cf.* par exemple Kahle et Shastri (2002). Amromin et Liang (2003) s'intéressent à deux conséquences des options d'achat d'actions sur les incitations fiscales à s'endetter. La déduction du coût des options crée une niche fiscale, sans rapport avec l'endettement, qui réduit l'intérêt de recourir à ce dernier. En revanche, l'octroi d'options crée également une demande de couverture contre les hausses inattendues du cours des actions, de sorte que les entreprises sont fiscalement encouragées à se couvrir en empruntant pour racheter ultérieurement des titres. A partir d'un échantillon de 500 grandes entreprises comprises dans l'indice S&P 500, ces auteurs trouvent, pendant la période 1995-2001, des données tangibles confirmant les deux effets; ils constatent aussi que l'endettement supplémentaire contracté pour se couvrir fait plus que compenser, pour les entreprises fortement taxées, la réduction des taux marginaux d'imposition.

Certaines études cherchent à déterminer si la politique fiscale a influencé le niveau et/ou la composition de la rémunération des cadres dirigeants, et en particulier le recours aux plans d'achat d'actions. Comme on l'a mentionné ci-dessus, la popularité de ces plans s'explique parfois davantage par des considérations fiscales que par des motivations économiques, même si quelques études empiriques seulement défendent ce point de vue. Selon Hite et Long (1982) ainsi que Long (1992), par exemple, les réformes du code américain des impôts ont été suivies par des changements de conception des plans d'options d'achat d'actions (voir aussi Smith et Watts, 1982).

Pour Hall et Murphy (2003), les règles fiscales et comptables – plutôt que des motivations purement économiques – expliquent l'usage répandu de la rémunération à base d'options aux États-Unis. En effet, pendant les années 1990, les modifications des normes d'information et de la fiscalité ont renforcé les liens entre la rémunération du personnel dirigeant et la performance des actions (Hall et Liebman, 2000). Selon ces auteurs, même si on n'a pu en faire la preuve empiriquement, les nouvelles règles constituent un signal implicite des pouvoirs publics en faveur de l'utilisation des options, considérées comme un mode approprié de rémunération liée aux performances : c'est particulièrement le cas de la nouvelle disposition fiscale, prise en 1994, qui supprimait les déductions au titre des rémunérations « non liées aux performances » dépassant un million de dollars (Hall et Liebman, 2000; Hall et Murphy, 2003).

En se fondant sur les règles fiscales et comptables américaines, Murphy (2002) trouve une autre explication à la pratique croissante des options aux États-Unis dans les années

1990. L'idée est que les décisions en la matière sont prises en fonction de la « perception du coût » des options et non de leur coût économique réel. Quand une société accorde une option d'achat d'actions à un salarié, elle supporte un coût économique égal à ce qu'un investisseur extérieur débourserait pour acheter l'option. Mais elle ne comptabilise pas de charge et n'encourt pas de sortie de fonds. En outre, quand l'option est exercée, la société émet une nouvelle action à l'intention du dirigeant et bénéficie d'une déduction fiscale au titre de l'écart entre le cours de l'action et le prix d'exercice. Sous l'effet de ces facteurs, le coût de l'option, tel qu'il est perçu, est très inférieur à son coût économique (Murphy, 2002; Hall et Murphy, 2003).

Pour trouver des preuves de l'influence de la politique fiscale sur le niveau ou la composition de la rémunération des dirigeants, Hall et Liebman (2000) ont examiné l'avantage ou le désavantage des options d'achat d'actions par rapport au salaire ordinaire aux États-Unis. Ils n'ont trouvé qu'une supériorité fiscale modérée des options *ordinaires* (*non qualified*) sur le salaire : en effet, l'intérêt fiscal, pour les dirigeants, de reporter l'impôt est largement annulé par l'inconvénient fiscal, pour la société, de ne pouvoir déduire les frais liés aux options des bénéfices imposables jusqu'au moment où elles sont exercées. Ils ont aussi mis en lumière un léger avantage des options *ordinaires* sur les options *incitatives* (*incentive options*), du fait que l'on ne peut déduire les frais entraînés par ces dernières. De manière générale, ils ont trouvé peu de signes tangibles démontrant que les changements du régime fiscal des options d'achat d'actions, intervenus aux États-Unis dans les années 1980 et 1990, aient beaucoup contribué au développement spectaculaire de ce mode de rémunération des dirigeants. D'autres facteurs – comme l'évolution de la gouvernance des sociétés -- semblent avoir joué davantage.

Quelques autres études ont cherché à savoir si les incitations fiscales jouaient un rôle dans le choix par les entreprises du type de rémunération qu'elles utilisent. Hite et Long (1982) font observer que, dans les années 1970, les entreprises américaines remplacèrent leurs plans incitatifs d'options d'achat d'actions par des plans d'options ordinaires; ils démontrent, preuves à l'appui, que des considérations fiscales expliquent, dans une large mesure, la nature des contrats de rémunération. Selon Core et Guay (2001), les entreprises lourdement taxées émettent moins d'options à l'intention des salariés non dirigeants, probablement parce qu'elles préfèrent pratiquer les formes traditionnelles de rémunération, telles que le salaire, qui ouvrent droit à des déductions immédiates.

Sachant que les plans d'options d'achat d'actions contribuent à rendre les incitations de la haute direction conformes aux intérêts des actionnaires de la société, Hall et Liebman (2000) étudient comment la fiscalité peut affecter le contrat optimal d'incitation des gestionnaires (c'est-à-dire la part de la rémunération liée à leurs performances). L'incidence de l'impôt semble ambiguë, car certaines conséquences se compensent. Selon leur analyse, la fiscalité a certes pour effet de réduire la proportion des bénéfices de la société perçue par les actionnaires et donc l'importance qu'ils attachent à la motivation des dirigeants, ce qui limite ensuite l'usage de la rémunération liée aux performances. Mais, comme la fiscalité amène les dirigeants à faire moins d'efforts pour tout niveau donné de rémunération liée aux performances, les actionnaires seront incités à développer ce mode de rémunération.

Niemann et Simons (2002) analysent l'influence de l'impôt sur les options d'achat d'actions en l'intégrant à un modèle mandant-mandataire, où le mandant est l'actionnaire et le mandataire le cadre dirigeant rémunéré par des options. Ils prennent en considération le régime fiscal des options à la fois au niveau de la société et à celui des personnes. Après avoir calculé la quantité optimale d'options à accorder et le prix optimal à fixer

dans un monde sans impôt, ils calculent les bénéfices qui en résultent pour les dirigeants et les actionnaires. En rapprochant ces résultats de ceux obtenus avec différents niveaux d'imposition et régimes fiscaux, ils indiquent comment les impôts peuvent fausser le dispositif optimal d'options d'achat d'actions. Ainsi, ils montrent qu'en cas d'égalité du taux d'imposition des avantages fiscaux procurés par les options ( $t_b$ ) et du taux de l'impôt sur les sociétés ( $t_c$ ) (en faisant l'hypothèse de la déductibilité du coût des options), la fiscalité n'influe pas sur la décision d'appliquer un système d'options. En revanche, quand  $t_b < t_c$ , on appliquera moins souvent un dispositif d'options qu'en cas de neutralité fiscale, car l'effet négatif de l'imposition personnelle l'emporte sur l'effet positif de la déduction au stade de la société.

La quantification des incitations est une question essentielle de la littérature économique consacrée à la rémunération de l'emploi (Core *et autres*, 2003). On peut employer différentes méthodes pour calculer l'incidence de l'impôt sur les plans d'options d'achat d'actions et la comparer à celle sur le salaire ordinaire. Selon Hall et Liebman (2000), il y a une différence fiscale fondamentale entre les options non qualifiées et le salaire : le bénéfice des options est différé et les deux formes de rémunération n'ont pas le même taux de rendement au cours de la période de report. Afin de mettre en parallèle les deux modes de rémunération, ils comparent le poids de l'impôt pour le salarié, tout en maintenant à un niveau constant le coût après impôt (valeur actuelle nette) pour la société. Pour mettre en balance l'avantage fiscal des options et le salaire en numéraire, il faut comparer un salaire avant impôt d'un montant  $X$  avec un paiement par option qui représente une valeur nette après impôt équivalente pour la société. Ainsi tout mode de paiement, que préfère le salarié est fiscalement avantageux dans une optique globale (pour une application de la méthodologie de Hall et Liebman, voir aussi Guimbert et Vallat, 2000). Les deux auteurs analysent également la différence fiscale entre les deux systèmes américains d'options d'achat d'actions : les options non qualifiées et les options incitatives. Pour un transfert d'un montant  $X$  aux salariés, les options incitatives ont toujours la préférence du cadre dirigeant sur le plan fiscal (le taux d'imposition des plus-values étant inférieur à celui de l'IRPP). En revanche, les options non qualifiées ont toujours la faveur de l'employeur dans le même esprit (le coût des options n'étant pas déductible quand elles sont incitatives). Il est indifférent à la société de provisionner aujourd'hui une somme  $X$  sous forme d'options non qualifiées ou  $X(1-t_c)$  sous forme d'options incitatives ( $t_c$  étant le taux d'imposition des bénéfices de sociétés). Dans une perspective globale (employeurs et salariés), les auteurs montrent que les dispositifs d'options incitatives ne présentent un avantage fiscal que si ce dernier (la différence entre le taux d'imposition personnelle et celui des plus-values) est assez élevé pour compenser leur coût (l'inconvénient de la non-déductibilité).

La Commission européenne a effectué une analyse exhaustive du régime fiscal des options d'achat d'actions dans l'UE et aux États-Unis (Commission européenne, 2003b). Dans cette étude, les taux de prélèvement effectifs sont calculés sur la base d'un scénario standard, qui couvre l'intégralité du cycle de vie d'un plan d'options à différents niveaux de revenus et pour des situations familiales diverses. Plus précisément, on suppose que le salarié auquel sont attribuées des options d'achat d'actions les exerce au bout de trois ans et cède les actions ainsi obtenues deux années plus tard. L'ensemble des impôts que le salarié devra acquitter, en relation avec les options reçues et les avantages dont il bénéficiera, a été actualisé à la date d'attribution pour les rendre comparables. Les calculs ont été effectués en fonction de certaines hypothèses relatives à l'évolution des portefeuilles ainsi que sur la base de trois niveaux différents de revenus d'emploi en

numéraire, de divers montants d'attribution d'options (en proportion du revenu de l'emploi) et de situations familiales variées.

L'étude arrive à la conclusion suivante : les taux de prélèvement effectifs accusent des écarts importants entre pays européens. En outre, la taxation des options sur actions est plus lourde en moyenne dans l'UE qu'aux États-Unis, car la fiscalité et les cotisations de sécurité sociale qui frappent les revenus du travail sont plus élevées. La différence, plus marquée pour les salariés célibataires, est moindre pour les couples mariés ayant des enfants. La principale limite de cette terminologie est de ne prendre en compte que l'IRPP (et les cotisations sociales), mais pas le traitement fiscal des options au niveau des sociétés.

Une étude d'Elschner *et autres* (2003) donne une estimation de la fiscalité qui pèse réellement sur les sociétés et la main-d'œuvre très qualifiée dans certains pays européens et aux États-Unis. On part de l'idée que, sur des marchés du travail qui se font concurrence pour attirer les salariés les plus compétents, les sociétés doivent les dédommager des différences internationales de charges fiscales; cet état de fait, conjugué à la fiscalité sur les bénéfices des sociétés, peut influencer sur la capacité d'un pays donné à attirer des investissements. Dans le modèle de simulation utilisé par les auteurs, les options sur actions sont considérées comme l'une des modalités possibles de rémunération du personnel. On compare le poids de l'impôt dans les différents pays au regard d'un montant donné de revenu disponible net du salarié. On calcule les taux d'imposition réels moyens pour différents niveaux de revenus ainsi que pour diverses structures de rémunération et situations familiales. L'un des principaux résultats est de montrer que le mode de rémunération influe sur le taux de prélèvement moyen. Dans la plupart des pays, la charge fiscale effective diminue sensiblement si le salarié reçoit des options d'achat d'actions; c'est le signe que cette forme de rémunération fait généralement l'objet d'un régime fiscal de faveur.

Il ressort de cette évocation de la littérature économique que la fiscalité des options sur actions soulève un certain nombre de problèmes relatifs à la qualification du revenu, au moment de l'imposition, à la nature des impôts et charges applicables ainsi qu'au traitement au stade de la société émettrice. L'interaction de ces différents aspects peut influencer la composition de la rémunération du salarié. Selon les cas, le dispositif fiscal peut soit faire obstacle à l'usage des options, soit au contraire inciter à les utiliser de préférence au salaire ordinaire. A quelques exceptions près (Hall et Liebman, 2000; Niemann et Simons, 2002), les études économiques de la fiscalité des options n'ont pas analysé intégralement les conditions dans lesquelles elle assure la *neutralité* entre l'attribution d'options et le versement d'un salaire normal.

Ce chapitre a pour objet de spécifier un traitement des options qui n'inciterait pas fiscalement une société à augmenter ou à diminuer le nombre de celles qu'elle distribue; il n'influerait pas non plus sur le choix entre l'octroi d'options d'achat d'actions et le versement d'un salaire ordinaire. Cette étude n'a pas de vocation prescriptive. On procède donc à une analyse de la neutralité pour donner une référence utile aux décideurs politiques, en laissant chaque pays juger si une forme quelconque de non-neutralité est désirable.

Il y a certaines différences par rapport aux études antérieures. Hall et Liebman (2000), puis Guimbert et Vallat (2000), comparent le régime fiscal d'un salaire ordinaire à celui des options d'achat d'actions; ils montrent les conditions dans lesquelles les options bénéficient ou non d'un avantage fiscal par rapport à la rémunération directe. Mais l'analyse suppose implicitement l'absence d'incertitude sur les résultats possible des

options, l'augmentation éventuelle de la productivité de la société par suite de leur création et le fait que le salarié recevant des options présentes une aversion au risque. Ces hypothèses disparaissent dans l'étude de Niemann et Simons (2002), où la taxation des options est intégrée à un modèle formel mandant-mandataire; il y a asymétrie d'information entre l'actionnaire – le mandant – et le salarié (dirigeant) – le mandataire – de sorte que l'employeur (la société) ignore au moment de l'émission des options l'importance de l'effort que le salarié consentira effectivement. Notre étude tient aussi explicitement compte de l'existence de l'incertitude, de la possibilité de gains de productivité supplémentaires et de l'aversion au risque de l'employé; mais, à la différence de l'analyse de Niemann et Simons, les conditions de la neutralité fiscale sont obtenues dans un contexte où la société et le salarié sont informés au même degré.

Au sein de ce cadre, l'étude traite certains problèmes qui intéressent l'imposition des options sur actions : le traitement fiscal de leur coût au stade de la société; la différence de moment de l'imposition (attribution ou exercice); la taxation en situation d'incertitude; les effets d'un éventuel surcroît de productivité de la société à la suite de l'émission d'options; enfin, les conséquences d'une possible aversion pour le risque du salarié rémunéré sous forme d'options.

Il convient de noter les hypothèses utilisées dans cette étude et aussi ses limites. En premier lieu, le régime fiscal des options sur actions est analysé dans un cadre qui ignore le laps de temps se déroulant habituellement entre l'attribution et l'exercice de l'option. On ignore donc les problèmes de report qui, comme on l'a montré plus haut (*cf.* Graham *et autres*, 2004; Kahle et Shastri, 2002; Amromin et Liang, 2003), peuvent être importants, à la fois sur le plan théorique et pratique, pour expliquer la rationalité économique des plans d'achat d'actions. Toutefois, il est peu probable que l'effet du report de l'imposition des options soit important et il n'y a pas lieu de croire qu'il influe systématiquement sur les résultats. La raison en est que, si la taxation au moment de l'exercice (plutôt que de l'attribution) donne au salarié l'avantage d'un report, il impose à l'employeur un inconvénient symétrique en retardant la déduction d'impôt sur les bénéfices de la société. Lequel des deux effets est le plus important dépend du niveau relatif du taux d'intérêt après impôt pour le salarié et du taux de rendement après impôt pour l'employeur. S'agissant des salariés prêteurs, le premier de ces taux est sans doute inférieur au deuxième. Mais, pour les salariés emprunteurs, c'est probablement l'inverse (surtout si les charges d'intérêt ne sont pas déductibles des impôts). Par conséquent, quand on considère les salariés dans leur ensemble, il n'est pas évident que l'imposition au moment de l'exercice des options soit globalement plus avantageuse qu'au moment de leur attribution.

En deuxième lieu, l'analyse se concentre sur l'aspect économique des problèmes, laissant donc de côté les questions juridiques et réglementaires qui peuvent jouer en pratique un rôle important (Hall et Liebman, 2000; Hall et Murphy, 2003). Elle ignore, par exemple, nombre des aspects juridiques de la distinction entre une société et ses actionnaires, pour analyser directement les conséquences sur ces derniers des coûts et des impôts supportés par la société. Elle n'évoque pas non plus les effets des réglementations en vigueur dans certains pays, qui limitent les transactions que peuvent effectuer les sociétés sur leurs propres actions.

Les principales conclusions de l'analyse effectuée dans la première partie de cette étude peuvent être résumées comme suit. L'autorisation donnée aux sociétés de déduire de leurs impôts le coût des options et l'égalité de traitement au niveau des personnes entre les gains découlent des options et le salaire ordinaire suffisent à assurer la neutralité

fiscale à l'égard de ces deux sources de revenus. Ce résultat (la neutralité) vaut aussi en situation d'incertitude, si l'imposition a lieu au moment de l'exercice ou si elle s'applique au moment de l'attribution sur la base de la juste valeur de marché de l'option. Il n'y a plus neutralité si la déductibilité n'existe pas au niveau de la société, tandis que l'imposition personnelle reste la même pour les deux types de rémunération. Quand on introduit dans l'analyse l'aversion au risque et les gains de productivité, la neutralité obtenue (ci-dessus) subsiste pour la taxation au moment de l'exercice et lors de l'attribution. Dans le deuxième cas, cette neutralité dépend de la valeur de l'option lors de l'attribution, en tenant compte de l'augmentation de productivité que le plan d'options d'achat d'actions induira. Si cette amélioration de la productivité ne se reflète pas dans le prix de l'action, l'imposition au moment de l'attribution ne sera pas neutre.

Le chapitre 2 est consacré à la mesure de la pression fiscale sur les options d'achat d'actions. L'objectif est double : tout d'abord, indiquer et comparer les principaux aspects du régime fiscal des options (et d'autres dispositifs de rémunération incitatifs) dans les pays de l'OCDE. Ensuite, calculer la charge fiscale sur les options et la comparer à celle qui pèse sur les revenus salariaux ordinaires. Comme on l'a mentionné ci-dessus, des études antérieures ont quantifié l'incidence de la fiscalité sur les plans d'options (voir Hall et Liebman, 2000; Guimbert et Vallat, 2000; Commission européenne, 2003b; Elschner *et autres*, 2003). Elles diffèrent à la fois par les méthodologies employées et par la couverture géographique. Ainsi, l'étude de la Commission européenne se limite aux pays de l'UE et aux États-Unis; celle d'Elschner *et autres* ne donne une estimation du prélèvement fiscal que pour certains pays européens et pour les États-Unis.

Notre étude porte sur tous les pays de l'OCDE et utilise une méthodologie spécifique pour calculer les taux d'imposition effectifs sur les options d'achat d'actions ainsi que sur d'autres systèmes de rémunération incitatifs. La méthodologie est basée sur le cadre de la publication de l'OCDE intitulée *Impôts sur les salaires*; mais on l'a élargi pour tenir compte du fait que déduire le coût des options de l'impôt sur les sociétés n'est pas toujours autorisé. Ce cadre présente l'avantage d'être accepté et compris de beaucoup. Pourtant, il faut voir qu'en matière d'options cette méthodologie s'appuie forcément sur une série simplifiée d'hypothèses, qui ne permet pas de prendre en considération toutes les facettes de leur régime fiscal. On suppose notamment l'absence d'incertitude, de sorte que le moment de la taxation (attribution ou exercice des options) n'influe ni sur le coût du travail, ni sur le coin fiscal.

On peut résumer les principaux résultats de l'analyse de la manière suivante. Dans beaucoup de pays, les options d'achat d'actions et le salaire sont soumises au même régime fiscal, les taux d'imposition effectifs étant donc identiques. Dans certains autres, le régime fiscal est le même, mais seulement sous certaines conditions, qui concernent surtout la possibilité de déduire le coût des options de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices des sociétés. Dans tous ces cas, le système fiscal est neutre à l'écart du choix entre les options d'achat d'actions et le salaire. On trouve aussi souvent des pays qui, à certaines conditions ou pour certains dispositifs, accordent aux options un traitement fiscal de faveur au niveau des personnes, tout en autorisant la déductibilité au stade de la société. Le système fiscal cesse alors d'être neutre, car les options sont fiscalement favorisées. Dans les pays en question, l'avantage fiscal des options par rapport au salaire augmente fréquemment avec le revenu; en effet, la différence entre le coin fiscal sur les options et celui sur les salaires est généralement plus grande aux niveaux élevés de revenus qu'aux niveaux moyens. Enfin, on trouve aussi de nombreux pays qui, à certaines conditions ou pour certains dispositifs d'options, prévoient à la fois un traitement fiscal préférentiel au niveau personnel et la non-déductibilité du coût des options pour la

société. En général, ces régimes fiscaux ne sont pas non plus neutres. En fonction des situations individuelles, le coin fiscal sur les options peut être plus ou moins élevé que sur le salaire ordinaire.

## 2. Cas de la certitude avec seulement l'impôt sur les sociétés

Le tableau 1.1 présente le cas le plus simple de taxation des options dans le cadre de la société, en situation de certitude, et le compare avec le versement de salaires d'un même montant. On suppose que la société peut déduire le coût d'exécution des options au moment de l'exercice. La première ligne (V0) indique la valeur initiale de la société, tandis que la seconde (nombre d'actions) indique la quantité de titres qui existe au départ. La troisième ligne (nombre d'options) indique combien d'options ont été attribuées aux salariés. La quatrième ligne (prix d'exercice) donne le prix par action que les salariés acquittent s'ils exercent leurs options. On suppose qu'il est égal à la valeur originelle des actions, qui correspond elle-même à la valeur originelle de la société divisée par le nombre de parts existant à l'origine. La ligne 5 montre l'augmentation de valeur de la société qui résulte du rendement net de ses investissements entre la date d'attribution des options et celle de leur exercice.

Tableau 1.1. Options d'achat d'actions et salaire dans l'hypothèse de la certitude

	Options sur action	Salaire
1. V0	1000	1000
2. Nombre d'actions	100	100
3. Nombre d'options	20	-
4. Prix d'exercice	10	-
5. $\Delta$ (rendement de marché)	10	10
6. Coût d'exécution des options ou salaire	1.79	1.79
7. Valeur de la déduction fiscale	0.71	0.71
8. Coût net d'impôt	1.07	1.07
9. V1 avant exercice	1010.00	1008.93
10. V2 après exercice	1210.71	-
11. V2 par action	10.09	10.09
12. Gain par action	0.09	0.09
13. Gain total des anciens actionnaires	8.93	8.93
14. Rémunération totale par option/salaire	1.79	1.79

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Ensuite, les lignes 6 à 10 du tableau 1.1 calculent l'incidence des options d'achat d'actions sur la valeur de la société. La ligne 6 indique le coût d'exécution des options (la valeur des actions lors de l'exercice moins le prix d'exercice multiplié par le nombre d'options).<sup>1</sup> La ligne 7 donne le montant de la déduction d'impôt sur les bénéfices (au taux de 40%) qu'obtient la société et la ligne 8 montre le coût net d'impôt. A la ligne 9 figure la valeur de la société après prise en compte du rendement des investissements, mais avant l'exercice des options. Puis la ligne 10 montre l'effet sur la valeur de la société de l'exercice des options, en ajoutant le montant réglé par les salariés pour acquérir les titres ( $20 \times 10 = 200$ ) et la valeur de la déduction fiscale. On notera que le coût de mise à disposition des actions n'est pas déqualifié, parce que c'est un coût d'opportunité

(la perte d'opportunité de vendre les actions nouvellement émises au prix intégral du marché) plutôt qu'un coût en numéraire.

La ligne 11 du tableau 1.1 donne la valeur de chaque action après exercice (1210.71/120) et la ligne 12 indique la différence entre cette valeur et le prix d'origine de l'action. La ligne 13 multiplie cette différence par le nombre d'actions existant à l'origine, pour obtenir le bénéfice réalisé par les actionnaires de départ, tandis que la ligne 14 la multiplie par le nombre d'options pour obtenir la valeur de la rémunération accordée sous cette forme.<sup>2</sup>

On trouve à la colonne "salaire" du tableau 1.1 des calculs équivalents pour un salaire en numéraire ayant la même valeur pour le salarié. On s'aperçoit qu'un traitement fiscal identique des options et du salaire au stade de la société (déductibilité) assure la neutralité fiscale, puisque la valeur par action (10.09) de la société est la même avec le dispositif d'options d'achat d'actions (après exercice) qu'avec le mécanisme du salaire ordinaire.

Le tableau 1.2 illustre le cas où, à la différence du salaire, les options ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. La colonne A reproduit la situation du tableau 1.1 et la colonne B montre les effets d'une suppression de la déduction. Pour un même dispositif d'options sur actions, la non-déductibilité (c'est-à-dire une valeur nulle de la déduction fiscale au titre des options) diminue la valeur de la rémunération, qui passe de 1.79 à 1.67. L'absence de déduction se traduit aussi par une moindre valeur par action (10.08) de la société (colonne B). Le salarié serait disposé à accepter ce dispositif d'options d'achat d'actions, en ne renonçant qu'à 1.67 de salaire (colonne C).

Tableau 1.2. Options d'achat d'actions et salaire dans l'hypothèse de la certitude

	A	B	C	D	E
	Options avec déduction	Options sans déduction	Salaire (équivalent)	Options sans déduction	Salaire (équivalent)
1. V0	1000	1000	1000	1000	1000
2. Nombre d'actions	100	100	100	100	100
3. Nombre d'options	20	20	-	21,8	-
4. Prix d'exercice	10	10	-	10	-
5. Δ (rendement de marché)	10	10	10	10	10
6. Coût d'exécution des options ou salaire	1.79	1.67	1.67	1.79	1.79
7. Valeur de la déduction fiscale	0.71	0	0.67	0	0.72
8. Coût net d'impôt	1.07	1.67	1.00	1.79	1.07
9. V1 avant exercice	1010	1010	1009	1010	1008.93
10. V2 après exercice	1210.71	1210.00	-	1228.00	-
11. V2 par action	10.089	10.08	10.09	10.08	10.09
12. Gain par action	0.089	0.08	0.09	0.08	0.09
13. Gain total des anciens actionnaires	8.93	8.33	9.00	8.21	8.93
14. Rémunération totale par option/salaire	1.79	1.67	1.67	1.79	1.79

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

En l'absence de déduction au titre des options, la neutralité fiscale n'existe plus. Pour faire bénéficier le salarié de la même rémunération (1.79), il faut modifier le dispositif. La société se trouve dans l'obligation d'attribuer un nombre plus élevé d'options (il passe de 20 à 21.8, colonne D). L'absence de neutralité fiscale ressort du fait que (après l'exercice des options) la valeur par action (10.08) est plus faible qu'en cas de paiement d'un salaire

(colonne E). Le nouveau dispositif rapporte aux salariés la même rémunération, mais au prix d'une perte de valeur de la société.

### 3. Prise en compte de l'imposition au niveau des personnes physiques

Cette partie introduit dans l'analyse l'imposition au niveau des personnes physiques. On peut s'en tenir à l'IRPP ou bien y ajouter les cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés. L'ensemble n'est représenté que par un taux de prélèvement marginal effectif. On fait donc l'hypothèse que l'attribution d'achat d'actions n'entraîne pas le passage dans une tranche supérieure du barème. Les cotisations de sécurité sociale des employeurs n'ont pas été intégrées à l'analyse par souci de simplification.

La colonne A du tableau 1.3a montre les résultats obtenus en ajoutant un impôt au taux de 20% au cas d'options d'achat d'actions présenté au tableau 1.1. Comme on peut le voir, il suffit d'ajouter deux lignes supplémentaires en bas du tableau. Le tableau 1.3a ne reprend pas le cas du salaire, car il y a naturellement extension de la neutralité à la situation incluant l'imposition personnelle, pourvu que les taux de prélèvement soient les mêmes pour les options sur actions que pour les salaires.

Tableau 1.3a. Options d'achat d'actions et salaires dans une hypothèse de certitude

	A	B	C	D
	Options	Options	Options	Options
	Cas standard IP à 20% IS à 40%	Sans déduction pour la société	Équivalence partielle IP à 14.3%	Équivalence totale IP à -33.3%
1. V0	1000	1000	1000	1000
2. Nombre d'actions	100	100	100	100
3. Nombre d'options	20	20	20	12
4. Prix d'exercice	10	10	10	10
5. Δ (rendement de marché)	10	10	10	10
6. Coût d'exécution des options ou salaire	1.79	1.67	1.67	1.07
7. Valeur de la déduction fiscale	0.71	0	0	0
8. Coût net d'impôt	1.07	1.67	1.67	1.07
9. V1 avant exercice	1010.00	1010.00	1010.00	1010.00
10. V2 après exercice	1210.71	1210.00	1210.00	1130.00
11. V2 par action	10.089	10.083	10.083	10.089
12. Gain par action	0.089	0.083	0.083	0.089
13. Gain total des anciens actionnaires	8.93	8.33	8.33	8.93
14. Rémunération totale par option/salaire	1.79	1.67	1.67	1.07
15. Imposition au niveau du salarié	0.36	0.33	0.24	-0.36
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.43	1.33	1.43	1.43

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%, taux d'imposition personnelle = 20%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Tableau 1.3b. Options d'achat d'actions et salaires dans une hypothèse de certitude

	A	B	C	D
	Options	Options	Options	Options
	Cas standard IP à 40% IS à 20%	Sans déduction pour la société	Équivalence partielle IP à 37.93%	Équivalence totale IP à 25%
1. V0	1333.33	1333.33	1333.33	1333.33
2. Nombre d'actions	100.00	100.00	100.00	100.00
3. Nombre d'options	20.00	20.00	20.00	16.01
4. Prix d'exercice	13.33	13.33	13.33	13.33
5. Δ (rendement de marché)	13.33	13.33	13.33	13.33
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.30	2.22	2.22	1.84
7. Valeur de la déduction fiscale	0.46	0.00	0.00	0.00
8. Coût net d'impôt	1.84	2.22	2.22	1.84
9. V1 avant exercice	1346.67	1346.67	1346.67	1346.67
10. V2 après exercice	1613.79	1613.33	1613.33	1560.14
11. V2 par action	13.45	13.44	13.44	13.45
12. Gain par action	0.11	0.11	0.11	0.11
13. Gain total des anciens actionnaires	11.49	11.11	11.11	11.49
14. Rémunération totale par option/salaire	2.30	2.22	2.22	1.84
15. Imposition au niveau du salarié	0.92	0.89	0.84	0.46
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.38	1.33	1.38	1.38

Taux de l'impôt sur les sociétés = 20%, taux d'imposition personnelle = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

La question la plus intéressante est de savoir si la non-neutralité de l'impôt personnel peut compenser la non-neutralité fiscale au stade de la société pour arriver à un résultat qui soit globalement neutre. Les colonnes B, C et D ont pour but d'y répondre. La colonne B montre l'effet de l'absence de déduction d'impôt sur les sociétés. Il y a baisse de valeur de la société et par conséquent de celle des options. Cela signifie que les actionnaires d'origine, tout comme les bénéficiaires des options, sont perdants par rapport à une situation de neutralité fiscale. La colonne C montre comment la diminution du taux de l'imposition personnelle (IP) permet aux détenteurs d'options d'obtenir la même rémunération nette d'impôt que dans la colonne A, en supposant que le nombre d'options reste identique. Mais il faut bien voir que la valeur de la société après l'exercice des options demeure moins élevée que dans la colonne A : les actionnaires d'origine sont donc perdants et il n'y a pas neutralité globale.

Pour obtenir la neutralité complète, on doit abaisser encore davantage le taux de l'imposition personnelle, pour que la société puisse émettre moins d'options et assurer le même avantage après impôt aux bénéficiaires. On le voit dans la colonne D, où le taux de l'imposition personnelle est négatif. Toutefois, une comparaison avec la colonne A montre que la fiscalité a eu pour effet de modifier le nombre des options et la valeur de la société.

Pour une compréhension plus complète de ce résultat, on notera que l'impôt personnel (Tp) introduit un coin entre la rémunération nette de l'option (ligne 16) et sa rémunération totale (ligne 14), qui est aussi égale au coût d'exécution des options (ligne 6). Parallèlement, le taux de la déduction d'impôt sur les sociétés (Tc) crée un coin entre le coût d'exécution des options (ligne 6) et le même coût après impôt (ligne 8). L'expression mathématique est la suivante :

ligne 16 =  $(1-T_p) \times$  par ligne 6 et ligne 8 =  $(1-T_c) \times$  par ligne 6, de sorte que ligne 8 = ligne 16  $\times (1-T_c)/(1-T_p)$

C'est la ligne 8 qui influe vraiment sur la valeur de la société, parce qu'il s'agit du coût après impôt des options d'achat d'actions. En revanche, la ligne 16 est celle qui importe vraiment aux bénéficiaires. Ainsi, le rapport entre les deux -  $(1-T_c)/(1-T_p)$  - constitue le ratio coût/avantages des options. Dans la colonne A, il est de 0.75 (=  $(1-0.4)/(1-0.2)$ ). Cela correspond à la neutralité, puisque le même ratio s'applique aux salaires normaux. Dans la colonne B, il s'élève à 1.25 et il y a alors non-neutralité. La colonne C représente une élimination partielle de cette non-neutralité, mais la neutralité complète n'est réalisée que dans la colonne D où la valeur du ratio revient à 0.75 (=  $1/1.333$ ).

En définitive, on remarquera qu'un taux négatif d'imposition personnelle n'aurait pas été nécessaire dans la colonne D si, dans le premier cas (colonne A), ce taux avait été supérieur à celui de l'impôt sur les sociétés. Le ratio coût/avantages aurait alors été supérieur à 1 et la neutralité rétablie de la colonne D aurait été aussi de pair avec un ratio supérieur à 1. Ce résultat figure au tableau 1.3b, qui fait les mêmes hypothèses que le tableau 1.3a, sinon que le taux de l'impôt sur les sociétés est de 20% et celui de l'impôt personnel de 40% initialement. Notons que la réduction du premier fait augmenter la valeur de l'entreprise et le rendement de marché après impôt.

#### 4. Prise en compte de l'incertitude

Dans cette partie, on introduit l'incertitude de la façon la plus simple qui soit. On suppose qu'il existe deux valeurs possibles des actions de la société quand les détenteurs d'options ont le droit de les exercer, et cela en fonction du rendement des investissements réalisés. Dans un cas, décrit à la colonne A, les rendements sont supérieurs à la moyenne et les options sont « dans la monnaie ». Dans la situation décrite à la colonne B, les rendements sont inférieurs à la moyenne et les options sont « en dehors de la monnaie ». On fait l'hypothèse que ces deux résultats aient une probabilité égale et que la valeur anticipée de l'action, juste avant l'exercice des options, soit égale à celle des exemples ci-dessus.<sup>3</sup> En ce qui concerne les tableaux 1.4a et 1.4b, on suppose aussi que (pour différentes combinaisons de taux d'imposition des personnes physiques et des sociétés) le prélèvement fiscal intervient au moment de l'exercice, de sorte que l'impôt payé dépend de celui des deux résultats qui se produit. Tout au long de cette partie et de la suivante, on fait l'hypothèse que la société soit autorisée à déduire l'intégralité du coût des options et que les salariés subissent, au titre des options, un taux d'imposition égal à celui qui frappe un salaire ordinaire.

Au moment de l'émission des options, personne ne sait lequel des deux résultats se matérialisera; la société (à condition qu'elle ait une attitude neutre vis-à-vis du risque) s'intéresse donc à la valeur anticipée des résultats. Celle-ci est présentée à la colonne C. Il convient de relever que l'avantage attendu des options est supérieur dans ce cas à celui où il y a certitude. Cela s'explique par l'asymétrie entre les rendements positifs et négatifs. Les premiers se reflètent intégralement dans le bénéfice tiré des options, mais pas les seconds.

Tableau 1.4a. Options d'achat d'actions et salaires en situation d'incertitude : imposition au moment de l'exercice

	A Options dans la monnaie	B Options en dehors de la monnaie	C Options Valeur anticipée	D Salaire Valeur anticipée
1. V0	1000	1000	1000	1000
2. Nombre d'actions	100	100	100	100
3. Nombre d'options	20	20	20	
4. Prix d'exercice	10	10	10	
5. $\Delta$ (rendement de marché)	25	-5	10	10
6. Coût d'exécution des options ou salaire	4.46	0	2.23	2.23
7. Valeur de la déduction fiscale	1.79	0	0.89	0.89
8. Coût net d'impôt	2.68	0	1.34	1.34
9. V1 avant exercice	1025.00	995.00	1010.00	1008.66
10. V2 après exercice	1226.79	995.00	1110.89	
11. V2 par action	10.223	9.95	10.087	10.087
12. Gain par action	0.223	-0.05	0.087	0.087
13. Gain total des anciens actionnaires	22.32	-5.00	8.66	8.66
14. Rémunération totale par option/salaire	4.46	0	2.23	2.23
15. Imposition au niveau du salarié	0.89	0	0.45	0.45
16. Rémunération nette totale par option/salaire	3.57	0	1.79	1.79

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%, taux d'imposition personnelle = 20%; Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Tableau 1.4b. Options d'achat d'actions et salaires en situation d'incertitude : imposition au moment de l'exercice

	A Options dans la monnaie	B Options en dehors de la monnaie	C Options Valeur anticipée	D Salaire Valeur anticipée
1. V0	1333.33	1333.33	1333.33	1333.33
2. Nombre d'actions	100.00	100.00	100.00	100.00
3. Nombre d'options	20.00	20.00	20.00	
4. Prix d'exercice	13.33	13.33	13.33	
5. $\Delta$ (rendement de marché)	33.33	-6.67	13.33	13.33
6. Coût d'exécution des options ou salaire	5.75	0.00	2.87	2.87
7. Valeur de la déduction fiscale	1.15	0.00	0.57	0.57
8. Coût net d'impôt	4.60	0.00	2.30	2.30
9. V1 avant exercice	1366.67	1326.67	1346.67	1344.37
10. V2 après exercice	1634.48	1326.67	1480.57	
11. V2 par action	13.62	13.27	13.44	13.44
12. Gain par action	0.29	-0.07	0.11	0.11
13. Gain total des anciens actionnaires	28.74	-6.67	11.03	11.03
14. Rémunération totale par option/salaire	5.75	0.00	2.87	2.87
15. Imposition au niveau du salarié	2.30	0.00	1.15	1.15
16. Rémunération nette totale par option/salaire	3.45	0.00	1.72	1.72

Taux de l'impôt sur les sociétés = 20%, taux d'imposition personnelle = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

On peut examiner le problème de la neutralité en comparant le contenu de la colonne C à la situation qui existerait si les employés percevaient un salaire certain égal à l'avantage attendu des options (colonne D). Une comparaison des colonnes C et D montre que la valeur de la société sera identique dans les deux cas, de même que les salaires et les gains procurés par les options sont égaux après impôt. Nous pouvons donc conclure que la fiscalité des options est en l'occurrence neutre.

Les tableaux 1.5a et 1.5b présentent une analyse de la même situation, sauf que la taxation a maintenant lieu au stade de l'attribution et sur la base de la juste valeur de marché des actions. Cela implique que l'imposition personnelle et les déductions fiscales permises à la société soient basées sur la valeur anticipée du bénéfice des options; elles seront donc identiques, que les options soient ou non « dans la monnaie ».

Comme dans le cas de la taxation lors de l'exercice, une comparaison des colonnes C et D indique que la fiscalité des options est alors neutre. Toutefois, on notera avec intérêt que le gain attendu des options est légèrement moins élevé que dans le cas de l'imposition au moment de leur exercice. La raison en est que la valeur de la déduction fiscale est moindre dans l'hypothèse où les options sont « dans la monnaie » que quand la taxation intervient au moment de l'exercice. Cela réduit la valeur des actions « dans la monnaie » et donc celle des options d'achat. Mais c'est évidemment compensé par une déduction supérieure si les options sont en dehors de la monnaie, de sorte que la valeur des actions ne baisse pas autant que dans les tableaux 1.4a et 1.4b. Toutefois la valeur des options lors de l'exercice n'est pas affectée, puisqu'elles en sont dépourvues. Il faut aussi voir que le gain total anticipé des anciens actionnaires (ligne 13, colonne C) est un peu plus élevé que dans les tableaux 4a et 4b. C'est la contrepartie de la moindre rémunération tirée des options. En fait, la société pourrait obtenir exactement les mêmes résultats anticipés avec une taxation lors de l'attribution que lors de l'exercice, si elle émettait un peu plus d'options.

Tableau 1.5a. **Options d'achat d'actions et salaires en situation d'incertitude : imposition au moment de l'attribution**

	A Options dans la monnaie	B Options en dehors de la monnaie	C Options Valeur anticipée	D Salaire Valeur anticipée
1. V0	1000	1000	1000	1000
2. Nombre d'actions	100	100	100	100
3. Nombre d'options	20	20	20	
4. Prix d'exercice	10	10	10	
5. Δ (rendement de marché)	25	-5	10	10
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.16	2.16	2.16	2.16
7. Valeur de la déduction fiscale	0.86	0.86	0.86	0.86
8. Coût net d'impôt	1.29	1.29	1.29	1.29
9. V1 avant exercice	1025.86	995.86	1010.86	1008.71
10. V2 après exercice	1225.86	995.86	1110.86	
11. V2 par action	10.22	9.96	10.09	10.09
12. Gain par action	0.215	-0.041	0.087	0.087
13. Gain total des anciens actionnaires	21.55	-4.14	8.71	8.71
14. Rémunération totale par option/salaire	4.31	0	2.16	2.16
15. Imposition au niveau du salarié	0.43	0.43	0.43	0.43
16. Rémunération nette totale par option/salaire	3.88	-0.43	1.72	1.72

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%, taux d'imposition personnelle = 20%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Tableau 1.5b. **Options d'achat d'actions et salaires en situation d'incertitude : imposition au moment de l'attribution**

	A Options dans la monnaie	B Options en dehors de la monnaie	C Options Valeur anticipée	D Salaires Valeur anticipée
1. V0	1333.33	1333.33	1333.33	1333.33
2. Nombre d'actions	100.00	100.00	100.00	100.00
3. Nombre d'options	20.00	20.00	20.00	
4. Prix d'exercice	13.33	13.33	13.33	
5. Δ (rendement de marché)	33.33	-6.67	13.33	13.33
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.82	2.82	2.82	2.82
7. Valeur de la déduction fiscale	0.56	0.56	0.56	0.56
8. Coût net d'impôt	2.26	2.26	2.26	2.26
9. V1 avant exercice	1367.23	1327.23	1347.23	1344.41
10. V2 après exercice	1633.90	1327.23	1480.56	
11. V2 par action	13.62	13.27	13.44	13.44
12. Gain par action	0.28	-0.06	0.11	0.11
13. Gain total des anciens actionnaires	28.25	-6.10	11.07	11.07
14. Rémunération totale par option/salaire	5.65	0.00	2.82	2.82
15. Imposition au niveau du salarié	1.13	1.13	1.13	1.13
16. Rémunération nette totale par option/salaire	4.52	-1.13	1.69	1.69

Taux de l'impôt sur les sociétés = 20%, taux d'imposition personnelle = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

## 5. Prise en compte de l'éventualité d'une productivité différente

Dans les parties précédentes, l'analyse reposait sur l'hypothèse que l'émission d'options d'achat d'actions n'augmentait pas la productivité de la société. Elle est maintenant écartée. Le principal objectif de cet élargissement de l'analyse est d'évaluer – dans le cadre de l'incertitude – la différence entre l'imposition au moment de l'exercice et à celui de l'attribution; il s'agit également d'apprécier si la fiscalité des options est neutre comparativement à celle d'un salaire ordinaire, lorsque leur création peut accroître la productivité de la société.

Il y a un moyen simple d'introduire la question dans l'analyse; c'est de supposer que le salarié est en mesure de produire un effort « normal » ou « supplémentaire ». Il est possible de représenter les différents niveaux d'effort par des changements dans la distribution des divers résultats probables : avec des efforts « normaux », tous les résultats (options « dans la monnaie » ou non) ont une probabilité égale, alors que les efforts « supplémentaires » rendent plus probables des résultats positifs (options « dans la monnaie ») et moins probables des résultats négatifs (options « en dehors de la monnaie »).

Compte tenu des buts poursuivis, il n'est pas nécessaire de représenter les rapports entre la société et le salarié comme une relation mandant-mandataire avec asymétrie de l'information.<sup>4</sup> On peut supposer que la société et le salarié sont informés au même degré.

Contrairement à la partie précédente, la prise en compte des efforts supplémentaires du salarié augmente la probabilité de résultats « dans la monnaie » (par exemple de 50 à 70%), alors que des résultats « hors de la monnaie » deviennent moins probables (la probabilité passe par exemple de 50 à 30%). En supposant que l'imposition ait lieu lors de l'exercice, les tableaux 1.6a et 1.6b (colonne A) décrivent la même situation que les tableaux 1.4a et 1.4b (colonne C); en revanche, la colonne B indique la valeur anticipée des options en cas d'efforts supplémentaires du salarié. Finalement, pour vérifier la

neutralité de la fiscalité des options, on calcule aussi l'équivalent en numéraire, en faisant l'hypothèse d'une hausse identique de la productivité (colonne C).

Tableau 1.6a. **Options d'achat d'actions avec gains de productivité : imposition au moment de l'exercice**

	A	B	C
	Options Valeur anticipée Productivité normale	Options Valeur anticipée Surcroît de productivité	Équivalent en numéraire
1. V0	1000	1000	1000
2. Nombre d'actions	100	100	100
3. Nombre d'options	20	20	
4. Prix d'exercice	10	10	
5. Δ (rendement de marché)	10	16	16
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.23	3.12	3.12
7. Valeur de la déduction fiscale	0.89	1.25	1.25
8. Coût net d'impôt	1.34	1.87	1.87
9. V1 avant exercice	1010.00	1016.00	1014.13
10. V2 après exercice	1110.89	1157.25	
11. V2 par action	10.087	10.14	10.14
12. Gain par action	0.087	0.14	0.14
13. Gain total des anciens actionnaires	8.66	14.12	14.12
14. Rémunération totale par option/salaire	2.23	3.12	3.12
15. Imposition au niveau du salarié	0.45	0.62	0.62
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.79	2.50	2.50

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%, taux d'imposition personnelle = 20%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Tableau 1.6b. **Options d'achat d'actions avec gains de productivité : imposition au moment de l'exercice**

	A	B	C
	Options Valeur anticipée Productivité normale	Options Valeur anticipée Surcroît de productivité	Équivalent en numéraire
1. V0	1333.33	1333.33	1333.33
2. Nombre d'actions	100.00	100.00	100.00
3. Nombre d'options	20.00	20.00	
4. Prix d'exercice	13.33	13.33	
5. Δ (rendement de marché)	13.33	21.33	21.33
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.87	4.02	4.02
7. Valeur de la déduction fiscale	0.57	0.80	0.80
8. Coût net d'impôt	2.30	3.22	3.22
9. V1 avant exercice	1346.67	1354.67	1351.45
10. V2 après exercice	1480.57	1542.14	
11. V2 par action	13.44	13.51	13.51
12. Gain par action	0.11	0.18	0.18
13. Gain total des anciens actionnaires	11.03	18.11	18.11
14. Rémunération totale par option/salaire	2.87	4.02	4.02
15. Imposition au niveau du salarié	1.15	1.61	1.61
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.72	2.41	2.41

Taux de l'impôt sur les sociétés = 20%, taux d'imposition personnelle = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Les gains de productivité se traduisent par une hausse de la valeur anticipée des options et de celle de la société. Compte tenu des nouvelles valeurs attendues, la colonne C montre que la fiscalité des options est neutre, même dans cette situation.

Les tableaux 1.7a et 1.7b décrivent le même cas, à la différence que la taxation a lieu lors de l'attribution. Comme dans la partie précédente (tableaux 1.5a et 1.5b), la base imposable est la juste valeur de marché des options. On peut soutenir que cette valeur

sera la même qu'en l'absence d'éventuels gains de productivité, car le « marché » ne dispose pas des mêmes informations que les salariés (et les employeurs). Ainsi, dans la colonne B, la valeur de marché des options, lors de l'attribution, est déterminée en faisant l'hypothèse d'une productivité « normale ».

Toutefois, on trouve aussi à la colonne D le cas où, au moment de l'attribution, le « marché » évalue les options en pensant que la productivité va augmenter.

La colonne A décrit une situation identique à la colonne C des tableaux 1.5a et 1.5b (incertitude, imposition lors de l'attribution, productivité normale); la colonne B, pour sa part, indique la valeur anticipée des options en cas d'efforts supplémentaires du salarié. Enfin, pour vérifier si la fiscalité des options est neutre, on calcule aussi l'équivalent en numéraire pour le salarié (colonne E), en faisant l'hypothèse de gains de productivité identiques.

Comme dans les tableaux 1.6a et 1.6b, les gains de productivité se traduisent par une hausse de la valeur attendue des options et de la valeur par action de la société (qui passe de 10.09 à 10.14).

Les tableaux 1.7a et 1.7b donnent deux autres résultats principaux :

- Les colonnes B et C indiquent la non-neutralité de l'imposition des options lors de l'attribution, quand leur valeur est insensible aux effets sur la productivité.
- En revanche, les colonnes D et E montrent que la neutralité fiscale est rétablie si les effets sur la productivité se retrouvent dans la valeur des options.

Tableau 1.7a. **Options d'achat d'actions avec gains de productivité : imposition au moment de l'attribution**

	A Options Valeur anticipée Productivité normale	B Options Valeur anticipée Surcroît de productivité	C Équivalent en numéraire	D Valeur anticipée des options Surcroît de productivité <sup>1</sup>	E Équivalent en numéraire
1. V0	1000	1000	1000	1000	1000
2. Nombre d'actions	100	100	100	100	100
3. Nombre d'options	20	20		20	
4. Prix d'exercice	10	10		10	
5. $\Delta$ (rendement de marché)	10	16	16	16	16
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.16	2.16	3.23	3.06	3.06
7. Valeur de la déduction fiscale	0.86	0.86	1.29	1.22	1.23
8. Coût net d'impôt	1.29	1.29	1.94	1.84	1.84
9. V1 avant exercice	1010.86	1016.86	1014.06	1017.22	1014.16
10. V2 après exercice	1110.86	1156.86		1157.22	
11. V2 par action	10.09	10.138	10.14	10.14	10.14
12. Gain par action	0.087	0.138	0.14	0.14	0.14
13. Gain total des anciens actionnaires	8.71	13.84	14.06	14.16	14.16
14. Rémunération totale par option/salaire	2.16	3.02	3.23	3.06	3.06
15. Imposition au niveau du salarié	0.43	0.43	0.65	0.61	0.61
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.72	2.59	2.59	2.45	2.45

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%, taux d'imposition personnelle = 20%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

1. Dans ce cas, la valeur de marché des options lors de l'attribution est déterminée en faisant l'hypothèse d'une productivité « supérieure ».

Tableau 1.7b. Options d'achat d'actions avec gains de productivité : imposition au moment de l'attribution

	A Options Valeur anticipée Productivité normale	B Options Valeur anticipée Surcroît de productivité	C Équivalent en numéraire	D Options Valeur anticipée Surcroît de productivité <sup>1</sup>	E Équivalent en numéraire
1. V0	1333.33	1333.33	1333.33	1333.33	1333.33
2. Nombre d'actions	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
3. Nombre d'options	20.00	20.00		20.00	
4. Prix d'exercice	13.33	13.33		13.33	
5. Δ (rendement de marché)	13.33	21.33	21.33	21.33	21.33
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.82	2.82	4.71	3.98	3.98
7. Valeur de la déduction fiscale	0.56	0.56	0.94	0.80	0.80
8. Coût net d'impôt	2.26	2.26	3.77	3.19	3.19
9. V1 avant exercice	1347.23	1355.23	1350.90	1355.46	1351.48
10. V2 après exercice	1480.56	1541.90		1542.13	
11. V2 par action	13.44	13.51	13.51	13.51	13.51
12. Gain par action	0.11	0.18	0.18	0.18	0.18
13. Gain total des anciens actionnaires	11.07	17.94	17.57	18.15	18.15
14. Rémunération totale par option/salaire	2.82	3.95	4.71	3.98	3.98
15. Imposition au niveau du salarié	1.13	1.13	1.88	1.59	1.59
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.69	2.82	2.82	2.39	2.39

Taux de l'impôt sur les sociétés = 20%, taux d'imposition personnelle = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

1. Dans ce cas, la valeur de marché des options lors de l'attribution est déterminée en faisant l'hypothèse d'une productivité « supérieure ».

## 6. Prise en compte de l'aversion au risque des salariés

Dans cette partie, nous examinons le problème de la propension du salarié à prendre des risques. Nous faisons l'hypothèse que la société a un comportement neutre vis-à-vis du risque, mais que le salarié fait preuve d'une aversion en la matière. Cela signifie qu'il évalue les options d'achat d'actions à un niveau inférieur à leur valeur de marché.

Dès lors, il existe une disparité entre le coût réel que représente pour la société la rémunération sous forme d'options (C) et la valeur de l'avantage (B) dont bénéficie le salarié ( $C > B$ ). Le ratio coût/avantages (B/C) est inversement proportionnel au degré d'aversion au risque du salarié.

Si l'on suppose que l'émission d'options n'augmente pas la productivité de la société, il est plus efficace pour elle de verser une rémunération en numéraire (salaire) que d'attribuer des options, afin d'assurer au salarié la même rétribution nette. Mais la société peut être incitée à distribuer des options d'achat d'actions s'il en résulte une amélioration suffisante de la productivité pour compenser le coût plus élevé de ces options.

Tout d'abord, nous analysons la question de l'aversion au risque et de la productivité dans l'hypothèse d'une non fiscalisation; ensuite, nous envisageons les effets de la taxation des sociétés et des revenus personnels.

Le tableau 1.8 illustre le cas de l'aversion au risque en l'absence présumée d'impôts (sur les sociétés et les personnes physiques). La colonne A montre la valeur anticipée des options, calculée comme au tableau A (incertitude), mais dans l'hypothèse d'une non imposition (de sorte que la valeur de la société et le taux de rendement après impôt augmentent). Dans l'exemple, la rémunération par options est maintenant réduite de 50% à cause de l'aversion au risque; on l'indique en ajoutant une ligne supplémentaire (la

ligne 17) en bas du tableau. Quand il y a aversion au risque, la valeur actualisée de la rétribution sous forme d'options diminue de 2.23 à 1.12.

Comparativement au salaire (colonne B), l'aversion au risque du salarié réduit le revenu net procuré par les options, *ceteris paribus*. Une autre solution serait d'octroyer la même somme nette au collaborateur, de manière plus efficace pour la société, en lui versant un salaire en numéraire de montant équivalent. Dans ce cas (non illustré dans le tableau), la diminution du coût à la charge de la société augmenterait sa valeur (par action) et le gain total des anciens actionnaires.

Étant donné son aversion au risque, le salarié n'est disposé à adhérer au plan d'options (et à renoncer à la certitude de l'équivalent en numéraire) que si ce plan lui assure la même rémunération actualisée. Cela signifie qu'il demande une rétribution plus élevée, laquelle prend la forme d'un nombre supérieur d'options, *ceteris paribus*.

On voit, à la troisième colonne du tableau 1.8, qu'il faut faire passer le nombre d'options de 12 à 27.3 pour assurer au salarié l'équivalent net d'un paiement en numéraire. Dans ce cas, le supplément de rémunération brute qui doit être accordé au salarié est compensé par une réduction d'égal montant du gain total réalisé par les anciens actionnaires. Mais, du point de vue de la société, ce dispositif d'options est moins attractif que le versement en numéraire d'un salaire équivalent (colonne B). La société n'aura intérêt à proposer le dispositif d'options que si elle prévoit des gains de productivité suffisants.

La colonne D du tableau 1.8 montre de combien doit augmenter la productivité pour compenser le coût plus élevé du dispositif d'options. Avec un rendement de marché de 19.39, il est indifférent à la société d'attribuer des options ou de régler un salaire en numéraire.<sup>5</sup> Si les niveaux de productivité anticipés sont supérieurs, le dispositif d'options est toujours préférable pour la société (et le salarié) que le salaire.

Néanmoins, la rémunération actualisée figurant à la colonne D est plus qu'il n'en faut pour persuader le personnel d'accepter le plan d'options et d'augmenter la productivité. Il est donc possible de trouver un équilibre intermédiaire : les salariés ont assez d'incitations pour accepter les options, mais la société en réduit le nombre et réalise les mêmes bénéfices avec un moindre rendement de marché (productivité).

La colonne E décrit l'équilibre intermédiaire dans lequel une conjonction spécifique d'un nombre majoré d'options et d'une productivité supplémentaire donne, pour la société et le salarié, des résultats équivalents au cas du salaire ordinaire. Cela signifie qu'il est possible de compenser intégralement le surcoût supporté par la société et l'aversion au risque du salarié. En fait, quand on compare la colonne E à la colonne B, on constate que la valeur de la société et les gains totaux des anciens actionnaires sont les mêmes ainsi que la rémunération nette du salarié. Il est toujours préférable, tant pour la société que pour le salarié, d'avoir des options qui entraînent un niveau de productivité (taux de rendement) dépassant 18.9, plutôt que de verser/percevoir le salaire ordinaire.

Les tableaux 1.9a et 1.9b décrivent le même cas que le tableau 1.8, mais ils incluent l'imposition de la société et des revenus personnels, tout en supposant que les options soient taxées au moment de l'exercice. Le nombre d'options a été modifié pour obtenir la même rémunération totale (ligne 14) qu'au tableau 1.8.

La colonne A indique la valeur anticipée des options, lorsque l'imposition a lieu au moment de l'exercice et la valeur actualisée en cas d'aversion au risque (ligne 17). La colonne B indique le dispositif équivalent (pour la société) avec salaire en numéraire.

Tableau 1.8. Options d'achat d'actions avec aversion au risque : absence d'imposition

	A Options Valeur attendue	B Salaire (équivalent en numéraire)	C Options Augmentation de leur nombre	D Options Productivité supérieure	E Options Équilibre intermédiaire
1. V0	1666.67	1666.67	1666.67	1666.67	1666.67
2. Nombre d'actions	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
3. Nombre d'options	12.00		27.30	27.30	24.50
4. Prix d'exercice	16.67		16.67	16.67	16.67
5. Δ (rendement de marché)	16.67	16.67	16.67	19.39	18.90
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.23	2.23	4.47	4.95	4.47
7. Valeur de la déduction fiscale	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
8. Coût net d'impôt	2.23	2.23	4.47	4.95	4.47
9. V1 avant exercice	1683.33	1681.10	1683.33	1686.06	1685.56
10. V2 après exercice	1783.33		1910.83	1938.36	1907.94
11. V2 par action	16.81	16.81	16.79	16.81	16.81
12. Gain par action	0.14	0.14	0.12	0.14	0.14
13. Gain total des anciens actionnaires	14.43	14.43	12.20	14.44	14.43
14. Rémunération totale par option/salaire	2.23	2.23	4.47	4.95	4.47
15. Imposition au niveau du salarié	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
16. Rémunération nette totale par option/salaire	2.23	2.23	4.47	4.95	4.47
17. Rémunération actualisée/valeur du salaire	1.12	2.23	2.23	2.48	2.23

Dans l'hypothèse de l'aversion au risque, le même coût pour la société correspond à un moindre bénéfice tiré des options par le salarié. En d'autres termes, la société peut accorder, à moindre frais, un avantage identique au salarié en lui versant un salaire ordinaire.

La colonne C indique de combien on doit augmenter le nombre d'options attribuées au salarié pour compenser son aversion au risque. En augmentant la quantité d'options allouées au salarié, on lui permet de recevoir la même rémunération anticipée qu'en l'absence d'aversion au risque (équivalent en numéraire). Mais, cela implique pour la société un surcoût, qui se traduit par une baisse de sa valeur par action (après l'exercice des options) et une réduction du gain total pour les anciens actionnaires.

La colonne D montre ce que doit être la hausse de productivité anticipée de la société pour compenser les surcoûts. A un niveau de productivité de 11.63, il est indifférent à la société d'attribuer des options ou de régler un salaire en numéraire. Quand le niveau de productivité attendu dépasse 11.63, le dispositif d'options est toujours préférable au salaire pour la société (et le salarié).

La colonne E décrit l'équilibre intermédiaire possible, dans lequel le nombre plus limité d'options émises et la moindre progression de la productivité anticipée rendent les options exactement aussi attractives que le salaire.

Pour apprécier la neutralité fiscale dans ces situations, il faut rechercher si les gains de productivité (rendement de marché) nécessaires pour rendre les options attractives sont les mêmes avec et sans impôt. En l'absence d'impôt (tableau 1.8), la hausse requise du taux de rendement avant impôt était de 2.23 (=18.90-16.67). Cela devient une progression du taux de rendement après impôt de 1.34, avec un taux d'impôt sur les sociétés de 40%, et de 1.79 s'il est de 20%. Compte tenu de la marge d'erreur d'arrondissement, ces chiffres correspondent aux augmentations nécessaires du rendement de marché indiquées respectivement aux tableaux 1.9a et 1.9b. Dans ces cas de figure, l'impôt ne fausse pas le choix d'introduire ou non des options et peut donc être considéré comme neutre.

Tableau 1.9a. Options d'achat d'actions avec aversion au risque : imposition lors de l'exercice

	A Options Valeur attendue	B Salaires (équivalent en numéraire)	C Options Augmentation de leur nombre	D Options Productivité supérieure	E Options Équilibre intermédiaire
1. V0	1000	1000	1000	1000.0	1000.0
2. Nombre d'actions	100	100	100	100.0	100.0
3. Nombre d'options	20		45.45	45.45	40.83
4. Prix d'exercice	10		10	10	10
5. $\Delta$ (rendement de marché)	10	10	10	11.63	11.34
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.23	2.23	4.46	4.95	4.47
7. Valeur de la déduction fiscale	0.89	0.89	1.79	1.98	1.79
8. Coût net d'impôt	1.34	1.34	2.68	2.97	2.68
9. V1 avant exercice	1010.00	1008.66	1010.00	1011.63	1011.34
10. V2 après exercice	1110.89		1239.06	1265.58	1235.54
11. V2 par action	10.09	10.09	10.07	10.09	10.09
12. Gain par action	0.09	0.09	0.07	0.09	0.09
13. Gain total des anciens actionnaires	8.66	8.66	7.32	8.66	8.66
14. Rémunération totale par option/salaire	2.23	2.23	4.46	4.95	4.47
15. Imposition au niveau du salarié	0.45	0.45	0.89	0.99	0.89
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.79	1.79	3.57	3.96	3.57
17. Rémunération actualisée/valeur du salaire	0.89	1.79	1.79	1.98	1.79

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%, taux d'imposition personnelle = 20%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Tableau 1.9b. Options d'achat d'actions avec aversion au risque : imposition lors de l'exercice

	A Options Valeur attendue	B Salaires (équivalent en numéraire)	C Options Augmentation de leur nombre	D Options Productivité supérieure	E Options Équilibre intermédiaire
1. V0	1333.33	1333.33	1333.33	1333.33	1333.33
2. Nombre d'actions	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
3. Nombre d'options	14.99		34.05	34.05	30.58
4. Prix d'exercice	13.33		13.33	13.33	13.33
5. $\Delta$ (rendement de marché)	13.33	13.33	13.33	15.51	15.12
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.23	2.23	4.46	4.94	4.46
7. Valeur de la déduction fiscale	0.45	0.45	0.89	0.99	0.89
8. Coût net d'impôt	1.78	1.78	3.57	3.96	3.57
9. V1 avant exercice	1346.66	1344.88	1346.66	1348.84	1348.45
10. V2 après exercice	1447.01		1574.58	1601.51	1571.40
11. V2 par action	13.45	13.45	13.43	13.45	13.45
12. Gain par action	0.12	0.12	0.10	0.12	0.12
13. Gain total des anciens actionnaires	11.55	11.55	9.76	11.55	11.55
14. Rémunération totale par option/salaire	2.23	2.23	4.46	4.94	4.46
15. Imposition au niveau du salarié	0.89	0.89	1.78	1.98	1.78
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.34	1.34	2.68	2.97	2.68
17. Rémunération actualisée/valeur du salaire	0.67	1.34	1.34	1.48	1.34

Taux de l'impôt sur les sociétés = 20%, taux d'imposition personnelle = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Les tableaux 1.10a et 1.10b décrivent les mêmes cas, si ce n'est que l'imposition des options s'effectue maintenant lors de leur attribution. Ici encore, on ajuste le nombre des options pour que le revenu total qui en découle soit le même qu'au tableau 1.8. Les

colonnes A et B présentent les résultats de l'imposition des options au moment de l'attribution sur la base de leur juste valeur de marché. Comme auparavant, le salaire ordinaire (équivalent en numéraire pour la société) procure au salarié une rémunération nette plus élevée.

Les équivalents des colonnes C et D du tableau 1.8 ne figurent pas aux tableaux 1.10a ou 1.10b; on montre deux alternatives d'équilibre intermédiaire : la première repose sur une valorisation des options qui tient compte des gains de productivité et la deuxième sur une valorisation qui ne le fait pas.

Dans l'équilibre intermédiaire 1, les tableaux 1.10a et 1.10b indiquent les mêmes rendements de marché nécessaires que les tableaux 1.9a et 1.9b, respectivement. La neutralité fiscale est donc confirmée encore une fois. Mais, conformément aux commentaires relatifs au tableau 7, l'équilibre intermédiaire 2 montre que la fiscalité ne sera pas neutre si les valeurs des options ne reflètent pas l'amélioration de la productivité.

**Tableau 1.10a. Options d'achat d'actions avec aversion au risque : imposition au moment de l'attribution**

	A Options Valeur anticipée	B Salaire (équivalent en numéraire)	C Options Équilibre intermédiaire 1	D Options Équilibre intermédiaire 2
1. V0	1000.00	1000	1000.00	1000.00
2. Nombre d'actions	100.00	100	100.00	100.00
3. Nombre d'options	20.83		44.17	44.17
4. Prix d'exercice	10.00		10.00	10.00
5. $\Delta$ (rendement de marché)	10.00	10	11.34	11.34
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.23	2.23	4.47	4.08
7. Valeur de la déduction fiscale	0.89	0.89	1.79	1.63
8. Coût net d'impôt	1.34	1.34	2.68	2.45
9. V1 avant exercice	1010.89	1008.66	1013.13	1012.97
10. V2 après exercice	1115.07		1253.66	1253.51
11. V2 par action	10.09	10.09	10.09	10.09
12. Gain par action	0.09	0.09	0.09	0.09
13. Gain total des anciens actionnaires	8.66	8.66	8.66	8.53
14. Rémunération totale par option/salaire	2.23	2.23	4.47	4.44
15. Imposition au niveau du salarié	0.45	0.45	0.89	0.82
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.79	1.79	3.58	3.63
17. Rémunération actualisée/valeur du salaire	0.89	1.79	1.79	1.81

Taux de l'impôt sur les sociétés = 40%, taux d'imposition personnelle = 20%. Exécution des options par émission de nouvelles actions.

Tableau 1.10b. **Options d'achat d'actions avec aversion au risque : imposition au moment de l'attribution**

	A Options Valeur anticipée	B Salaire (équivalent en numéraire)	C Options Équilibre intermédiaire 1	D Options Équilibre intermédiaire 2
1. V0	1333.33	1333.33	1333.33	1333.33
2. Nombre d'actions	100.00	100.00	100.00	100.00
3. Nombre d'options	15.21		31.45	31.45
4. Prix d'exercice	13.33		13.33	13.33
5. $\Delta$ (rendement de marché)	13.33	13.33	15.12	15.12
6. Coût d'exécution des options ou salaire	2.23	2.23	4.46	4.09
7. Valeur de la déduction fiscale	0.45	0.45	0.89	0.82
8. Coût net d'impôt	1.78	1.78	3.57	3.27
9. V1 avant exercice	1347.11	1344.88	1349.34	1349.27
10. V2 après exercice	1448.54		1577.73	1577.66
11. V2 par action	13.45	13.45	13.45	13.45
12. Gain par action	0.12	0.12	0.12	0.11
13. Gain total des anciens actionnaires	11.55	11.55	11.55	11.48
14. Rémunération totale par option/salaire	2.23	2.23	4.46	4.45
15. Imposition au niveau du salarié	0.89	0.89	1.78	1.63
16. Rémunération nette totale par option/salaire	1.34	1.34	2.68	2.82
17. Rémunération actualisée/valeur du salaire	0.67	1.34	1.34	1.41

Taux de l'impôt sur les sociétés = 20%, taux d'imposition personnelle = 40%. Exécution des options par émission de nouvelles actions

## 7. Résumé

Les résultats de l'analyse peuvent être résumés comme suit :

- La possibilité donnée à une société de déduire le coût des options d'achat d'actions ainsi que l'égalité de traitement, au niveau personnel, des gains liés aux options et du salaire ordinaire suffisent à assurer la neutralité de l'impôt qui frappe ces deux sources de revenus. En d'autres termes, elles garantissent que la fiscalité n'influence pas le choix de rémunérer sous forme de salaire ou d'options.
- Ce résultat de neutralité vaut en situation d'incertitude, si l'imposition a lieu au moment de l'exercice ou si elle intervient lors de l'attribution sur la base de la juste valeur de marché de l'option.
- La neutralité disparaît si une société ne peut plus déduire, l'imposition personnelle restant égale pour les deux types de rémunération. Toutefois, il est possible de choisir un taux d'imposition personnelle (éventuellement négatif) qui rétablisse la neutralité intégrale.
- Quand on introduit dans l'analyse l'aversion au risque et l'augmentation de la productivité, les résultats de neutralité (ci-dessus) restent valables pour l'imposition lors de l'exercice et de l'attribution. Dans le deuxième cas, la neutralité dépend du fait de savoir si la valeur de l'option, au moment où elle est attribuée, dépend des gains de productivité que le plan d'options induira. Si ces gains ne se reflètent pas dans la valeur de l'option, l'imposition au stade de l'attribution ne sera pas neutre.

## Notes

1. La valeur des actions au moment de l'exercice dépend elle-même du coût d'exécution des options. On a donc obtenu les valeurs figurant aux lignes 6 à 14 par résolution d'équations simultanées.
2. Les équations simultanées mentionnées au renvoi 2 exigent que les chiffres de la ligne 14 soient égaux à ceux de la ligne 6. On notera que les chiffres indiqués sont arrondis à la deuxième décimale, mais que les calculs ont été effectués sans arrondir.
3. L'hypothèse de probabilité égale des deux résultats n'est pas plausible, mais elle est formulée par commodité et ne saurait affecter la nature du résultat en matière de neutralité. Le fait de ne retenir que deux résultats possibles n'est en réalité nullement restrictif, car ils peuvent être simplement considérés comme la valeur anticipée d'une gamme de résultats, respectivement dans la monnaie et en dehors de la monnaie. Le fait de choisir ces valeurs anticipées n'implique pas d'erreur, pourvu que l'entreprise soit neutre à l'égard du risque.
4. En cas d'asymétrie de l'information, l'employeur (la société) ignore, au moment de l'émission, quel niveau d'effort le salarié fournira réellement (le salarié peut, par exemple, être affecté d'une désutilité de l'effort à l'insu de l'employeur).
5. On notera que, dans cette hypothèse, les gains de productivité se traduisent aussi par une rémunération nette plus élevée du salarié (2.48).

## Références

- Amromin, G. et N. Liang (2003), "Hedging Employee Stock Options, Corporate Taxes, and Debt", *National Tax Journal*, 56, 513-33
- Bebchuk, L., J. Fried et D. Walker (2002), "Managerial Power and Rent Extraction in the Design of Executive Compensation", *University of Chicago Law Review*, 69(3), 751-846
- Cipriano, M. D. Collins et P. Hribar (2001), "An empirical analysis of the tax benefit from employee stock options", Working paper, University of Iowa
- Commission européenne (2003a), *Les options d'achat des salariés. Cadre juridique et administratif relatif aux options d'achat d'actions des salariés dans l'UE*, Rapport final du groupe d'experts, Bruxelles, juin.
- Commission européenne (2003b), *Effective Tax Rates on Employee Stock Options in the European Union and the USA*, Bruxelles, Mai.
- Core, J. et W. Guay (2001), "Stock option plans for non-executive employees", *Journal of Financial Economics*, 61, 253-287
- Core, J. W. Guay et D. Larcker (2003), "Executive Equity Compensation and Incentives: A Survey", *FRBNY Economic Policy Review*, Avril, 27-50

- DeAngelo, H. et R. Masulis (1980), "Optimal capital structure under corporate and personal taxation", *Journal of Financial Economics*, 8, 3-29
- Desai, M. (2002), "The corporate profit base, tax sheltering activity, and the changing nature of employee compensation", NBER Working Paper No. W8866, Harvard University
- Elschner, C., L. Lammersen et R. Schwager (2003), "An International Comparison of the Effective Tax Burden of Companies and on Highly Skilled Manpower", ZEW, Novembre
- Engelhardt, G. et B. Madrian (2004), "Employee Stock Purchase Plans", *National Tax Journal*, LVII(2), 385-406
- Goolsbee, A. (1997), *What happens when you tax the rich? Evidence from executive compensation*, NBER Working Paper series, No. 6333
- Goolsbee, A. (2000), *Taxes, High-Income Executives, and the Perils of Revenue Estimation in the New Economy*, NBER Working Paper series, No. 7626, Mars
- Graham, J.R., M.H. Lang et D. Shackelford (2004), "Employee Stock Options, Corporate Taxes, and Debt Policy", *The Journal of Finance*, LIX(4), 1585-1618.
- Guimbert, S. et C. Vallat (2000), *Quel avantage fiscal pour les stock options? Une perspective internationale*, Ministère des Finances, Paris, mimeo
- Hall, B. et J. Liebman (2000), "The Taxation of Executive Compensation", *Tax Policy and the Economy*, Vol. 14, Cambridge, Mass., MIT Press, 1-44
- Hall, B. et K. Murphy (2002), "Stock options for undiversified executives", *Journal of Accounting and Economics*, 33(1), 3-42
- Hall, B. et K. Murphy (2003), "The Trouble with Stock Options", *Journal of Economic Perspectives*, 17(3), 49-70
- Hite, G.L. et M.S. Long (1982), "Taxes and executive stock options", *Journal of Applied Corporate Finance*, 12, 97-106
- Kahle, K. et K. Shastri (2002), "Firm performance, capital structure, and the tax benefits of employee stock options", Working paper, University of Pittsburgh
- ICC (2002), *Taxation of Employee Stock Options*, International Chamber of Commerce, Avril
- Long, M.S. (1992), "The incentives behind the adoption of executive stock options plans in U.S. corporations", *Financial Management*, 21(3), 12-21
- Lynch, L.J. et S.E. Perry (2003), "An overview of management compensation", *Journal of Accounting Education*, 21, 43-60
- McDonald, R. (2004), "The tax (dis)advantage of a firm issuing options on its own stock", *Journal of Public Economics*, 88, 925-955
- Mintz, J.M. et T.A. Wilson (2000), *Capitalizing on cuts to capital gains taxes*, C. D. Howe Institute, Commentary no. 137, Toronto
- Murphy, K. (1999), "Executive Compensation" *Handbook of Labor Economics*, Vol. IIIb, O. Ashenfelter and D. Card D. (Eds.), Amsterdam, Pays Bas, 2485-563

- Murphy, K. (2002), “Explaining Executive Compensation: Managerial Power versus the Perceived Cost of Stock Options”, *University of Chicago Law Review*, 69(3), 847-69
- Niemann, R. et D. Simons (2002), “Costs, Benefits, and Tax-induced Distortions of Stock Option Plans”, *CESifo working paper* No. 815, Décembre
- OCDE (2001a), *La nouvelle économie : mythe ou réalité, le rapport de l’OCDE sur la croissance*, Paris
- OCDE (2001b), “Fiscalité et économie : analyse comparative des pays de l’OCDE”, *Études de politique fiscale de l’OCDE*, no. 6, Paris.
- OCDE (2002), *Entreprenariat et croissance : les régimes fiscaux*, Paris
- Pendleton, A., J. Blasi, D. Kruse, E. Poutsma et J. Sesil (2002), *Theoretical Study on Stock Options in Small and Medium Enterprises, Final Report to the European Commission*, Bruxelles, Octobre
- Sandler, D. (2003), “The Benchmark Income Tax Treatment of Employee Stock Options: a Basis for Comparison”, *Revue fiscale canadienne*, 51(3), 1204-1229
- Smith, C.W. et R.L. Watts (1982), “Incentive and tax effects of executive compensation plans”, *Australian Journal of Management*, 7, 139-157
- Smith, C.W. et R.L. Watts (1992), “The investment opportunity set and corporate financing, dividend, and compensation policies”, *Journal of Financial Economics*, 32, 263-292
- Sullivan, M. (2002), “Stock options take 50 billion bite out of corporate taxes”, *Tax Notes*, mars, 1396-1401
- Towers, Perrin (2001), *Stock options around the world*, [www.towersperrin.com](http://www.towersperrin.com)
- Yermack, D. (1995), “Do corporations award CEO stock options effectively?”, *Journal of Financial Economics*, 39, 237-269



## Annexe 1.A1

### L'Algèbre de la neutralité

Cette courte annexe a pour but de faire une démonstration algébrique du principal résultat de neutralité fiscale sur les options d'achat d'actions; on considère le cas où les options attribuées aux salariés sont taxées lors de leur exercice et où elles peuvent être traitées comme des charges fiscalement déductibles de l'impôt sur les sociétés, même si les « calls » sont exécutés par émission d'actions nouvelles.

On utilise la notation suivante :

$T_c$  = taux de l'impôt sur les sociétés

$G_0$  = valeur initiale brute (avant impôt) de la société (dans les tableaux :  $V_0 = (1 - T_c) * G_0$ )

$R$  = rendement de marché brut (avant impôt) (dans les tableaux  $\Delta = (1 - T_c) * R$ )

$C$  = revenu total procuré par les options (avant imposition personnelle)

$V_1$  = valeur nette (après impôt) de la société avant l'exercice des options

$V_2$  = valeur nette (après impôt) de la société après l'exercice des options

$N_0$  = nombre d'options

$S_p$  = prix d'exercice

$N_1$  = nombre initial des actions

$N_2$  = nombre final des actions

Ces définitions et le raisonnement de base suivi dans l'étude impliquent que :

$$V_1 = (G_0 + R) * (1 - T_c)$$

$$V_2 = V_1 + S_p * N_0 + T_c * C$$

$$S_p = (1 - T_c) * G_0 / N_1$$

$$C = (V_2 / N_2 - S_p) * N_0$$

On peut combiner ces différents éléments pour arriver à :

$$V_2 = V_1 + S_p * N_0 + T_c * N_0 * (V_2 / N_2 - S_p), \text{ qui peut être réécrit pour devenir :}$$

$$V_2 * (1 - T_c * N_0 / N_2) = V_1 + S_p * N_0 - T_c * S_p * N_0$$

Le remplacement de  $V_1$  aboutit à :

$V_2 * (1 - T_c * N_0 / N_2) = (G_0 + R) * (1 - T_c) + S_p * N_0 - T_c * S_p * N_0$ , qui peut être réécrit pour donner :

$$V_2 = (1 - T_c) * (G_0 + R + S_p * N_0) / (1 - T_c * N_0 / N_2), \text{ ou :}$$

$$V_2 = (1 - T_c) * (G_0 + R + S_p * N_0) * (N_1 + N_0) / (N_1 + (1 - T_c) * N_0).$$

La dernière expression de V2 peut être introduite dans l'expression de C, en notant que  $N2=N1+No$ , pour arriver à :

$$C = No * [(1-Tc) * (G0 + R + Sp * No) / (N1 + (1-Tc) * No / N2) - Sp],$$

Qui peut être réécrit pour devenir :

$$C = No * [(1-Tc) * (G0 + R + Sp * No) - N1 * Sp - (1-Tc) * No * Sp] / (N1 + (1-Tc) * No)$$

Comme  $N1 * Sp = (1-Tc) * G0$  (en modifiant l'expression de Sp), on simplifie à :

$$C = No * (1-Tc) * R / (N1 + (1-Tc) * No)$$

On peut introduire de l'incertitude dans cette analyse, comme dans le corps de l'étude, en envisageant deux valeurs possibles de R : Rh, avec une probabilité p, est la valeur supérieure qui met les options "dans la monnaie"; Rl, avec une probabilité (1-p), est la valeur inférieure qui met les options "en dehors de la monnaie". On peut utiliser la forme finale de V2 pour donner une expression de la valeur finale espérée par action de la société :

$$\text{Valeur espérée de l'action} = (1-Tc) * [(1-p) * (G0+Rl) / N1 + p * (G0+Rh+Sp * No) / (N1 + (1-Tc) * No)]$$

On peut réécrire cette expression de la façon suivante, en employant Re pour représenter la valeur anticipée de R ( $Re=(1-p) * Rl + p * Rh$ ) et l'expression de Sp:

$$\text{Valeur espérée par action} = (1-Tc) * [(1-p) * (G0+Rl) / N1 + p * (G0+Rh + \{(1-Tc) * G0 / N1\}) / (N1 + (1-Tc) * No)]$$

Ce qui se simplifie comme :

$$\text{Valeur espérée par action} = (1-Tc) * [G0 / N1 + (1-p) * Rl / N1 + p * Rh / (N1 + (1-Tc) * No)]$$

$$\text{Valeur espérée par action} = (1-Tc) * [G0 / N1 + Re / (N1 + (1-Tc) * No) + (1-p) * Rl * (1-Tc) * No / (N1 * (N1 + (1-Tc) * No))]$$

De même, on peut calculer le bénéfice attendu des options sur actions, mais c'est plus simple quand, en dehors de la normale, il est de zéro. On a donc :

Bénéfice anticipé =  $Ce = p * No * (1-Tc) * Rh / (N1 + (1-Tc) * No)$ , que l'on peut réécrire comme :

$Ce = No * (1-Tc) * [Re + p * Rh - (p * Rh + (1-p) * Rl)] / (N1 + (1-Tc) * No)$ , ce qui se simplifie par :

$$Ce = No * (1-Tc) * [Re - (1-p) * Rl] / (N1 + (1-Tc) * No)$$

La division de ceci par N1 donne :

$Ce / N1 = No * (1-Tc) * [Re - (1-p) * Rl] / (N1 * (N1 + (1-Tc) * No))$ , qui peut être réécrit comme :

$$No * (1-Tc) * (1-p) * Rl / (N1 * (N1 + (1-Tc) * No)) = No * (1-Tc) * Re / (N1 * (N1 + (1-Tc) * No)) - Ce / N1$$

Qui peut remplacer le dernier terme de l'expression de la valeur espérée par action pour donner :

$$\text{Valeur anticipée par action} = (1-Tc) * [G0 / N1 + Re / (N1 + (1-Tc) * No) + Re * (1-Tc) * No / (N1 * (N1 + (1-Tc) * No))] - Ce / N1$$

Que l'on peut simplifier pour aboutir à :

Valeur espérée par action =  $(1-Tc) \cdot [G_0/N_1 + Re \cdot (N_1 + (1-Tc) \cdot N_0)] / (N_1 \cdot (N_1 + (1-Tc) \cdot N_0)) - Ce/N_1$ , ou

Valeur espérée par action =  $(1-Tc) \cdot [G_0/N_1 + Re \cdot N_1 - Ce/N_1]$

Cette expression finale de la valeur espérée par action est exactement la même que celle qui serait obtenue par versement d'une rémunération sous forme de salaire ordinaire: la valeur initiale de la société après impôt sur les bénéfices plus le rendement de marché moins la rémunération des salariés, le tout divisé par le nombre initial d'actions. L'expression montre donc que la possibilité de déduire les options de l'impôt sur les bénéfices assure la neutralité fiscale du point de vue de la société. On peut en conclure logiquement qu'un traitement fiscal des options, au niveau personnel, identique à celui d'un salaire ordinaire permet la neutralité globale, ce qui est le principal résultat des exemples donnés dans le corps du texte.



## Chapitre 2

### **Les taux d'imposition effectifs**



## 1. Introduction

La fiscalité des options d'achat d'actions des salariés et des autres systèmes de rémunération incitatifs présente des différences nombreuses et importantes selon les pays de l'OCDE. Ce chapitre a un double objectif : d'abord illustrer et comparer les principaux aspects du régime fiscal de ces options et des mécanismes de rémunération incitatifs; ensuite, calculer les taux effectifs d'imposition de ces options et les comparer à ceux qui frappent un salaire ordinaire, pour vérifier si les systèmes fiscaux sont neutres ou non à l'égard du choix entre l'attribution d'options d'achat d'actions et le versement de salaires normaux.

La partie 2 fait une description qualitative de la fiscalité des options distribuées au salarié et d'autres formes de rétribution à caractère incitatif dans les pays de l'OCDE. Après une brève présentation des dispositifs en vigueur, on traite quelques grands thèmes: la situation des bénéficiaires tirés des options au regard de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale; puis, le traitement fiscal du coût des options au stade de la société. Toutes les dispositions fiscales et toutes les données présentées se réfèrent à la législation en vigueur en 2002.

La partie 3 explique la méthodologie utilisée pour calculer les taux de prélèvement effectifs sur les options d'achat d'actions. Elle est basée sur le cadre des *Impôts sur les salaires*, mais on l'a élargi pour tenir compte du fait que les sociétés ne sont pas toujours autorisées à déduire le coût des options. Le cadre en question présente l'avantage d'être largement reconnu et compris. Néanmoins, il faut voir qu'en matière d'options sur actions cette méthodologie s'appuie forcément sur un ensemble simplifié d'hypothèses (en particulier l'absence d'incertitude); il n'est donc pas possible de prendre en considération tous les aspects pertinents de la fiscalité des options. On trouve aussi dans cette partie les résultats du calcul des taux effectifs d'imposition pour un collaborateur célibataire, qui perçoit 100% du salaire moyen d'un ouvrier de l'industrie.

La partie 4 compare ces résultats au coin fiscal sur un revenu salarial ordinaire (tiré de l'édition 2002 des *Impôts sur les salaires*), afin de vérifier s'il y a ou non neutralité fiscale entre ces deux formes de rémunération du personnel. Enfin, la partie 5 donne les résultats et procède à une comparaison entre options et salaire pour un collaborateur célibataire percevant 167% du salaire moyen d'un ouvrier de l'industrie.

Les principales leçons de l'analyse empirique peuvent être résumées comme suit. Dans de nombreux pays (par exemple l'Allemagne, le Luxembourg, la Suède, la Suisse et la Turquie) les options sur actions et le salaire sont soumis au même régime fiscal. Les taux effectifs d'imposition sont donc identiques, que les niveaux de revenus soient moyens ou élevés. Dans quelques autres cas, la fiscalité est la même, mais seulement à certaines conditions, qui concernent surtout la possibilité de déduire le coût des options de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Dans tous ces pays, le système fiscal est neutre à l'égard des options d'achat d'actions et des salaires.

On trouve aussi fréquemment des pays (comme l'Australie, le Canada, le Danemark, la France, l'Italie, le Japon, la Corée, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni) qui, dans certaines circonstances ou pour des dispositifs spécifiques, prévoient un traitement préférentiel des options au niveau des personnes physiques, tout en autorisant la déductibilité au stade de la société. Dans ces conditions, il n'y a plus neutralité, car les options sont fiscalement favorisées. En outre, l'avantage fiscal dont elles jouissent par rapport aux salaires augmente souvent avec le revenu; cela signifie que la différence entre

le coïncidence fiscale sur les options et celui sur le salaire est généralement supérieure pour des niveaux de revenus élevés que pour des niveaux moyens.

Enfin, il n'est pas non plus rare de trouver des pays (comme le Canada, la Finlande, le Japon, le Mexique, l'Espagne et les États-Unis) qui, dans certaines conditions ou pour des dispositifs particuliers, conjuguent un traitement fiscal de faveur pour les personnes physiques à la non-déductibilité du coût des options au stade de la société. Le système fiscal n'est alors généralement pas neutre. Selon les cas, le coïncidence fiscale sur les options peut être plus ou moins important que sur un salaire ordinaire. Il est souvent inférieur sur les options quand il s'agit de revenus élevés plutôt que moyens.

## 2. Description qualitative des modalités d'imposition

Dans les pays de l'OCDE, il existe différents types de dispositifs d'options d'achat d'actions pour les salariés et de modes de rémunération incitatifs. Le tableau 2.1 donne des informations générales sur le nombre de ceux qui sont en vigueur. Au sein des plans d'options sur actions, on fait une distinction entre régimes « normaux » et « privilégiés ». Tous les pays, à l'exception de la Belgique, du Canada et de la France, connaissent un mécanisme d'attribution d'options que l'on peut considérer comme « normal » sur le plan fiscal. Le Luxembourg et les Pays-Bas ont deux sortes de systèmes répondant à cette qualification.

Tableau 2.1. Dispositifs d'options d'achat d'actions et autres modes de rémunération incitatifs

Pays	Dispositifs normaux	Dispositifs privilégiés	Autres modes de rémunération incitatifs
Australie	X	X (deux dispositifs)	-
Autriche	X	-	-
Belgique	-	X	-
Canada	-	X (trois dispositifs)	X
Danemark	X	X (deux dispositifs)	-
Finlande	X	-	-
France	-	X (trois dispositifs)	-
Allemagne	X	-	-
Grèce	X	X	-
Hongrie	X	-	X
Islande	X	X	-
Irlande	X	X (deux dispositifs)	-
Italie	X	X	X
Japon	X	-	-
Corée	X	X	-
Luxembourg	X (deux dispositifs)	-	-
Mexique	X	-	X
Pays-bas	X (deux dispositifs)	-	-
Nouvelle-Zélande	X	-	-
Norvège	X	-	-
Pologne	X	-	-
Portugal	X	-	-
République tchèque	X	-	-
Espagne	X	-	X
Suède	X	-	-
Suisse	X	-	-
Turquie	X	-	-
Royaume-Uni	X	X (trois dispositifs)	X
États-Unis	X	X (deux dispositifs)	-

On trouve des dispositifs d'options à conditions privilégiées en Australie, en Belgique, au Canada, en France, en Grèce, en Islande, en Irlande, en Italie, en Corée et au Royaume-Uni; l'Australie, le Danemark, l'Irlande et les États-Unis ont fait état de deux types de régimes privilégiés; le Canada, la France et le Royaume-Uni de trois.

Enfin, le Canada, la Hongrie, l'Italie, le Mexique, l'Espagne et le Royaume-Uni ont informé de l'existence de modes de rémunération incitatifs autres que les plans de distribution d'options.

### 2.1. *Traitements préférentiels*

Dans les pays où existe un dispositif privilégié, le régime fiscal préférentiel ne s'applique que si certaines conditions sont remplies.

En *Australie*, par exemple, les conditions requises pour le premier dispositif privilégié sont les suivantes : les options doivent être acquises par le contribuable dans le cadre d'un système d'attribution d'actions aux salariés; il doit s'agir d'options sur des actions de la société qui emploie le contribuable ou de la holding dont elle fait partie; les options portent obligatoirement sur des actions ordinaires; le contribuable n'a pas le droit d'en détenir sur plus de 5% du capital de l'entreprise et, après acquisition, il ne doit pas être en mesure d'exercer ou de contrôler plus de 5% du nombre maximum des droits de vote à l'assemblée générale des actionnaires de la société. Dans le cadre du deuxième dispositif privilégié, des conditions supplémentaires sont exigées pour que le contribuable puisse bénéficier de la réduction d'impôt de 1 000 AUD : le plan ne peut prévoir de dispositions susceptibles de l'amener à renoncer à la propriété des options; aucun bénéficiaire ne peut disposer des options avant la plus proche des deux dates suivantes : trois ans après l'acquisition ou quand il cesse d'être employé par la société; le dispositif doit être non discriminatoire (concrètement, la participation doit être ouverte à au moins 75% des salariés permanents de la société ayant au minimum trois ans de service; le délai d'acceptation de chaque offre doit être raisonnable; les principales conditions des offres doivent être identiques pour au moins 75% des salariés permanents de la société employeur).

Au *Canada*, les gains tirés des dispositifs d'options offerts par les sociétés cotées peuvent faire l'objet d'un traitement privilégié aux conditions suivantes : le salarié doit opérer sans relation spéciale avec l'employeur immédiatement après l'attribution des options; l'action sous-jacente à l'option doit être une action ordinaire; le prix d'exercice de l'option, lors de l'attribution, doit être au moins égal à la juste valeur de marché (VEM) de l'action sous-jacente. Pour les plans d'options de sociétés non cotées, les principales conditions d'éligibilité sont les suivantes : le salarié ne doit pas être en relation spéciale avec l'employeur immédiatement après l'octroi des options et il ne peut céder les actions ou les échanger pendant une durée d'au moins deux ans après la date de leur acquisition.

Au *Danemark*, le premier dispositif privilégié doit satisfaire aux exigences suivantes : *i)* le salarié n'est pas autorisé à recevoir des options d'achat d'actions d'une valeur supérieure à 10% du revenu salarial; *ii)* le dispositif doit s'appliquer aux actions de l'entreprise où travaille le salarié. Le deuxième dispositif privilégié est tenu de remplir une condition supplémentaire : il faut que l'entreprise offre à tous les salariés la possibilité de choisir des options sur actions qui se substituent pour partie au salaire ordinaire.

En *Islande*, les principales conditions du dispositif privilégié sont les suivantes : *i)* les options doivent être accessibles à tous les salariés; *ii)* une durée minimum de douze mois doit s'écouler entre la passation d'un contrat d'options et l'exercice de ces dernières; *iii)* le prix d'exercice ne doit pas être inférieur au cours moyen de l'action pendant les dix dernières journées de bourse qui précèdent l'exercice; *iv)* le salarié a l'obligation de

conserver les titres au moins deux ans après la date d'acquisition; v) le montant des options attribuées annuellement ne doit pas dépasser 600 000 ISK sur la base du prix d'exercice.

En *Irlande*, il existe deux dispositifs privilégiés : les plans d'options d'achat d'actions agréés et les plans agréés liés à un effort d'épargne. Les premiers doivent être ouverts à tous les salariés et administrateurs à plein temps; il faut que les options soient attribuées à la totalité des salariés et des administrateurs et puissent être exercées selon des modalités identiques. Des dispositions similaires s'appliquent aux plans d'options liés à l'épargne. La seule différence est que les fonds utilisés pour acquérir les actions, lors de l'exercice de l'option, sont épargnés sur un compte bancaire spécifique; l'effort d'épargne est plafonné à 320 euros par mois sur une période de 3 ou 5 ans.

En *Italie*, les options d'achat d'actions non négociables bénéficient d'un traitement fiscal de faveur si les conditions suivantes sont respectées : *i*) le prix d'exercice réglé par le salarié ne doit pas être inférieur à la valeur de marché des actions à la date d'attribution; *ii*) le montant des titres assigné à un salarié ne doit pas dépasser l'équivalent de 10% des droits de vote à l'assemblée ordinaire des actionnaires ou de 10% du capital de la société qui propose les options.

En *Corée*, les principales conditions imposées aux dispositifs privilégiés sont les suivantes : *i*) les options doivent être offertes par des entreprises appartenant à certaines catégories (nouvelles sociétés agréées par une autorité compétente et sociétés cotées en bourse); *ii*) l'offre d'options doit résulter d'un accord conclu avec les salariés après la tenue d'une assemblée générale des actionnaires de la société; *iii*) le prix d'exercice doit être supérieur aux valeurs minimum fixées par la loi; *iv*) les options ne peuvent être transférées à des tiers; *v*) le salarié est tenu de les exercer trois ans après la date d'attribution.

En *France*, on trouve trois sortes de dispositifs privilégiés. Pour le premier et le second, l'application du régime fiscal préférentiel est subordonnée à certaines conditions : *i*) le rabais (décote) ne doit pas être excessif (il ne peut pas dépasser 5% de la juste valeur de marché); *ii*) il faut respecter une période minimum de détention et de déclaration (4 ans). Une condition supplémentaire est attachée au second dispositif : *iii*) une période d'au moins deux ans doit s'écouler entre l'exercice des options et la cession des actions. Dans le troisième dispositif favorisé, il y a traitement fiscal préférentiel si certaines conditions spécifiques relatives à la société et à ses actionnaires sont remplies (on vise surtout de jeunes sociétés de petite taille et non cotées).

Au *Royaume-Uni*, outre le mécanisme normal (plans d'options sans agrément officiel), il existe trois différents dispositifs privilégiés (les deux premiers sont aussi qualifiés de « plans d'options agréés ») : les « Company Share Option Plans » (CSOP), les « Save As You Earn Share Option Plans » (SAYE) et les « Enterprise Management Incentive Options » (EMI). Les CSOP sont des plans d'options à caractère discrétionnaire dans la mesure où, à quelques exceptions près, la législation fiscale laisse la société libre de choisir les salariés auxquels elle octroie des options d'achat d'actions. En outre, avec ce dispositif, le montant total des titres sur lesquels un collaborateur détient des options ne doit pas dépasser 30 000 GBP (chiffre correspondant à la valeur de marché des actions sous-jacentes lors de l'attribution des options); les salariés peuvent exercer les options CSOP à tout moment mais, pour pouvoir bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, ils doivent le faire dans un délai de trois à dix ans après l'attribution. Toutefois, ils sont autorisés à exercer les options dans les trois ans suivants, tout en gardant le bénéfice de l'exonération, s'ils quittent leur emploi pour cause

d'accident, d'invalidité, de licenciement ou de retraite. Les plans SAYE, destinés à tous les salariés, sont liés à un contrat d'épargne agréé par l'administration fiscale et géré par un organisme d'épargne lui-même agréé. Il est prévu que l'employeur déduise directement les cotisations mensuelles du salaire des employés qui adhèrent à ce dispositif (dans la limite de 250 GBP par mois). Les salariés peuvent soit exercer leurs options (au bout de 3, 5 ou 7 ans selon les modalités du plan choisi par l'employeur), soit retirer simplement les fonds. A la différence des dispositifs « agréés » (pour lesquels la loi exige l'accord de l'administration fiscale), les options EMI doivent être notifiées à l'administration, mais l'approbation de celle-ci n'est pas requise. Ces options sont destinées aux salariés de petites sociétés (à haut risque) qui exercent des activités spécialement désignées. Une société remplit les conditions du régime EMI si elle est indépendante, se livre à des activités d'achat et de vente, n'a que des filiales relevant aussi de ce régime, possède des actifs bruts d'un montant inférieur à 30 millions GBP et n'effectue pas une proportion substantielle de ses affaires dans un domaine exclu. Les conditions imposées aux salariés sont les suivantes : ils doivent être employés par la société ou par une filiale respectant les conditions EMI, y avoir exercé pendant au moins 25 heures par semaine ou 75% de leur temps de travail et ne pas détenir d'intérêt matériel dans l'entreprise. La valeur des actions d'une société faisant l'objet d'options EMI est plafonnée à 3 millions de GBP (au cours du marché lors de l'attribution) et un salarié ne peut jamais détenir plus de 100 000 GBP d'options.

Aux *États-Unis*, les options d'achat d'actions à caractère incitatif (ISO) bénéficient d'un régime fiscal préférentiel sous réserve des principales conditions suivantes : *i*) elles doivent être accordées aux termes d'un plan écrit, approuvé par les actionnaires de la société dans l'année qui suit son adoption par le conseil d'administration; *ii*) le plan doit spécifier le nombre total d'actions pouvant être émises et désigner les salariés ou la catégorie d'entre eux ayant droit de recevoir les options; *iii*) le prix d'exercice doit être au moins égal à la juste valeur de marché des actions sous-jacentes au moment de l'attribution; *iv*) les options sont exclusivement réservées aux salariés de la société, qui doivent les exercer pendant la période où ils y sont employés ou dans un délai de trois mois après l'avoir quittée; *v*) Les options ne peuvent être exercées plus de dix ans après leur attribution; *vi*) le montant des options attribuées à un salarié, qu'il a le droit d'exercer pendant une année donnée, est plafonné à 100 000 USD, sur la base de la valeur des actions sous-jacentes à la date d'attribution; *vii*) après avoir exercé une option, le salarié n'a pas le droit de céder l'action avant la plus éloignée des deux dates suivantes : deux ans après avoir reçu l'option ou un an après l'avoir exercée. Un deuxième dispositif privilégié, les plans d'acquisition d'actions réservés aux salariés (employee stock purchase plans - ESPP), leur permet de bénéficier d'un statut fiscal spécial si les conditions suivantes sont respectées : *i*) les options doivent être octroyées conformément à un plan écrit approuvé par les actionnaires, *ii*) les actions achetées au moyen des options ne peuvent être vendues avant un délai de deux ans à partir de l'attribution et d'un an après le transfert des titres; *iii*) le salarié doit exercer les options pendant la période où il est employé par la société dont il les reçoit ou pas plus de trois mois après y avoir cessé son activité; *iv*) le plan doit être ouvert à la plupart des salariés à plein temps; *v*) le prix d'une option ne doit pas être inférieur au plus bas des deux montants suivants : 85% de la juste valeur de marché de l'action au moment de l'attribution de l'option ou 85% de cette même valeur au moment de l'exercice; *vi*) l'option doit être exercée dans un délai de 5 ans ou de 27 mois après son attribution, selon le rapport qui existe entre son prix et le cours de l'action.; *vii*) on ne peut donner à aucun salarié le droit d'acquérir plus de 25 000 USD d'actions par an.

## 2.2. *Autres dispositifs de rémunération incitatifs*

Les dispositifs de rémunération incitatifs se présentent sous différentes formes. Au *Royaume-Uni*, par exemple, il existe un système d'actionnariat salarié doté d'avantages fiscaux, le Share Incentive Plan (SIP). Une société qui crée un SIP est autorisée à proposer une formule unique ou une combinaison d'un maximum de quatre formules pour acquérir des actions : il s'agit d'actions gratuites, d'actions de « partenariat », d'actions abondées et d'actions à dividendes. Toutes doivent rester bloquées pendant cinq ans dans le cadre du plan pour que le salarié bénéficie en totalité des faveurs fiscales. Les actions gratuites sont simplement octroyées par l'employeur, dans la limite de 3 000 GBP par an. Les actions de « partenariat » sont celles que les salariés peuvent choisir de se procurer à leurs frais, dans la limite du plus bas de deux chiffres : 1 500 GBP par an ou 10% de la rémunération brute. La société peut décider d'attribuer jusqu'à deux actions gratuites pour une action de partenariat. Les actions à dividendes permettent aux salariés qui participent au plan de toucher des dividendes en franchise d'impôt, à condition de les réinvestir dans de nouvelles actions du plan, et cela dans la limite de 1 500 GBP par an.

Au *Royaume-Uni* également, deux nouveaux dispositifs de rémunération incitatifs sous forme d'actions, qui ne nécessitent pas d'agrément officiel, sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2003. Le volet fiscal de la loi de finances de 2003 a introduit les concepts de distribution d'actions « à restrictions » et d'actions « convertibles ».

Dans le cas des *attributions d'actions assorties de restrictions*, les employeurs distribuent à leurs salariés des titres dont le droit de propriété est grevé de limitations qui disparaissent au bout d'un certain temps. Il peut s'agir, par exemple, d'obliger les salariés à renoncer à leurs actions s'ils quittent la société avant une certaine date; de ne pas leur permettre de recevoir des dividendes sur les actions en question pendant une période donnée; ou de leur interdire d'exercer les droits de vote attachés à ces actions pendant un laps de temps défini. L'impôt sur le revenu et les cotisations sociales s'appliquent lors de l'acquisition des actions par le salarié, MAIS seulement sur ce qui est estimé constituer la « valeur restreinte » des actions à cette date (moins ce que le salarié a éventuellement acquitté pour les acquérir) - c'est-à-dire une valeur tenant compte des restrictions qui s'appliquent. Ainsi, comme les salariés risquent de perdre le bénéfice des actions s'ils cessent leur activité au sein de la société dans un délai de trois ans, ils ne sont redevables de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales que sur 60% de la valeur totale de marché lors de l'acquisition. Mais, quand cette restriction est levée (à l'expiration de la limite de renonciation de trois ans, le salarié jouit d'un droit de propriété intégral sur les actions), des prélèvements obligatoires supplémentaires doivent être payés sur la valeur totale de marché à ce moment (la fraction non taxée lors de l'acquisition). En général, l'aspect incitatif est lié au fait de lever les restrictions seulement si/quand le salarié réalise les critères de performance fixés par l'employeur. Néanmoins, la législation fiscale applicable à cette formule d'actionnariat permet à l'employeur et au salarié d'opter de concert pour le règlement de l'impôt et des cotisations (à la charge de l'un et de l'autre) sur la valeur totale de marché au moment où les actions sont attribuées. L'avantage pour les deux parties est que, dans l'attente d'une hausse des actions sur le marché entre la date d'attribution et celle de la levée des restrictions, le paiement de l'impôt et des cotisations sur la valeur de marché intégrale (ignorant l'effet des restrictions), quand les actions sont attribuées, leur permet de réduire la charge globale des prélèvements sur le gain. Mais, en opérant de la sorte, ils acceptent le risque que la valeur des actions puisse plutôt baisser pendant cette période.

S'agissant des *attributions d'actions convertibles*, un salarié reçoit des actions assorties d'un droit de conversion en une autre catégorie d'actions (en général nettement plus intéressantes) à une certaine date future. Lors de l'acquisition des titres d'origine, l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales sont dûs sur leur valeur de marché (moins ce que le salarié verse éventuellement pour les acquérir); cette valeur ne tient pas compte du droit attaché aux titres d'être convertis en d'autres titres. Le principe fondamental d'application des prélèvements obligatoires au droit de conversion est le même que pour une option d'achat d'actions. En d'autres termes, la valeur éventuelle résultant de ce droit n'est pas imposable avant qu'il ne soit exercé, les salariés convertissant leurs actions d'origine en d'autres d'une valeur supérieure. C'est alors que l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales sont dûs sur la différence de valeur entre les actions achetées et cédées (dont on retranche les frais de conversion éventuellement supportés par le salarié).

En *Italie*, le dispositif de rémunération incitatif (appelé "azioni offerte alla generalita' dei dipendenti") doit respecter les principales conditions suivantes : *i*) la valeur des actions assignées à un salarié ne doit pas dépasser un montant annuel de 2 065 euros; et *ii*) le salarié doit conserver les actions pendant une durée d'au moins trois ans à partir de leur attribution.

### 2.3. Régime fiscal des différents mécanismes

Les principales modalités d'application de l'impôt sur le revenu à ces dispositifs figurent au tableau 2.2. La question est de savoir si les avantages conférés par les plans d'options d'achat d'actions et les systèmes de rémunération incitatifs sont considérés comme des revenus du travail ou du capital (plus-values). Dans le premier cas, ils sont soumis à l'IRPP et, en principe, aux cotisations de sécurité sociale, alors que, dans le second, ils font en général l'objet d'une imposition distincte. En outre, les taux d'imposition sur les revenus du travail sont plus élevés que ceux qui frappent les plus-values.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les gains que procurent aux salariés les options d'achat d'actions (et les autres formules de rémunération incitatives) sont traités comme une rétribution ordinaire du travail. Ils s'ajoutent donc aux autres revenus de l'emploi imposables.<sup>1</sup>

Les principales exceptions sont la Pologne et la République slovaque ainsi que, pour les seuls dispositifs privilégiés, le Danemark, l'Islande, l'Irlande et les États-Unis. Dans ces cas, les avantages des options données aux salariés échappent à l'impôt sur le revenu, car ils sont considérés comme des plus-values. Au Royaume-Uni, les gains réalisés lors de l'exercice des options ont droit à l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, quand il s'agit de dispositifs privilégiés; il n'en va pas de même pour les dispositifs normaux (non agréés). L'imposition des plus-values sur les actions acquises en exerçant les options est identique à celle des actions achetées sur le marché le même jour, quelle que soit la nature du dispositif. Les plus-values sont taxées lors de la cession des actions, sous réserve d'un abattement annuel. Les titres acquis dans le cadre de dispositifs d'options d'achat d'actions sont considérés comme ayant été acquis lors de la levée des options.

En *Italie*, les bénéfices tirés de plans d'options privilégiés (c'est-à-dire la différence entre le prix de cession des actions et le prix d'exercice des options) sont imposés comme des plus-values; en revanche, ceux que procure le dispositif de rémunération incitatif (la

différence éventuelle entre la valeur des actions lors de l'attribution et le prix d'exercice) sont exemptés.

Dans certains pays, l'allégement fiscal résulte de la détermination de l'assiette imposable. Il peut prendre la forme d'une exonération partielle de l'impôt. En Australie, par exemple, il existe un abattement de 1 000 AUD; en Allemagne, l'abattement est de 154 euros par an et, en Espagne, de 3 005 euros; au Mexique, l'abattement représente 15 jours de salaire minimum; en Irlande et au Royaume-Uni, on applique l'abattement annuel sur les plus-values. En Grèce et en Corée, il n'y a pas d'imposition personnelle au titre du dispositif privilégié. Toutefois, en Corée, les gains supérieurs à 30 millions de KRW réalisés dans le cadre des dispositifs privilégiés d'options d'achat d'actions, sont soumis à l'impôt sur le revenu.

Dans d'autres pays, l'exonération porte sur un certain pourcentage des bénéfices du salarié. En Autriche, par exemple, une partie du gain (allant jusqu'à 50%) est exemptée sous réserve de certaines conditions<sup>2</sup>; au Canada et en Espagne, l'assiette imposable représente respectivement 50 et 70% de l'avantage pour le salarié, si certaines conditions sont remplies. Au Luxembourg, enfin, le gain imposable est réduit de 5% par an (dans la limite de 20%). Au Danemark, le taux de la taxe (sur les plus-values) s'échelonne de 0 à 44.79% pour chaque dispositif privilégié, en fonction de la période de détention et de la valeur des options. De même, en France, différents taux d'imposition s'appliquent aux dispositifs privilégiés, en fonction du montant de l'avantage et selon que le salarié est employé depuis plus ou moins de trois ans. Au Royaume-Uni, les plus-values de cessions d'actions acquises par l'exercice d'options bénéficient d'un abattement annuel.

En Belgique, la base de calcul de l'impôt est très différente de celle des autres pays : elle dépend de la valeur des actions sous-jacentes, plutôt que d'une mesure quelconque de l'avantage tiré des options. Cet avantage s'ajoute aux autres revenus du travail déclarables, mais le gain imposable est évalué forfaitairement (à 15% de la valeur des actions sous-jacentes au moment de l'attribution). Le pourcentage est majoré d'un point pour chaque année ou fraction d'année au-delà de cinq.<sup>3</sup> Ces pourcentages sont diminués de moitié quand l'ensemble des conditions suivantes est réuni : le prix d'exercice est fixé lors de l'attribution du droit; l'option ne peut être exercée ni avant la fin de la troisième année calendaire qui suit celle d'attribution du droit, ni après la fin de la dixième; elle ne peut faire l'objet d'un transfert entre vifs; il ne doit pas y avoir de couverture des actions contre le risque de dépréciation; les options portent obligatoirement sur des actions de la société au service de laquelle l'activité professionnelle s'exerce ou de la société mère.

Au Pays-Bas, où l'imposition a généralement lieu lors de l'attribution, le montant taxable pour les options non cotées est calculé au moyen d'une formule qui tient compte à la fois d'une valeur intrinsèque et d'une valeur anticipée. Elle donne un pourcentage (P), qu'il faut multiplier par la juste valeur de marché des actions sous-jacentes à la date d'attribution pour obtenir la valeur imposable des options d'achat d'actions. Plus précisément, on a  $P = I + V$ , où I est la valeur intrinsèque et V la valeur anticipée.

$I = [(w-u)/w]*100$ , où w est la juste valeur de marché d'une action à la date d'imposition et u le prix d'exercice par action.

$V = (4.5 - 0.1*t)*t - (0.09 - 0.002*t)*I*t$ , où t est la durée de la période d'exercice qui s'écoule entre la date d'imposition et la dernière date à laquelle l'option peut être exercée, exprimée en années ou en fractions d'année.

P n'est jamais inférieur à 4%, V ne peut être négatif (un résultat négatif est considéré comme nul), I et V sont arrondis à des nombres entiers et t est de 20 ans au maximum.

Habituellement, les revenus du travail sont taxés selon le critère de l'encaissement, c'est-à-dire quand le salarié reçoit ou réalise la rémunération. En ce qui concerne les options d'achat d'actions, on peut distinguer trois stades importants : l'attribution, l'exercice et la cession des actions. Le moment du prélèvement de l'impôt sur le revenu diffère selon les pays qui ont répondu. Il intervient au moment de l'attribution en République tchèque, Belgique et Turquie. Il a lieu lors de l'exercice des options en Autriche, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Japon<sup>4</sup>, Corée, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal et Suède. En France et en République slovaque, l'impôt est dû quand les actions sont cédées.

Dans beaucoup de pays, le moment de l'imposition diffère en fonction du dispositif spécifique d'achat d'actions concerné. En Australie, par exemple, c'est l'attribution des options pour les dispositifs normaux et pour la deuxième formule privilégiée, alors que c'est leur exercice pour la première formule privilégiée; au Danemark, en Irlande, en Islande et au Royaume-Uni, le bénéficiaire est redevable de l'impôt lors de l'exercice pour le dispositif normal, mais au moment de la cession des actions dans le cas des dispositifs privilégiés (et du système de rémunération incitatif). En Italie, l'impôt est dû à la date de l'attribution pour le dispositif standard et à celle de la vente des actions pour le dispositif privilégié; aux États-Unis, en revanche, l'imposition a lieu lors de l'exercice pour les dispositifs normaux (options ordinaires d'achat d'actions) et à la cession des actions pour les dispositifs favorisés (options incitatives et plans d'actionnariat salarié). Dans les pays où existent d'autres mécanismes de rémunération incitatifs, le prélèvement fiscal peut intervenir soit lors du versement de fonds (Canada et Mexique), soit au moment de l'attribution de titres (Espagne).

Le tableau 2.3 décrit les prélèvements sociaux applicables aux gains tirés par les salariés des options d'achat d'actions. Dans la plupart des pays, les options sur actions sont traitées de la même manière qu'un revenu salarial ordinaire, auquel on ajoute donc les bénéfices réalisés à ce titre pour calculer l'assiette des cotisations patronales et salariales. En outre, là où ces cotisations sont déductibles du revenu et/ou du bénéfice imposables, cela vaut aussi pour celles qui sont assises sur les gains procurés par les options.

Les principales exceptions sont la Belgique, la France, la Grèce et l'Islande (exclusivement pour les dispositifs privilégiés), l'Irlande, le Japon, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, le Mexique et l'Espagne (exclusivement pour les mécanismes de rémunération incitatifs), le Danemark, la Corée, l'Italie et le Royaume-Uni (exclusivement pour les dispositifs privilégiés). Ces pays ne prélèvent pas de cotisations de sécurité sociale (patronales et salariales) sur les gains procurés aux salariés par les options. En Finlande, ils ne sont assujettis qu'aux cotisations maladie à la charge des salariés; en Hongrie, seules les cotisations maladie payées par l'employeur s'appliquent. Aux États-Unis, il n'y a de cotisations sociales ni sur les dispositifs incitatifs d'options d'achat d'actions, ni sur les plans d'actionnariat salarié.

Le traitement fiscal au niveau de la société des options accordées aux salariés est une question importante; il s'agit de savoir si leur coût peut être ou non déduit du bénéfice imposable. Le tableau 2.4 donne des indications sur ce point. Seuls quelques pays (Autriche, Belgique, Hongrie, Irlande, Nouvelle-Zélande, Pologne et République slovaque) n'autorisent jamais cette déduction. En revanche, elle est toujours de droit au Luxembourg, aux Pays-bas, au Portugal<sup>5</sup>, en Suède, en Suisse et en Turquie. En Allemagne, la déduction est systématique au stade de la société à condition que le salarié règle l'impôt direct sur les gains réalisés. En Italie, les sociétés ont le droit de déduire le

coût des options (de même qu'un salaire) de l'assiette de l'impôt national sur les bénéfices, mais pas de l'impôt régional sur les activités productives (IRAP). Au Royaume-Uni, la déductibilité du coût des dispositifs d'attribution d'actions existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003; avant cette date, il n'y avait pas déduction automatique. Le droit de déduire s'applique aussi aux plans incitatifs de distribution d'actions, les SIP (sauf pour les actions à dividendes).

Dans les autres pays, la possibilité de déduire la rémunération des salariés au titre des options sur actions dépend de conditions spécifiques et/ou du point de savoir si les options sont exécutées par achat d'actions existantes. En République Tchèque par exemple, il n'y a déductibilité que si les options sont vendues ou octroyées aux salariés en tant que rétribution du travail. En Australie, en Finlande, en France, au Japon<sup>6</sup>, en Corée, en Norvège, en Pologne et en Espagne, la déduction n'est pas autorisée quand les options sont exécutées par émission d'actions nouvelles. Au Canada, la déductibilité est réservée à des dispositifs particuliers (les montages privilégiés dits « fantômes » avec options sur actions notionnelles). En Grèce, en Islande et aux États-Unis, elle ne s'applique qu'au dispositif normal, mais pas à ceux qui ont un régime de faveur. Au Danemark, elle est autorisée à la fois pour le dispositif standard et pour le deuxième dispositif privilégié. Enfin, elle est toujours applicable à trois systèmes de rémunération incitatifs (Canada, Mexique et Espagne).

Tableau 2.2. Application de l'impôt sur le revenu des personnes physiques aux options d'achat d'actions

Dispositif	Assimilation du gain à un revenu ordinaire	Base de calcul	Moment de l'imposition	Remarques
<b>AUSTRALIE</b>				
Normal	Oui	Valeur de marché	Attribution	Cotisation à « Medicare » (0.015) non déductible
Privilégié (1)	Oui	Valeur nette	Exercice	Cotisation à « Medicare » (0.015) non déductible
Privilégié (2)	Oui	Valeur nette (abattement de 1000 AUD)	Attribution	Cotisation à « Medicare » (0.015) non déductible
	Oui	Valeur nette (au-dessus de 1000 AUD)	Attribution	Cotisation à « Medicare » (0.015) non déductible
<b>AUTRICHE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette (abattement de 50%)	Exercice	
	Oui	Valeur nette	Exercice	
<b>BELGIQUE</b>				
Privilégié	Oui	15% de la valeur des actions	Attribution	
	Oui	7.5% de la valeur des actions.	Attribution	
<b>CANADA</b>				
Privilégié (société cotée)				
(i)	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
(ii)	Oui	50% de la valeur nette de marché	Cession des actions (à certaines conditions)	
Privilégié (société non cotée)				
(i)	Oui	Valeur nette de marché	Cession des actions	
(ii)	Oui	50% de la valeur nette de marché	Cession des actions	
Privilégié (« fantôme »)				
(i)	Oui	Valeur de marché du bonus versé	Année de paiement/perception du bonus	
(ii)	Oui	50% de la valeur de marché du bonus versé	Cession des actions	
Plans d'intéressement aux bénéfices				
	Oui	Valeur des versements sur le plan	Année où les versements sont effectués	
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette de marché	Attribution	
<b>DANEMARK</b>				
Normal	Oui	Valeur de marché	Exercice	
Privilégié (1)	Non	Valeur nette de marché	Cession des actions	Gain taxé comme une plus-value
Privilégié (2)	Non	Valeur nette de marché	Cession des actions	Gain taxé comme une plus-value
<b>FINLANDE</b>				
Normal	Oui	Juste valeur de marché en termes nets	Exercice	
<b>FRANCE</b>				
Privilégié (1)-(2)-(3)	Non	Juste valeur de marché en termes nets	Cession des actions	
<b>ALLEMAGNE</b>				
Normal (i)	Oui	Valeur nette de marché (abattement annuel)	Exercice	
Normal (ii)	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
<b>GRECE</b>				
Normal	Oui	Juste valeur de marché en termes nets	Exercice	
Privilégié	Oui	Juste valeur de marché en termes nets	Exercice	

Tableau 2.2. Application de l'impôt sur le revenu des personnes physiques aux options d'achat d'actions (suite)

Dispositif	Assimilation du gain à un revenu ordinaire	Base de calcul	Moment de l'imposition	Remarques
<b>HONGRIE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
Mécanisme de rémunération incitatif	Non	Valeur nette	Païement	Gain non considéré comme un revenu ordinaire du travail
<b>ISLANDE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
Privilégié	Non	Valeur nette	Cession des actions	Gain taxé comme une plus-value.
<b>IRLANDE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette	Exercice	
Privilégié (dispositifs agréés d'options d'achat d'actions)	Non	Valeur nette de marché	Cession des actions	Sous réserve du respect de certaines conditions, les gains sont imposés comme des plus-values. L'abattement annuel s'applique.
Privilégié (dispositifs agréés liés à un effort d'épargne)	Non	Valeur nette de marché	Cession des actions	Sous réserve du respect de certaines conditions, les gains sont imposés comme des plus-values. L'abattement annuel s'applique.
<b>ITALIE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette	Attribution	
Privilégié	Non	Différence entre le prix de cession des actions et le prix d'exercice	Cession des actions	Gain taxé comme une plus-value.
Mécanisme de rémunération incitatif	Non	Différence entre le prix de cession des actions et leur valeur lors de l'attribution des options	Cession des actions	Gain taxé comme une plus-value.
<b>JAPON</b>				
Normal	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	Mais, sous réserve de certaines conditions, les gains sont imposés comme des plus-values lors de la cession des actions.
<b>COREE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
Privilégié	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
<b>LUXEMBOURG</b>				
Normal				
Options librement négociables	Oui	Valeur nette	Attribution	
Options individuelles (i)	Oui	Valeur nette	Exercice	
Options individuelles (ii)	Oui	Valeur nette diminuée de 5% chaque année (jusqu'à 20%)	Exercice	
<b>MEXIQUE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette	Exercice	
Plans d'intéressement aux bénéfices	Oui	Montant payé (abattement plafonné à 15 jours de salaire minimum)	Païement	
<b>PAYS-BAS</b>				
Normal 1)	Oui	Valeur économique	Attribution	
Normal (2)	Oui	Gain effectif	Exercice	
<b>NOUVELLE-ZELANDE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
<b>NORVEGE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette	Exercice	
<b>POLOGNE</b>				
Normal	Non	Valeur nette de marché	Exercice	
<b>PORTUGAL</b>				
Normal	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
<b>REPUBLIQUE SLOVAQUE</b>				
Normal	Non	Plus-value sur les actions	Cession des actions	Gain taxé comme une plus-value.

Tableau 2.2. Application de l'impôt sur le revenu des personnes physiques aux options d'achat d'actions (suite)

Dispositif	Assimilation du gain à un revenu ordinaire	Base de calcul	Moment de l'imposition	Remarques
<b>ESPAGNE</b>				
Normal				
(i)	Oui	70% de la valeur nette	Exercice	
(ii)	Oui	100% de la valeur nette	Exercice	
Mécanisme de rémunération incitatif				
(i)	Oui	Valeur (dans la limite d'une attribution de 3 005 EUR par an)	Attribution	
(ii)	Oui	Valeur (au-dessus de 3 005 EUR par an)	Attribution	
<b>SUEDE</b>				
Normal	Oui	Valeur nette de marché	Exercice	
<b>SUISSE</b>				
Normal	Oui	n.d.	Exercice ou attribution	
<b>TURQUIE</b>				
Normal	Oui	Valeur de marché	Attribution	
<b>ROYAUME-UNI</b>				
Normal (dispositifs sans agrément)	Oui	Gain net	Exercice	
Privilégié (CSOP, SAYE, EMI)	Non	Valeur nette de marché	Cession des actions	Sous réserve du respect des modalités du dispositif, les gains sont imposés comme des plus-values égales à la différence entre le produit de la cession des actions et le prix effectif réglé pour les acquérir (plus le coût éventuel de l'option). L'abattement annuel s'applique.
Plans incitatifs d'actionnariat salarié (SIP)	Non	Valeur nette de marché	Cession des actions	Sous réserve du respect des modalités du dispositif, les gains sont imposés comme des plus-values égales à la différence entre le produit de la cession des actions et leur valeur à la date de leur retrait du plan (plus les coûts de cession). L'abattement annuel s'applique.
Attribution d'actions assorties de restrictions	Oui	Gain net	Acquisition + levée de chaque restriction ou cession	Prélèvement de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale (catégorie 1) lors de l'acquisition sur la valeur tenant compte de l'effet des restrictions. Au moment de la levée des restrictions, nouvelle imposition portant sur la valeur résiduelle. Les employeurs ou les salariés peuvent opter pour le paiement des prélèvements sur la valeur totale de marché au moment de l'acquisition
Attribution d'actions convertibles	Oui	Gain net	Acquisition + levée de chaque restriction ou cession	Prélèvement de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale (catégorie 1), lors de l'acquisition, sur la valeur des actions, mais sans tenir compte des droits de conversion. Imposition supplémentaire à la date de conversion sur la différence de valeur entre les actions nouvellement acquises et celles qui sont cédées.
<b>ETATS-UNIS</b>				
Options ordinaires d'achat d'actions	Oui	Juste valeur de marché en termes nets	Exercice	
Options d'achat d'actions à caractère incitatif	Non	Juste valeur de marché en termes nets	Cession des actions	Gain taxé comme une plus-value
Plans d'actionnariat salarié	Non	Juste valeur de marché en termes nets	Cession des actions	Gain taxé comme une plus-value

Tableau 2.3. Application des cotisations de sécurité sociale aux gains tirés des options

Dispositif	Assimilation du gain à un revenu ordinaire	Cotisations patronales	Déduction des cotisations patronales	Cotisations salariales	Déduction des cotisations salariales
<b>AUSTRALIE</b>					
Normal	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
Privilegié (1)-(2)	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>AUTRICHE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
<b>BELGIQUE</b>					
Privilegié	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>CANADA</b>					
Privilegié (société cotée)	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Crédit d'impôt
Privilegié (société non cotée)	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Crédit d'impôt
Privilegié ("options fantômes")	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Crédit d'impôt
Plans d'intéressement aux bénéfices	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Crédit d'impôt
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
<b>DANEMARK</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
Privilegié (1)-(2)	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>FINLANDE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations spéciales	Non
<b>FRANCE</b>					
Privilegié (1)-(2)-(3)	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>ALLEMAGNE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
<b>GRECE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
Privilegié	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>HONGRIE</b>					
Normal	Oui	Cotisation maladie	Oui	Exonération	nd
Mécanisme de rémunération incitatif	Non	Cotisation maladie	Oui	Exonération	nd
<b>ISLANDE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
Privilegié	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>IRLANDE</b>					
Normal	Oui	Exonération	nd	Exonération	nd
Privilegié	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>ITALIE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
Privilegié et mécanisme de rémunération incitatif	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>JAPON</b>					
Normal	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>COREE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
Privilegié	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>LUXEMBOURG</b>					
Options librement négociables	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
Options individuelles	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
<b>MEXIQUE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Non
Plans d'intéressement aux bénéfices	Non	Exonération	Non	Exonération	Non

Tableau 2.3. Application des cotisations de sécurité sociale aux gains tirés des options (suite)

Dispositif	Assimilation du gain à un revenu ordinaire	Cotisations patronales	Déduction des cotisations patronales	Cotisations salariales	Déduction des cotisations salariales
<b>PAYS-BAS</b>					
Normal(1)-(2)	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
<b>NOUVELLE-ZELANDE</b>					
Normal	Oui	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>NORVEGE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Non
<b>POLOGNE</b>					
Normal	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>PORTUGAL</b>					
Normal	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>REPUBLIQUE SLOVAQUE</b>					
Normal	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
<b>ESPAGNE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
Mécanisme de rémunération incitatif (i)	Oui	Exonération	nd	Exonération	nd
Mécanisme de rémunération incitatif (ii)	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
<b>SUEDE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Crédit d'impôt de 75% et déduction de 25%
<b>SUISSE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
<b>TURQUIE</b>					
Normal	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Oui
<b>ROYAUME-UNI</b>					
Dispositifs sans agrément	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Non
CSOP, SAYE, EMI, SIP	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
Attribution d'actions assorties de restrictions	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Non
Attribution d'actions convertibles	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Non
<b>ETATS-UNIS</b>					
Options ordinaires d'achat d'actions	Oui	Cotisations normales	Oui	Cotisations normales	Non
Options à caractère incitatif	Non	Exonération	nd	Exonération	nd
Plans d'actionnariat salarié	Non	Exonération	nd	Exonération	nd

Table 2.4 **Traitement fiscal des options d'achat d'actions au niveau de la société.**

Dispositif	Déduction de la rémunération sous forme d'options	Remarques
<b>AUSTRALIE</b>		
Normal et privilégié	Non	Quand les options sont exécutées par émission d'actions nouvelles, la société n'est pas autorisée à déduire. Elle le serait si les actions étaient achetées (mais cette hypothèse est improbable).
<b>AUTRICHE</b>		
Normal	Non	-
<b>BELGIQUE</b>		
Privilégié	Non	-
<b>CANADA</b>		
Privilégié (société cotée)	Non	-
Privilégié (société non cotée)	Non	-
Privilégié ("options fantômes")	Oui	-
Plans d'intéressement aux bénéficiaires	Oui	-
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>		
Normal	Oui	Si les options sont exécutées ou octroyées aux salariés sans que cette rémunération soit liée à l'activité professionnelle, elles ne sont pas déductibles.
<b>DANEMARK</b>		
Normal	Oui	-
Privilégié (1)	Non	-
Privilégié (2)	Oui	-
<b>FINLANDE</b>		
Normal	Oui	Quand les options sont exécutées par achat d'actions. Quand elles le sont par émission d'actions nouvelles, la société n'est pas autorisée à déduire.
<b>FRANCE</b>		
Privilégié	Oui	Quand les options sont exécutées par achat d'actions. Quand elles le sont par émission d'actions nouvelles, la société n'est pas autorisée à déduire.
<b>ALLEMAGNE</b>		
Normal	Oui	A condition que le salarié paie l'impôt sur le revenu au titre du gain.
<b>GRECE</b>		
Normal	Oui	-
Privilégié	Non	-
<b>HONGRIE</b>		
Normal et mécanisme de rémunération incitatif	Non	-
<b>ISLANDE</b>		
Normal	Oui	Mais il n'existe pas de dispositions légales visant spécifiquement le traitement comptable ou fiscal des options d'achat d'actions.
Privilégié	Non	-
<b>IRLANDE</b>		
Normal	Non	-
Privilégié (dispositifs agréés d'options d'achat d'actions)	Non	-
Privilégié (dispositifs liés à un effort d'épargne)	Non	-
<b>ITALIE</b>		
Normal et privilégié	Oui	Mais les sociétés n'ont pas le droit d'imputer la déduction à l'impôt régional sur les bénéfices (IRAP)
<b>JAPON</b>		
Normal	Oui	Quand les options sont exécutées par achat d'actions. Quand elles le sont par émission d'actions nouvelles, la société n'est pas autorisée à déduire.
<b>COREE</b>		
Normal et privilégié	Oui	Quand les options sont exécutées par achat d'actions. Quand elles le sont par émission d'actions nouvelles, la société n'est pas autorisée à déduire.
<b>LUXEMBOURG</b>		
Normal	Oui	-
<b>MEXIQUE</b>		
Normal	Oui	La perte résultant de la cession aux employés d'actions à un prix inférieur à la valeur de marché, si elle est considérée comme perte sur une vente ordinaire de titres, peut seulement être imputée par la société aux bénéficiaires tirés d'autres transactions sur titres, avec possibilité de report.
Plans d'intéressement aux bénéficiaires	Non	-

**Table 2.4 Traitement fiscal des options d'achat d'actions au niveau de la société  
(Suite)**

Dispositif	Déduction de la rémunération sous forme d'options	Remarques
<b>PAYS-BAS</b>		
Normal	Oui	Les coûts de l'option au moment de l'attribution sont déductibles
<b>NOUVELLE-ZELANDE</b>		
Normal	Non	-
<b>NORVEGE</b>		
Normal	Oui	Quand les options sont exécutées par achat d'actions
<b>POLOGNE</b>		
Normal	Oui	Quand les options sont exécutées par achat d'actions
<b>PORTUGAL</b>		
Normal	Oui	Les coûts sont déductibles s'ils sont comptabilisés comme charges de main-d'oeuvre.
<b>REPUBLIQUE SLOVAQUE</b>		
Normal	Non	
<b>ESPAGNE</b>		
Normal	Oui	Les sociétés espagnoles ne peuvent pratiquer une déduction d'impôt sur les bénéfices que si elles ont encouru des frais réels. Elles ne sont pas autorisées à déduire le coût d'opportunité lié à l'émission de nouvelles actions.
Mécanisme de rémunération incitatif	Oui	Les sociétés espagnoles ne peuvent pratiquer une déduction d'impôt sur les bénéfices que si elles ont encouru des frais réels. Elles ne sont pas autorisées à déduire le coût d'opportunité lié à l'émission de nouvelles actions.
<b>SUEDE</b>		
Normal	Oui	-
<b>SUISSE</b>		
Normal	Oui	-
<b>TURQUIE</b>		
Normal	Oui	-
<b>ROYAUME UNI</b>		
Dispositifs normaux et privilégiés	Oui	Automatique pour les exercices comptables à partir du 1er janvier 2003. Possible seulement dans certains cas pour les exercices comptables antérieurs, en s'appuyant sur la jurisprudence.
SIP	Oui	-
<b>ETATS-UNIS</b>		
Options ordinaires d'achat d'actions	Oui	-
Options à caractère incitatif	Non	-
Plans d'actionnariat salarié	Non	-

### 3. Coins fiscaux sur les plans d'options d'achat d'actions et les dispositifs de rémunération incitatifs : méthodologie de calcul et résultats

On explique dans cette partie la méthodologie utilisée pour calculer les taux effectifs d'imposition sur les options d'achat d'actions. Après consultation d'autres travaux consacrés à la mesure de l'imposition de ces options, on a conclu que la meilleure manière de traiter cette question était d'employer le cadre des *Impôt sur les salaires*. Ce dernier a l'avantage d'être largement accepté et compris.

Toutefois, l'imposition de ces options pose deux problèmes qui ne sont pas appréhendés actuellement par les *Impôts sur les salaires* : le décalage entre l'emploi et la rémunération finale, et aussi le fait que le coût des options ne puisse pas toujours être déduit de l'impôt sur les sociétés. La présente partie indique comment on peut élargir le cadre pour tenir compte de ces deux points. L'accent est mis sur le coin fiscal marginal, le choix entre l'attribution d'options et le versement d'un salaire ordinaire s'opérant en principe à la marge.

Afin de présenter successivement les adjonctions au cadre des *Impôts sur les salaires*, on a structuré cette partie comme suit. On introduit d'abord le problème de la non-déductibilité des coûts du travail dans un cas où seul l'employeur est imposé et où il n'y a pas de décalage de perception du revenu. Ensuite, on fait intervenir la taxation au niveau du salarié. Finalement, on introduit le décalage temporel qui caractérise les options d'achat d'actions.

#### 3.1. Le problème de la non-déductibilité des coûts de main-d'oeuvre

Si nous nous intéressons à la politique de personnel des entreprises, dans le cadre des hypothèses simplificatrices habituelles, nous observons qu'elles maximisent la fonction suivante :

$$\text{Max}\Pi = F - wL - t_g(F - \alpha wL) = F(1 - t_g) - wL(1 - \alpha t_g)$$

où

$\Pi$  = les bénéfices

$F$  = la valeur ajoutée

$w$  = le salaire avant impôt (en numéraire ou en options sur actions)

$L$  = la main-d'oeuvre

$t_g$  = le taux de l'impôt sur les sociétés

et  $\alpha$  mesure la déductibilité des coûts de main-d'oeuvre du bénéfice imposable; on a  $\alpha = 1$  (déductibilité totale) ou  $\alpha = 0$  (pas de déductibilité).

À l'optimum, l'entreprise recrute jusqu'au moment où la valeur après impôt de l'unité marginale est tout juste égale à son coût après impôt. Cela implique que le taux marginal de rendement d'une unité supplémentaire de main-d'oeuvre ( $F_L$ ), et donc le coût de la main-d'oeuvre à l'optimum, soit :

$$F_L = w(1 - \alpha t_g) / (1 - t_g)$$

Quand les coûts de main-d'oeuvre sont déductibles de l'impôt ( $\alpha = 1$ ), le système fiscal est neutre ( $F_L = w$ ) et le coin fiscal sur la main-d'oeuvre ( $T = F_L - w$ ) est égal à 0.

En revanche, quand le salaire n'est pas déductible de l'impôt ( $\alpha = 0$ ), le système fiscal n'est pas neutre :

$$F_L = w/(1-t_g)$$

$$T = wt_g/(1-t_g)$$

Le coin fiscal exprimé en pourcentage de  $F_L$  ( $T_w$ ), c'est-à-dire  $(F_L - w)/F_L$ , est égal au taux de l'impôt sur les sociétés :

$$T_w = t_g$$

Si nous tenons également compte des cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs ( $SSC_F$ ), la formule générale du coût marginal de la main-d'œuvre est :

$$F_L = w[(1-\alpha t_g) + SSC_F(1-\beta t_g)]/(1-t_g)$$

où :

$\beta$  mesure la déductibilité des  $SSC_F$  du bénéfice imposable, à savoir  $\beta = 1$  (déductibilité totale) ou  $\beta = 0$  (pas de déductibilité)

Même s'il y a déductibilité du salaire ( $\alpha = 1$ ) et des cotisations patronales  $SSC_F$  ( $\beta = 1$ ), le système fiscal n'est plus neutre :

$$F_L = w(1+SSC_F)$$

$$T_w = SSC_F/(1+SSC_F)$$

En ce qui concerne la non-déductibilité du salaire, nous envisageons deux situations. D'abord, celle où ni le salaire, ni les cotisations patronales ( $SSC_F$ ) ne peuvent être déduites du bénéfice imposable ( $\alpha = \beta = 0$ ) :

$$F_L = w(1+SSC_F)/(1-t_g)$$

$$T_w = (SSC_F + t_g)/(1+SSC_F)$$

Puis, nous examinons le cas où le salaire n'est pas déductible ( $\alpha = 0$ ), alors que les cotisations patronales ( $SSC_F$ ) le sont ( $\beta = 1$ ):

$$F_L = w[SSC_F + 1/(1-t_g)]$$

$$T_w = [SSC_F(1-t_g) + t_g]/[1+SSC_F(1-t_g)]$$

La démonstration est ainsi faite que l'impossibilité de déduire les coûts de main-d'œuvre augmente la part patronale du coin fiscal. Il faut maintenant introduire la part du coin fiscal relative au salarié, et ensuite le décalage temporel.

### **3.2. *Prise en compte de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés***

Si nous tenons aussi compte de l'IRPP et des cotisations salariales ( $SSC_w$ ), le salaire net d'impôt devient :

$$w[1-t_m-SSC_w(1-\gamma t_m)]$$

où :

$t_m$  = taux marginal de l'IRPP

$SSC_w$  = cotisations sociales à la charge des salariés

$\gamma$  mesure la déductibilité des  $SSC_w$  du revenu imposable, c'est-à-dire  $\gamma = 1$  (déductibilité totale) ou  $\gamma = 0$  (pas de déductibilité).

Le coin fiscal marginal exprimé en pourcentage de  $F_L$  ( $T_w$ ), c'est-à-dire  $\{F_L - w[1-t_m - SSC_w(1-\gamma t_m)]\}/F_L$ , est :

$$T_w = [t_g(1-\alpha) + t_m(1-t_g) + SSC_F(1-\beta t_g) + SSC_w(1-\gamma t_m)(1-t_g)] / [(1-\alpha t_g) + SSC_F(1-\beta t_g)]$$

Pour certaines combinaisons possibles des trois paramètres ( $\alpha$ ,  $\beta$ ,  $\gamma$ ), il s'ensuit que :

$$\alpha=\beta=\gamma=1 \quad T_w = [t_m + SSC_F + SSC_w(1-t_m)] / (1 + SSC_F)$$

$$\alpha=\beta=\gamma=0 \quad T_w = [t_g + t_m(1-t_g) + SSC_F + SSC_w(1-t_g)] / (1 + SSC_F)$$

$$\alpha=0; \beta=\gamma=1 \quad T_w = [t_g + t_m(1-t_g) + SSC_F(1-t_g) + SSC_w(1-t_m)(1-t_g)] / [1 + SSC_F(1-t_g)]$$

### 3.3. *Prise en compte des délais attachés aux options d'achat d'actions*

Afin de simplifier la comparaison entre salaire ordinaire et options, tout en tenant compte des différents moments possibles où s'effectue l'imposition, nous retenons deux périodes. Nous faisons l'hypothèse que les salaires soient réglés dans la première période, alors que les options seraient également attribuées dans cette période, mais exercées dans la seconde. En outre, pour se concentrer sur la fiscalité des revenus du travail et non pas sur celle des revenus du capital, nous supposons que les actions acquises par la levée des options soient vendues immédiatement au cours de cette même deuxième période.

En l'absence d'incertitude, il serait indifférent au salarié de percevoir un salaire avant impôt  $w$  dans la première période ou une rémunération différée  $\underline{w}$  dans la deuxième période, si :

$$\underline{w} = w(1+i) \quad \text{où } i \text{ est le taux d'intérêt de marché net d'impôt.}$$

Nous supposons tout d'abord que l'imposition personnelle ait lieu quand la rémunération est reçue en numéraire, c'est-à-dire dans la deuxième période. La matière imposable est la valeur de la rémunération différée ( $y$  compris l'intérêt implicite). On fait la même hypothèse pour la déduction de la rémunération du bénéfice imposable.

La valeur actuelle (première période) du coût de la main-d'oeuvre  $F_L$ , en cas de recours aux options, et le coin fiscal sont respectivement :

$$F_L = \underline{w}(1 + SSC_F) / (1+i) = w(1 + SSC_F)$$

$$T_w = (t_m + SSC_w + SSC_F) / (1 + SSC_F)$$

c'est-à-dire les mêmes résultats (*ceteris paribus*) qu'avec un revenu salarial ordinaire.

En cas de non-déductibilité des options et des cotisations sociales, le coût de la main-d'oeuvre et le coin fiscal devient respectivement :

$$F_L = w(1 + SSC_F) / (1-t_g)$$

$$T_w = [t_g + t_m(1-t_g) + SSC_F + SSC_w(1-t_g)] / (1 + SSC_F)$$

alors que si les cotisations patronales sont déductibles, on a :

$$F_L = w[SSC_F + 1 / (1-t_g)]$$

$$T_w = [t_g + t_m(1-t_g) + SSC_w(1-t_m)(1-t_g) + SSC_F(1-t_g)] / [1 + SSC_F(1-t_g)]$$

Dans ce cadre sans incertitude, le moment de l'imposition (attribution ou exercice des options) ne modifie ni le coût de la main-d'oeuvre, ni le coin fiscal. Si le prélèvement

intervient lors de l'attribution, le revenu imposable étant représenté par la valeur actuelle de la rémunération différée [ $w/(1+i)=w$ ], le coin fiscal est encore :

$$T_w = (t_m + SSC_w + SSC_F)/(1 + SSC_F)$$

On peut déceler des différences entre les coins fiscaux sur le revenu salarial ordinaire et sur les options, si par exemple :

- Les taux de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales sur les salaires ordinaires sont généralement différents de ceux qui frappent les options.
- La déduction des options n'est pas autorisée.

Avec l'introduction de l'incertitude, il peut y avoir des différences entre les coins fiscaux effectifs sur le revenu salarial et sur les options, si l'on adopte une approche *rétrospective*. C'est parce que le rendement des options peut différer à *posteriori* du rendement anticipé (que nous avons supposé égal au taux d'intérêt du marché). Quand les options sont taxées à la date de leur exercice, l'écart entre les rendements anticipés et constatés après coût n'influe pas sur les coins fiscaux, qui sont les mêmes que dans l'approche prospective. En revanche, si elles sont taxées au moment de l'attribution, par référence à la valeur actuelle de la rémunération anticipée, des rendements à *posteriori* plus (moins) élevés que les rendements attendus se traduisent par des coins fiscaux inférieurs (supérieurs).

Résumons : alors que, dans le chapitre 1, on analyse des aspects comme la présence de l'incertitude, les éventuels gains de productivité de la société et la possibilité d'une aversion du salarié pour le risque, l'hypothèse principale est ici l'absence d'incertitude (et donc de l'éventualité d'une meilleure productivité et de l'aversion au risque). Dès lors, le fait que l'imposition n'intervienne pas au même moment (à l'attribution ou à l'exercice des options) ne change ni le coût de ces dernières, ni le coin fiscal.

### 3.4. Résultats des calculs

Compte tenu de la méthodologie et des formules précitées, le tableau 2.5 montre, pour chaque pays, les coins fiscaux marginaux auxquels on aboutit en utilisant les données tirées des questionnaires. En les consultant, il faut garder à l'esprit quelques considérations d'ordre général. Tout d'abord, ces résultats se réfèrent à la situation d'un salarié célibataire qui gagne 100% de la rémunération moyenne d'un ouvrier de l'industrie (la partie suivante présente les résultats à des niveaux de revenus plus élevés). Ensuite, dans le cadre utilisé ici, la différence du moment de l'imposition (attribution ou exercice des options ou encore cession des actions) n'influence pas les résultats, car nous supposons qu'il n'y a pas d'incertitude et ignorons les problèmes d'actualisation des paiements en numéraire. Enfin, pour se concentrer sur l'imposition des revenus du travail et non du capital, nous avons supposé que les actions acquises par la levée d'options étaient vendues immédiatement.<sup>7</sup> Mais on n'a pas retenu cette hypothèse pour deux pays (la France et le Royaume-Uni), afin de pouvoir comparer les différents dispositifs d'options d'achat d'actions en vigueur dans chaque pays (on trouvera des précisions ci-dessous). En outre, on a suivi une méthodologie différente de calcul des taux effectifs d'imposition en Belgique et, partiellement, aux Pays-Bas pour tenir compte de la spécificité de leurs régimes fiscaux. Ainsi, quand on se réfère à tous ces pays (Belgique, France, Pays-Bas et Royaume-Uni), la comparaison avec les résultats des autres doit être faite avec précaution.

#### 4. Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire normal

Le tableau 2.6 compare, pour tous les pays, les coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions (et sur d'autres mécanismes de rémunération incitatifs) à ceux qui existent sur le salaire ordinaire (tirées de l'édition 2002 des *Impôts sur les salaires*). La dernière colonne du tableau précise les différences entre les deux séries de coins fiscaux marginaux. Le rapprochement peut inspirer quelques commentaires d'ordre général.

*Fiscalité identique des options et du salaire.* Dans certains pays (Allemagne, Luxembourg, Suède, Suisse et Turquie), les coins fiscaux sur les options et le salaire sont structurellement identiques, puisque le traitement fiscal de ces deux formes de rémunération est le même aux niveaux de la société et des personnes physiques. La situation est semblable au Canada pour les plans d'intéressement aux bénéficiaires, aux Pays-Bas pour le deuxième dispositif standard (auquel ne s'applique pas l'imposition notionnelle des rendements), au Danemark, en Grèce, en Italie et au Royaume-Uni pour les dispositifs normaux (seulement) et aux États-Unis pour les dispositifs ordinaires (seulement). Dans ces pays et pour ces formules, il y a donc neutralité fiscale entre l'octroi d'options et le versement d'un salaire normal.

*Fiscalité identique à certaines conditions.* Dans quelques autres pays, les coins fiscaux ne sont les mêmes que sous certaines conditions relatives à la possibilité de déduire les avantages accordés aux salariés du bénéfice imposable de la société. En République tchèque par exemple, les coins fiscaux sur les options et le salaire sont les mêmes quand les options sont attribuées aux salariés dans le cadre de la rémunération de l'activité professionnelle; en Australie et en Norvège, il en va de même lorsque les options sont exécutées au moyen d'achats d'actions, mais les coins fiscaux sont différents en cas d'émission d'actions nouvelles. La règle est identique au Canada pour les dispositifs d'options privilégiés ("fantômes") ainsi qu'en Corée et en Espagne pour les dispositifs normaux. Dans ces pays, les coins fiscaux sont plus élevés sur les options que sur les salaires ordinaires lorsque la réduction n'est pas autorisée.

*Traitement fiscal préférentiel des options au niveau personnel conjugué à une déduction au stade de la société.* Plusieurs pays consentent aux options un régime fiscal de faveur au niveau des personnes physiques, tout en permettant aux sociétés de les déduire. Dès lors, la fiscalité n'est pas neutre à l'égard du choix entre le salaire et les options, puisque ces dernières sont fiscalement avantagées. C'est ce que l'on observe en Australie pour le (deuxième) dispositif privilégié (les actions étant achetées); au Canada, pour les dispositifs « fantômes » (dans le cadre desquels les gains des salariés ne sont que partiellement imposés); au Danemark, pour le deuxième dispositif privilégié; en France, pour tous les dispositifs privilégiés (quand les options sont exécutées par achat d'actions); en Italie, pour les dispositifs privilégiés et le système de rémunération incitatif; au Portugal, en raison de la non application des cotisations de sécurité sociale; en Pologne, au Japon et en Corée (dispositifs privilégiés), quand les options sont exécutées par achat d'actions; au Luxembourg, pour les options individuelles (quand il y a diminution partielle du revenu personnel imposable); en Espagne, pour les dispositifs normaux (en cas d'exécution des options par achat d'actions et de réduction de 30% du revenu personnel imposable) ou pour les mécanismes de rémunération incitatifs (en l'absence d'imposition au niveau personnel); au Royaume-Uni enfin, pour les dispositifs privilégiés. En Finlande, le traitement préférentiel des cotisations salariales rend le coin fiscal sur les options un peu inférieur à celui sur le salaire (quand la déduction des coûts est autorisée).

*Non déductibilité au niveau de la société compensée par un traitement fiscal préférentiel des options au niveau personnel.* En définitive, certains pays pratiquent une fiscalité favorable au niveau personnel, mais ne permettent pas aux sociétés de déduire les gains réalisés par les salariés. Dans ces conditions, le système fiscal n'est pas neutre à l'égard du choix entre les salaires et les options. Selon les situations individuelles, les coins fiscaux sur les options peuvent être plus ou moins élevés que sur le salaire ordinaire. Ainsi ils sont plus élevés au Canada (pour les dispositifs offerts par des sociétés cotées, avec imposition partielle au niveau des personnes physiques), en Finlande, au Japon et en Corée (quand les options sont exécutées par émission d'actions nouvelles), au Mexique (pour les dispositifs d'options normaux et les plans d'intéressement aux bénéficiaires), en Espagne (dispositifs normaux avec exécution des options par émission d'actions nouvelles et réduction de 30% du revenu personnel imposable) et aux États-Unis (dispositifs d'options incitatifs et plans d'actionnariat salarié). Au contraire, les coins fiscaux sont moins élevés au Canada (dispositifs offerts par des sociétés non cotées avec taxation partielle au niveau personnel), en Belgique (dans les deux formules privilégiées possibles), en Grèce (dispositif privilégié), en Hongrie (dispositifs standard et systèmes de rémunération incitatifs), en Islande (dispositif privilégié), Irlande (dispositifs normaux et privilégiés), Pologne (en cas d'émission d'actions nouvelles) et République slovaque. Au Danemark, le coin fiscal (pour le premier dispositif privilégié) peut être supérieur ou inférieur à celui sur le salaire, selon les taux d'imposition applicables (aux plus-values). Enfin, en Australie, la conjonction d'un régime de faveur au niveau personnel et de la non-déductibilité au stade de la société fait que le coin fiscal sur les options est presque égal à celui sur le salaire ordinaire (deuxième dispositif privilégié avec exonération au niveau personnel). En France, lorsque les options sont exécutées par émission d'actions nouvelles, le coin fiscal peut être plus ou moins élevé que sur le salaire ordinaire en fonction du dispositif appliqué.

## 5. Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire normal à des niveaux supérieurs de revenus

En suivant la même méthodologie, le tableau 2.7 donne les résultats (coins fiscaux marginaux) pour un collaborateur célibataire gagnant 167% du salaire moyen d'un ouvrier de l'industrie, tandis que le tableau 2.8 montre la nouvelle comparaison entre la rémunération par options et par salaire ordinaire. A partir de là, on peut formuler quelques commentaires d'ordre général.

*Égalité de traitement des options et du salaire.* Comme on l'a illustré plus haut, le régime fiscal de ces deux modes de rémunération est le même aux niveaux de la société et des personnes physiques dans certains pays (Allemagne, Luxembourg, Suède, Suisse et Turquie). Dans beaucoup d'autres, cela ne vaut que pour certains dispositifs. Ainsi, les gains procurés par les plans normaux sont imposés comme un salaire ordinaire au Danemark, en Grèce, en Italie, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Dans l'ensemble de ces pays, le mode d'imposition est semblable; il en résulte une identité des coins fiscaux sur les options et le salaire, même dans les tranches de revenus supérieures. Le système fiscal reste neutre à l'égard des deux formes de rémunération des salariés.

*Égalité de traitement à certaines conditions.* Dans de nombreux pays (Australie, Canada, République tchèque, Corée, Norvège et Espagne), les coins fiscaux sur les options et le salaire ne sont les mêmes qu'à certaines conditions (et pour des dispositifs

particuliers), qui concernent surtout la possibilité de déduire le coût des options des bénéfices imposables. Dans ces pays, quand la déduction est autorisée (et les autres conditions remplies), la neutralité fiscale subsiste, y compris en haut de l'échelle des revenus.

*Fiscalité préférentielle des options pour les personnes physiques conjuguée à la déductibilité au stade des sociétés.* Dans ce cas, les pays favorisent fiscalement les options au niveau personnel, tout en permettant aux sociétés de les déduire. En général, le système fiscal n'est alors pas neutre à l'égard du choix entre options et salaires, puisque la première solution est avantagée. Plus important encore : l'avantage fiscal relatif dont jouissent les options augmente avec le revenu. En effet, la différence entre les coins fiscaux sur les options et sur le salaire est généralement plus marquée pour des revenus élevés (167% du salaire moyen de l'ouvrier de l'industrie) que moyens (100% du même salaire). Ainsi, en Australie (pour le deuxième dispositif privilégié et quand les options sont exécutées par achat d'actions), la différence est de 30 points pour les revenus moyens et de 47 points pour les revenus supérieurs. On obtient des résultats similaires pour le Danemark (deuxième dispositif privilégié), la France (ensemble des dispositifs privilégiés avec achat d'actions à la levée des options), l'Italie (dispositif privilégié et système de rémunération incitatif), la Corée (dispositif privilégié), le Luxembourg (options individuelles), la Pologne et l'Espagne (dispositifs normaux et systèmes de rémunération incitatifs). Toutefois, on trouve un résultat contraire dans certains pays. Au Royaume-Uni, par exemple, la différence est plus importante pour les revenus moyens que pour les revenus supérieurs.

*Non déductibilité au niveau des sociétés compensée par un traitement fiscal préférentiel des options au niveau des personnes physiques.* Quand les pays favorisent fiscalement les options au niveau des personnes, mais sans permettre aux sociétés de les déduire, le coin fiscal sur les options peut être plus ou moins élevé que sur le salaire ordinaire, selon les cas. Comparativement à la moyenne, les niveaux supérieurs de revenus ont souvent un coin fiscal sur les options moins important que sur les salaires. En Hongrie, par exemple, la différence entre le coin fiscal sur les systèmes de rémunération incitatifs et sur le salaire ordinaire s'élève de -0.038 (100% du salaire moyen d'un ouvrier de l'industrie) à -0.114 (167% de ce niveau de référence) En Corée, le coin fiscal sur les options dépasse celui sur les salaires pour les niveaux moyens de revenus, mais lui devient presque égal dans les tranches élevées. Au Mexique, le coin fiscal sur les plans d'intéressement aux bénéfices devient inférieur à celui sur le salaire quand on atteint les niveaux de revenus élevés.

Tableau 2.5 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et autres dispositifs de rémunération incitatifs. Revenus moyens

Dispositifs d'options/ de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés	Taux marginal de l'IRPP	Déduction des gains sur options	Cotisations SS patronales	Déduction des cotisations SS patronales	Cotisations SS salariales	Déduction des cotisations SS salariales	Impôt sur les plus- values	Autres impôts	Coin fiscal
	$t_g$	$t_m$	$\alpha$	$SSC_F$	$\beta$	$SSC_w$	$\gamma$			
<b>AUSTRALIE</b>										
Normaux										
Achat d'actions	0.30	0.315	1	0	nd	0	nd	-	0.015	0.3150
Nouvelles émissions d'actions	0.30	0.315	0	0	nd	0	nd	-	0.015	0.5205
Privilégiés (1)										
Achat d'actions	0.30	0.315	1	0	nd	0	nd	-	0.015	0.3150
Nouvelles émissions d'actions	0.30	0.315	0	0	nd	0	nd	-	0.015	0.5205
Privilégiés (2)										
Achat d'actions (i)	0.30	0.015	1	0	nd	0	nd	-	0.015	0.0150
Achat d'actions (ii)	0.30	0.315	1	0	nd	0	nd	-	0.015	0.3150
Nouvelles émissions d'actions (i)	0.30	0.015	0	0	nd	0	nd	-	0.015	0.3105
Nouvelles émissions d'actions (ii)	0.30	0.315	0	0	nd	0	nd	-	0.015	0.5205
<b>AUTRICHE</b>										
Normaux										
(i)	0.34	0.3303	0	0.288	1	0.172	1	-	-	0.6009
(ii)	0.34	0.3303	0	0.288	1	0.172	1	-	-	0.6925
<b>BELGIQUE</b>										
Privilégiés										
(i)	0.4017	0.467	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.5323
(ii)	0.4017	0.467	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.4670
<b>CANADA</b>										
Privilégiés (société cotée)										
(i)	0.386	0.3124	0	0.078	1	0.069	0	nd	-	0.6375
(ii)	0.386	0.3124	0	0.078	1	0.069	0	nd	-	0.5460
Privilégiés (société non cotée)										
(i)	0.1912	0.3124	0	0.078	1	0.069	0	nd	-	0.5294
(ii)	0.1912	0.3124	0	0.078	1	0.069	0	nd	-	0.4105
Privilégiés ("options fantômes")										
(i)	0.386	0.3124	1	0.078	1	0.069	0	nd	-	0.4262
(ii)	0.386	0.3124	1	0.078	1	0.069	0	nd	-	0.2813
Plans d'intéressement aux bénéficiaires	0.386	0.3124	1	0.078	1	0.069	0	nd	-	0.4262
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>										
Normaux										
(i)	0.31	0.2	1	0.35	1	0.125	1	-	-	0.4815
(ii)	0.31	0.2	0	0.35	1	0.125	1	-	-	0.6110
<b>DANEMARK</b>										
Normaux										
	0.30	0.4479	1	0	1	0.08	1	-	-	0.4921
Privilégiés (1)										
(i)	0.30	0	0	0	nd	0	nd	0	-	0.30
(ii)	0.30	0	0	0	nd	0	nd	0.28	-	0.496
(iii)	0.30	0	0	0	nd	0	nd	0.43	-	0.601
(iii)	0.30	0	0	0	nd	0	nd	0.4479	-	0.6135
Privilégiés (2)										
(i)	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0	-	0.00
(ii)	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.28	-	0.28
(iii)	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.43	-	0.43
(iii)	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.4479	-	0.4479
<b>FINLANDE</b>										
Normaux										
(i)	0.29	0.4143	1	0.25	1	0.015	0	-	-	0.5434
(i)	0.29	0.4143	0	0.25	1	0.015	0	-	-	0.6559

Tableau 2.5 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et autres dispositifs de rémunération incitatifs. Revenus moyens (suite)

Dispositifs d'options/ de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés $t_g$	Taux marginal de l'IRPP $t_m$	Déduction des gains sur options $\alpha$	Cotisations SS patronales $SSC_F$	Déduction des cotisations SS patronales $\beta$	Cotisations SS salariales $SSC_w$	Déduction des cotisations SS salariales $\gamma$	Impôt sur les plus-values	Autres impôts	Coin fiscal
<b>FRANCE</b>										
Privilégiés (1)										
(i) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.40	0.40
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.40	0.6126
(ii) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.50	0.50
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.50	0.6772
Privilégiés (2)										
(i) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.26	0.26
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.26	0.5222
(ii) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.40	0.40
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.40	0.6126
Privilégiés (3)										
(i) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.26	0.26
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.26	0.5222
(ii) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.40	0.40
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.40	0.6126
<b>ALLEMAGNE</b>										
Normaux										
(i)	0.389	0	1	0	1	0	0	-	-	0.00
(ii)	0.389	0.3657	1	0.2065	1	0.2065	0	-	-	0.6454
<b>GRECE</b>										
Normaux	0.35	0.15	1	0.2796	1	0.159	1	-	-	0.4413
Privilégiés	0.35	0.00	0	0.0	1	0.0	1	-	-	0.35
<b>HONGRIE</b>										
Normaux	0.18	0.30	0	0.11	1	0.0	nd	-	-	0.4735
Mécanisme de rémunération incitatif	0.18	0.35	0	0.11	1	0	nd	-	-	0.5111
<b>ISLANDE</b>										
Normaux	0.18	0.3551	0	0.052	1	0.0	nd	-	-	0.4928
Privilégiés	0.18	nd	0	0.052	1	0	nd	0.1	-	0.2922
<b>IRLANDE</b>										
Normaux	0.16	0.2	0	0	nd	0	nd	-	-	0.3280
Privilégiés (dispositifs agréés d'options d'achat d'actions)										
(i)	0.16	0	0	0	nd	0	nd	0	-	0.1600
(ii)	0.16	0	0	0	nd	0	nd	0.2	-	0.3280
Privilégiés (dispositifs agréés liés à un effort d'épargne)										
(i)	0.16	0	0	0	nd	0	nd	0	-	0.1600
(ii)	0.16	0	0	0	nd	0	nd	0.2	-	0.3280
<b>ITALIE</b>										
Normaux	0.4025	0.329	1	0.3308	1	0.0919	1	-	-	0.5420
Privilégiés	0.4025	0.00	1	0	nd	0	nd	0.125	-	0.1622
Mécanisme de rémunération incitatif	0.4025	0.00	1	0	nd	0	nd	0.00	-	0.0425
<b>JAPON</b>										
Normaux										
(i)	0.4087	0.165	1	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.1650
(ii)	0.4087	0.165	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.5063

Tableau 2.5 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et autres dispositifs de rémunération incitatifs. Revenus moyens (suite)

Dispositifs d'options/ de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés $t_g$	Taux marginal de l'IRPP $t_m$	Déduction des gains sur options $\alpha$	Cotisations SS patronales $SSC_F$	Déduction des cotisations SS patronales $\beta$	Cotisations SS salariales $SSC_w$	Déduction des cotisations SS salariales $\gamma$	Impôt sur les plus-values	Autres impôts	Coin fiscal
<b>COREE</b>										
Normaux										
(i)	0.297	0.0596	1	0.0859	1	0.067	1	-	-	0.1920
(ii)	0.297	0.0596	0	0.0859	1	0.067	1	-	-	0.4183
Privilégiés										
(i)	0.297	0.0	1	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.00
(ii)	0.297	0.0	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.2970
<b>LUXEMBOURG</b>										
Normaux										
Options librement négociables	0.3038	0.2697	1	0.138	1	0.14	1	-	-	0.4481
Options individuelles (i)	0.3038	0.2697	1	0.138	1	0.14	1	-	-	0.4481
Options individuelles (ii)	0.3038	0.2697	1	0.138	1	0.14	1	-	-	0.4007
<b>MEXIQUE</b>										
Normaux										
(i)	0.35	0.13	1	0.117	1	0.026	0	-	-	0.2444
(ii)	0.35	0.13	0	0.117	1	0.026	0	-	-	0.4902
Plans d'intéressement aux bénéfices										
(i)	0.35	0	0	0	0	0	0	-	-	0.3500
(ii)	0.35	0.13	0	0	0	0	0	-	-	0.4345
<b>PAYS-BAS</b>										
Options sur actions cotées										
Normaux (1)	0.345	0.42	1	0.1234	1	0.0495	1	-	30% sur un rendement présumé de 4%	0.5336
Normaux (2)	0.345	0.42	1	0.1234	1	0.0495	1	-	nd	0.5093
Options sur actions non cotées										
Normaux (1)	0.345	0.42	1	0.1234	1	0.0495	1	-	30% sur un rendement présumé de 4%	0.5440
Normaux (2)	0.345	0.42	1	0.1234	1	0.0495	1	-	nd	0.5116
<b>NOUVELLE-ZELANDE</b>										
Normaux	0.33	0.33	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.5511
<b>NORVEGE</b>										
Normaux										
Achats d'actions	0.28	0.28	1	0.128	1	0.078	0	-	-	0.4309
Nouvelles émissions d'actions	0.28	0.28	0	0.128	1	0.078	0	-	-	0.5768
<b>POLOGNE</b>										
Normaux										
Achat d'actions	0.28	0.0	1	0.0	nd	0.0	nd	0.19	-	0.19
Nouvelles émissions d'actions	0.28	0.0	0	0.0	nd	0.0	nd	0.19	-	0.4168
<b>PORTUGAL</b>										
Normaux	0.33	0.14	1	0.0	0	0.00	0	-	-	0.1400
<b>REPUBLIQUE SLOVAQUE</b>										
Normaux	0.25	0	0	0	nd	0	nd	0,15	-	0.3625

Tableau 2.5 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et autres dispositifs de rémunération incitatifs. Revenus moyens (suite)

Dispositifs d'options/ de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés $t_g$	Taux marginal de l'IRPP $t_m$	Déduction des gains sur options $\alpha$	Cotisations SS patronales $SSC_F$	Déduction des cotisations SS patronales $\beta$	Cotisations SS salariales $SSC_w$	Déduction des cotisations SS salariales $\gamma$	Impôt sur les plus-values	Autres impôts	Coïn fiscal
<b>ESPAGNE</b>										
Normaux										
(i) Achat d'actions	0.35	0.24	1	0.306	1	0.0635	1	-	-	0.3426
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.35	0.24	0	0.306	1	0.0635	1	-	-	0.5446
(ii) Achat d'actions	0.35	0.24	1	0.306	1	0.0635	1	-	-	0.4550
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.35	0.24	0	0.306	1	0.0635	1	-	-	0.6141
Mécanisme de rémunération incitatif										
(i)	0.35	0	1	0	nd	0	nd	-	-	0.0000
(ii)	0.35	0.24	1	0.306	1	0.0635	1	-	-	0.4550
<b>SUEDE</b>										
Normaux	0.28	0.2593	1	0.3282	1	0.07	0	-	-	0.4950
<b>SUISSE</b>										
Normaux	0.245	0.211	1	0.116	1	0.116	1	-	-	0.3750
<b>TURQUIE</b>										
Normaux	0.33	0.207	1	0.215	1	0.15	1	-	-	0.4452
<b>ROYAUME-UNI</b>										
Normaux	0.30	0.22	1	0.118	1	0.10	0	-	-	0.3918
CSOP, SAYE, EMI, SIP	0.30	0	1	0	nd	0	nd	Abattem ent annuel	-	0.0000
CSOP, SAYE, EMI, SIP	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.2	-	0.2000
CSOP, SAYE, SIP	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.2 et abattem ent progress if (50%)	-	0.1000
EMI	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.2 et abattem ent progress if (25%)	-	0.05
<b>ETATS-UNIS</b>										
Options ordinaires d'achat d'actions	0.395	0.2162	1	0.0765	1	0.0765	0	-	-	0.3430
Options à caractère incitatif	0.395	0.0	0	0.0	nd	0.0	nd	0.159	-	0.4912
Plans d'actionnariat salarié	0.395	0.0	0	0.0	nd	0.0	nd	0.159	-	0.4912

**Remarques relatives au tableau 2.5**

**Canada:** Le taux marginal de l'IRPP est ajusté du crédit d'impôt au titre des cotisations de sécurité sociale.

**France:** Pour rendre compte de tous les régimes particuliers, on suppose que, dans le cadre du deuxième dispositif privilégié (exclusivement), les actions sont détenues pendant les deux années suivant celle de la levée des options et que leur valeur ne change pas pendant cette période. Cette hypothèse est appliquée à tous les calculs. Pour les premier et deuxième dispositifs privilégiés, on applique les taux les plus bas (0.40% et 0.26% respectivement) à la fraction du gain réalisé lors de l'exercice qui ne dépasse pas 152 500 EUR (et les taux plus élevés - 0.50% et 0.40% - au-delà). S'agissant du troisième dispositif privilégié, on applique le taux inférieur (0.26%), si le salarié est employé depuis au moins trois ans par la société à la date de cession des titres (s'il est employé depuis moins de 3 ans, on applique le taux de 0.40%).

**Belgique:** L'imposition est forfaitaire (15% de la valeur des actions ou 7.5% à certaines conditions). Dans les calculs, on obtient la matière imposable de la façon suivante : on suppose que la valeur des actions lors de l'attribution et le prix d'exercice sont égaux à 100; au moment de la levée des options (après trois ans de détention), les actions valent :  $V_s = [100*(1+g)^3]/(1+i)^3$  où  $g$  représente la hausse de la bourse et  $i$  le taux d'intérêt de marché (dans le calcul  $g=10.16\%$  résulte de

l'évolution de l'indice boursier belge depuis 10 ans et  $i$  est supposé égal à 0.4%). Le gain effectif actuel du salarié est égal à la différence entre  $V_s$  et le prix d'exercice, qui est de 32.09 dans l'exemple. Il s'ensuit qu'avec une base imposable de 15% de la valeur des actions, le gain est taxé à 46.74% (et seulement à 23.37% quand le taux forfaitaire est de 7.5%).

**Italie :** Il convient de noter que le coin fiscal sur le salaire (et sur les dispositifs normaux d'options d'achat d'actions) ne tient pas compte de la non-déductibilité des coûts de rémunération des salariés. Dans les calculs, on l'intègre pour les dispositifs privilégiés. Pour le dispositif privilégié dans lequel les options doivent être attribuées à un prix d'exercice non inférieur à la valeur des actions lors de l'attribution, le gain imposable est la différence entre le prix de cession des actions et le prix d'exercice des options. En revanche, dans le mécanisme de rémunération incitatif, le gain (exonéré) est considéré comme la différence entre la valeur des titres au moment de leur attribution et le prix réglé (éventuellement) par le salarié.

**Pays-Bas :** On présente deux séries de calculs : la première concerne les options sur actions cotées et la deuxième celles sur actions non cotées. Dans les deux cas, on envisage l'application d'un taux de 30% sur un rendement présumé de 4% (pour le premier dispositif standard). Le salarié doit alors acquitter un impôt annuel de 1.2% ( $=0.30 \cdot 0.04$ ) de la valeur de l'option. Il en résulte une augmentation du coin fiscal comparativement au deuxième dispositif. Dans le calcul, on suppose que la valeur des options a une progression linéaire pendant une période de détention de trois ans. On arrive à la valeur actuelle des prélèvements présumés en faisant l'hypothèse d'un taux d'intérêt de 2%.

Pour les options non cotées, on a utilisé la formule applicable; les principales hypothèses sont une hausse de 6% par an du cours de l'action et un taux d'escompte de 2%.

**Royaume-Uni :** Tant pour les dispositifs privilégiés (CSOP, SAYE et EMI) que pour le mécanisme de rémunération incitatif (SIP), le taux d'imposition des plus-values est de 20% pour un collaborateur percevant 100% du salaire moyen d'un ouvrier de l'industrie; l'abattement annuel s'applique. Quand les actions sont détenues par l'employeur pour le compte des salariés, les plus-values bénéficient de l'abattement progressif sur les actifs professionnels (ce qui réduit la part imposable du gain selon la période de détention des actifs). L'abattement progressif joue à partir de la date de l'exercice (CSOP et SAYE) ou de celles du retrait des actions du plan (SIP); dans le cas des plans EMI, le point de départ est la date d'attribution. Pour rendre compte de ces différentes modalités fiscales, les calculs reposent sur certaines hypothèses : 3 ans entre l'attribution et l'exercice; 1 an entre l'exercice et la cession des actions. S'agissant des dispositifs privilégiés, on a considéré les cas suivants: 1) abattement annuel; 2) taux d'imposition de 20% sans abattement progressif, (tous dispositifs privilégiés); 3) abattement progressif applicable aux CSOP, SAYE et SIP (c'est-à-dire fraction du gain imposable égale à 50%); 4) abattement progressif applicable à tous les plans EMI (imposition sur 25% du gain).

Table 2.6 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus moyens.

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur le salaire	Différence	Explication des résultats
	A	B		
<b>AUSTRALIE</b>				
		0.315		
<b>Normaux</b>				
Achat d'actions	0.3150		0.0000	Pour le dispositif normal et le premier dispositif privilégié, le coin fiscal (sur les options et le salaire) est le même (achat d'actions). Il est plus élevé si la société n'est pas autorisée à déduire (émission d'actions nouvelles).
Nouvelles émissions d'actions	0.5205		0.2055	
<b>Privilégiés (1)</b>				
Achat d'actions	0.3150		0.0000	
Nouvelles émissions d'actions	0.5205		0.2055	
<b>Privilégiés (2)</b>				
Achat d'actions (i)	0.0150		-0.3000	Pour le deuxième dispositif privilégié, le coin fiscal est le même que sur le salaire si la société peut déduire; il est moins élevé (1.50%) sur les 1 000 premiers AUD (exonérés de l'IRPP); dans ce cas, le coin fiscal est égal à la cotisation Medicare non déductible.
Achat d'actions (ii)	0.3150		0.0000	
Nouvelles émissions d'actions (i)	0.3105		-0.0045	Comparativement au cas précédent, les coins fiscaux sont plus élevés à cause de la non-déductibilité au niveau de la société. Quand celle-ci est compensée par l'absence d'imposition personnelle (cas i), le coin fiscal (31.05%) est presque le même que sur le salaire (31.5%).
Nouvelles émissions d'actions (ii)	0.5205		0.2055	
<b>AUTRICHE</b>				
		0.556		
<b>Normaux</b>				
(i)	0.6009		0.0449	Quand l'abattement fiscal au niveau personnel (allant jusqu'à 50%) s'applique, le coin fiscal est presque le même que sur le salaire.
(ii)	0.6925		0.1365	Sinon, il est plus élevé du fait de la non-déductibilité au niveau de la société.
<b>BELGIQUE</b>				
		0.664		
<b>Privilégiés</b>				
(i)	0.5323		-0.1317	Les personnes physiques bénéficient d'un traitement de faveur. Le coin fiscal est moins élevé, même si la société n'est pas autorisée à déduire.
(ii)	0.4670		-0.197	Dans ce cas, le régime fiscal est encore plus préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé que dans le précédent.
<b>CANADA</b>				
		0.426		
<b>Privilégiés (société cotée)</b>				
				Pour une société cotée, les coins fiscaux sur les options sont plus élevés que sur les salaires, car la société ne peut déduire; cela reste vrai même quand le gain du salarié n'est que partiellement imposé au niveau personnel (50%).
(i)	0.6375		0.2115	
(ii)	0.5460		0.1200	
<b>Privilégiés (société non cotée)</b>				
(i)	0.5294		0.1034	Comparativement au cas précédent, les coins fiscaux sur les options sont moins élevés pour une société non cotée, parce que le taux de l'impôt sur les bénéfices est moindre, ce qui réduit l'incidence de la non-déductibilité.
(ii)	0.4105		-0.0155	
<b>Privilégiés (« options fantômes »)</b>				
(i)	0.4262		0.0002	Les sociétés ont le droit de déduire le coût des options « fantômes »; le coin fiscal est donc le même que sur le salaire. Quand les gains procurés aux salariés sont taxés partiellement (50%), le coin fiscal devient moins élevé (28.13%) que sur le salaire.
(ii)	0.2813		-0.1447	
Plans d'intéressement aux bénéfices	0.4262		0.0002	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.

Table 2.6 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus moyens (suite)

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur le salaire	Différence	Explication des résultats
	A	B		
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>				
Normaux				
(i)	0.4815		0.0000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
(ii)	0.611		0.1295	Si la déduction du coût des options n'est pas autorisée, le coin fiscal est plus élevé.
<b>DANEMARK</b>				
Normaux				
	0.4921		0.000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
Privilégiés (1)				
(i)	0.30		-0.1921	La société n'est pas autorisée à déduire. Selon le taux d'imposition des plus-values qui s'applique, le coin fiscal peut être plus ou moins élevé que sur le salaire.
(ii)	0.496		0.0039	
(iii)	0.601		0.1089	
(iii)	0.6135		0.1214	
Privilégiés (2)				
(i)	0.00		-0.4921	Le coin fiscal est toujours moins élevé que sur le salaire. La différence dépend du taux d'imposition des plus-values qui s'applique
(ii)	0.28		-0.2121	
(iii)	0.43		-0.0621	
(iii)	0.4479		-0.0442	
<b>FINLANDE</b>				
Normaux				
(i)	0.5434		-0.0226	Le coin fiscal est moins élevé en raison de cotisations salariales inférieures
(ii)	0.6559		0.0899	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée
<b>FRANCE</b>				
Privilégiés 1				
(i) Achat d'actions	0.40		-0.1249	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.6126		0.0877	Le coin fiscal est légèrement moins élevé, même si la déduction des coûts n'est pas autorisée.
(ii) Achat d'actions	0.50		-0.0249	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.6772		0.1523	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée.
Privilégiés 2				
(i) Achat d'actions	0.26		-0.2649	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.5222		-0.0027	Le coin fiscal est légèrement moins élevé, même si la déduction des coûts n'est pas autorisée.
(ii) Achat d'actions	0.40		-0.1249	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.6126		0.0877	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée.
Privilégiés 3				
(i) Achat d'actions	0.26		-0.2649	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.5222		-0.0027	Le coin fiscal est légèrement moins élevé, même si la déduction des coûts n'est pas autorisée
(ii) Achat d'actions	0.40		-0.1249	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.6126		0.0877	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée.

Table 2.6 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus moyens (suite)

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur le salaire	Différence	Explication des résultats
	A	B		
<b>ALLEMAGNE</b>				
Normaux				
(i)	0.0000		-0.6454	Le coin fiscal est nul en raison de l'absence de taxation au niveau de la société (déduction) et de l'exonération au niveau personnel (abattement annuel).
(ii)	0.6454		0.0000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<b>GRECE</b>				
Normaux				
	0.4413	0.4413	0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
Privilégiés	0.35		-0.0913	Un régime fiscal de faveur s'applique. Le coin fiscal est moins élevé, même si la société n'est pas autorisée à déduire.
<b>HONGRIE</b>				
Normaux				
	0.4735	0.549	-0.0755	Même si la société n'est pas autorisée à déduire, le coin fiscal est moins élevé en raison du traitement préférentiel au niveau personnel.
Mécanisme de rémunération incitatif	0.5111		-0.0379	Même si la société n'est pas autorisée à déduire, le coin fiscal est moins élevé en raison du traitement préférentiel au niveau personnel.
<b>ISLANDE</b>				
Normaux				
	0.4928	0.387	0.1058	Au niveau personnel, la fiscalité est la même que pour le salaire, mais la société n'est pas autorisée à déduire. Le coin fiscal est donc plus élevé.
Privilégiés	0.2922		-0.0948	Le coin fiscal est moins élevé en raison du traitement préférentiel au niveau personnel.
<b>IRLANDE</b>				
Normaux				
	0.3280	0.332	-0.0040	Le coin fiscal est légèrement moins élevé. Les cotisations sociales ne s'appliquent pas, mais la déduction des avantages accordés aux salariés n'est pas autorisée au niveau de la société.
Privilégiés (dispositifs agréés d'options d'achat d'actions)				
(i)	0.1600		-0.172	Le coin fiscal est moins élevé du fait de l'absence d'imposition (plus-values) au niveau personnel. Il est égal au taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés.
(ii)	0.3280		-0.0040	Situation identique au dispositif normal.
Privilégiés (dispositifs agréés liés à un effort d'épargne)				
(i)	0.1600		-0.172	Le coin fiscal est moins élevé du fait de l'absence d'imposition (plus-values) au niveau personnel. Il est égal au taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés.
(ii)	0.3280		-0.0040	Situation identique au dispositif normal.
<b>ITALIE</b>				
Normaux				
	0.542	0.542	0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
Privilégiés	0.1622		-0.3798	Le coin fiscal est moins élevé, les gains étant imposés comme des plus-values.
Mécanisme de rémunération incitatif	0.0425		-0.4995	Le coin fiscal est moins élevé, les gains étant exonérés d'impôts (il est positif parce que les coûts ne sont pas déductibles de l'IRAP).
<b>JAPON</b>				
Normaux				
(i)	0.1650		-0.125	Le coin fiscal est moins élevé, que les cotisations sociales ne s'appliquent pas.
(ii)	0.5063		0.2163	Le coin fiscal est plus élevé, parce que la déduction du coût des options n'est pas autorisée.

Table 2.6 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus moyens (suite)

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur le salaire	Différence	Explication des résultats
	A	B		
<b>COREE</b>				
Normaux				
(i)	0.1920	0.192	0.00	La fiscalité étant la même parce que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
(ii)	0.4183		0.2263	Le coin fiscal est plus élevé, parce que la déduction du coût des options n'est pas autorisée..
Privilégiés				
(i)	0.00		-0.192	Le coin fiscal est moins élevé du fait de l'absence d'imposition au niveau personnel et de la déductibilité intégrale pour les sociétés.
(ii)	0.297		0.105	Le coin fiscal est plus élevé, même en l'absence d'imposition personnelle, parce que la déduction du coût des options n'est pas autorisée.
<b>LUXEMBOURG</b>				
Normaux				
Options librement négociables				
	0.4481		0.0001	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
Options individuelles (i)	0.4481		0.0001	
Options individuelles (ii)	0.4007		-0.0473	Le coin fiscal est moins élevé en raison de l'abattement au niveau personnel.
<b>MEXIQUE</b>				
Normaux				
		0.258		Le coin fiscal sur les options est plus élevé (49.02%) quand les sociétés ne sont pas autorisées à les déduire. C'est aussi pourquoi les coins fiscaux des plans d'intéressement aux bénéfices sont supérieurs, même en l'absence d'impôt sur le revenu. (cas i)
(i)	0.2444		-0.0136	
(ii)	0.4902		0.2322	
Plans d'intéressement aux bénéfices				
(i)	0.3500		0.0920	
(ii)	0.4345		0.1765	
<b>PAYS-BAS</b>				
Options sur actions cotées				
Dispositifs normaux (1)				
	0.5336		0.0243	Le coin fiscal est plus élevé en raison de la taxation de la valeur présumée des options.
Dispositifs normaux d (2)				
	0.5093		0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
Options sur actions non cotées				
Dispositifs normaux (1)				
	0.5440		0.0347	Le coin fiscal est plus élevé en raison de la taxation de la valeur présumée des options et de l'application d'une formule.
Dispositifs normaux (2)				
	0.5116		0.0023	Dans le cadre de la formule, la fiscalité est légèrement plus lourde en raison du prélèvement des cotisations sociales lors de l'attribution.
<b>NOUVELLE-ZELANDE</b>				
Normaux				
	0.5511	0.33	0.2211	Le coin fiscal est plus élevé, parce que les sociétés ne sont pas autorisées à déduire.
<b>NORVEGE</b>				
Normaux				
		0.431		Les coins fiscaux sont les mêmes quand les sociétés sont autorisées à déduire (achat d'actions). Dans l'autre cas, le coin fiscal devient plus élevé.
Achat d'actions	0.4309		-0.0001	
Nouvelles émissions d'actions	0.5768		0.1458	

Table 2.6 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus moyens (suite)

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur le salaire	Différence	Explication des résultats
	A	B		
<b>POLOGNE</b>				
		0.453		
Normaux				
Achat d'actions	0.19		-0.263	Le coin fiscal est moins élevé en raison d'un régime fiscal de faveur au niveau personnel.
Nouvelles émissions d'actions	0.4168		-0.0362	Même si les sociétés ne peuvent déduire, le coin fiscal est moins élevé en raison du régime de faveur au niveau personnel.
<b>PORTUGAL</b>				
		0.394		
Normaux	0.1400		-0.254	Le coin fiscal est moins élevé, parce que les cotisations fiscales ne s'appliquent pas.
<b>REPUBLIQUE SLOVAQUE</b>				
		0.494		
Normaux	0.3625		-0.1315	Le coin fiscal est moins élevé, parce que les cotisations fiscales ne s'appliquent pas et en raison de l'application aux gains du régime, plus favorable, d'imposition des plus-values.
<b>ESPAGNE</b>				
		0.458		Le coin fiscal est le même que pour les salaires quand la société a le droit de déduire (cas ii, achat d'actions). Il est moins élevé quand la matière imposable à l'IRPP est inférieure (cas i, achat d'actions). Dans les autres cas, le coin fiscal est plus élevé, car la société ne peut déduire.
Normaux				
(i) Achat d'actions	0.3426		-0.1154	
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.5446		0.0866	
(ii) Achat d'actions	0.4550		-0.0030	
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.6141		0.1561	
				Pour les mécanismes de rémunération incitatifs, le coin fiscal est nul en l'absence d'imposition au niveau de la société (déduction) et des personnes physiques (cas i). Il est le même que sur le salaire quand l'avantage accordé aux salariés est imposé au niveau personnel (cas ii).
Mécanisme de rémunération incitatif				
(i)	0.0000		-0.4580	
(ii)	0.4550		-0.0030	
<b>SUEDE</b>				
				La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques..
Normaux	0.4950	0.495	0.0000	
<b>SUISSE</b>				
				La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
Normaux	0.375	0.375	0.0000	
<b>TURQUIE</b>				
				La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
Normaux	0.4452	0.445	0.0002	

Table 2.6 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus moyens (suite)

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs A	Coin fiscal sur le salaire B	Différence A-B	Explication des résultats
<b>ROYAUME-UNI</b>				
		0.3918		
Normaux	0.3918		0.00	Pour les dispositifs normaux, la fiscalité est la même; les coins fiscaux sont donc identiques.
CSOP, SAYE, EMI, SIP	0.00		-0.3918	Pour les dispositifs privilégiés, le coin fiscal est nul quand l'abattement annuel s'applique.
CSOP, SAYE, EMI, SIP	0.20		-0.1918	Quand les gains des salariés sont imposés au niveau personnel (parce qu'ils dépassent l'abattement annuel), le coin fiscal est égal au taux d'imposition des plus-values.
CSOP, SAYE, SIP	0.10		-0.2918	L'abattement progressif (50%) réduit le coin fiscal.
EMI	0.05		-0.3418	Pour les plans EMI, l'abattement progressif réduit encore davantage le coin fiscal.
<b>ETATS-UNIS</b>				
		0.343		
Options ordinaires d'achat d'actions	0.343		0.000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
Options à caractère incitatif	0.4912		0.1482	Le coin fiscal est plus élevé en raison de la non-déductibilité des options, même si le régime fiscal est préférentiel au niveau personnel.
Plans d'actionnariat salarié	0.4912		0.1482	

Tableau 2.7 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et les autres dispositifs de rémunérations incitatifs. Revenus élevés.

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés	Taux marginal de l'IRPP	Déduction des gains sur options	Cotisations SS patronales	Déduction des cotisations SS patronales	Cotisations SS salariales	Déduction des cotisations SS salariales	Impôt sur les plus-values	Autres impôts	Coïn fiscal
	$t_g$	$t_m$	$\alpha$	$SSC_F$	$\beta$	$SSC_w$	$\gamma$			
<b>AUSTRALIE</b>										
Normaux										
Achat d'actions	0.30	0.485	1	0	nd	0	nd	-	0.015	0.485
Nouvelles émissions d'actions	0.30	0.485	0	0	nd	0	nd	-	0.015	0.6395
Privilégiés (1)										
Achat d'actions	0.30	0.485	1	0	nd	0	nd	-	0.015	0.485
Nouvelles émissions d'actions	0.30	0.485	0	0	nd	0	nd	-	0.015	0.6395
Privilégiés (2)										
Achat d'actions (i)	0.30	0.015	1	0	nd	0	nd	-	0.015	0.0150
Achat d'actions (ii)	0.30	0.485	1	0	nd	0	nd	-	0.015	0.485
Nouvelles émissions d'actions (i)	0.30	0.015	0	0	nd	0	nd	-	0.015	0.3105
Nouvelles émissions d'actions (ii)	0.30	0.485	0	0	nd	0	nd	-	0.015	0.6395
<b>AUTRICHE</b>										
Normaux										
(i)	0.34	0.4292	0	0.288	1	0.172	1	-	-	0.6189
(ii)	0.34	0.4292	0	0.288	1	0.172	1	-	-	0.7379
<b>BELGIQUE</b>										
Privilégiés										
(i)	0.4017	0.54	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.5527
(ii)	0.4017	0.54	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.4772
<b>CANADA</b>										
Privilégiés (société cotée)										
(i)	0.386	0.3887	0	0.0	1	0.0	0	nd	-	0.6247
(ii)	0.386	0.3887	0	0.0	1	0.0	0	nd	-	0.5053
Privilégiés (société non cotée)										
(i)	0.1912	0.3887	0	0.0	1	0.0	0	nd	-	0.5056
(ii)	0.1912	0.3887	0	0.0	1	0.0	0	nd	-	0.3484
Privilégiés («fantôme»)										
(i)	0.386	0.3887	1	0.0	1	0.0	0	nd	-	0.3887
(ii)	0.386	0.3887	1	0.0	1	0.0	0	nd	-	0.1944
Plan d'intéressement aux bénéfices	0.386	0.3887	1	0.0	1	0.0	0	nd	-	0.3887
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>										
Normaux										
(i)	0.31	0.25	1	0.35	1	0.125	1	-	-	0.5139
(ii)	0.31	0.25	0	0.35	1	0.125	1	-	-	0.6353
<b>DANEMARK</b>										
Normaux										
	0.30	0.5496	1	0	1	0.08	1	-	-	0.5856

Tableau 2.7 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et les autres dispositifs de rémunérations incitatifs. Revenus élevés. (suite)

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés	Taux marginal de l'IRPP	Déduction des gains sur options	Cotisations SS patronales	Déduction des cotisations SS patronales	Cotisations SS salariales	Déduction des cotisations SS salariales	Impôt sur les plus-values	Autres impôts	Coïn fiscal
	$t_g$	$t_m$	$\alpha$	$SSC_F$	$\beta$	$SSC_w$	$\gamma$			
<b>Privilégiés (1)</b>										
(i)	0.30	0	0	0	nd	0	nd	0	-	0.30
(ii)	0.30	0	0	0	nd	0	nd	0.28	-	0.496
(iii)	0.30	0	0	0	nd	0	nd	0.43	-	0.601
(iii)	0.30	0	0	0	nd	0	nd	0.4479	-	0.6135
<b>DANEMARK</b>										
<b>Privilégiés (2)</b>										
(i)	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0	-	0.00
(ii)	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.28	-	0.28
(iii)	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.43	-	0.43
(iii)	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.4479	-	0.4479
<b>FINLANDE</b>										
<b>Normaux</b>										
(i)	0.29	0.474	1	0.25	1	0.015	0	-	-	0.5912
(i)	0.29	0.474	0	0.25	1	0.015	0	-	-	0.6919
<b>FRANCE</b>										
<b>Privilégiés (1)</b>										
(i) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.40	0.40
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.40	0.6126
(ii) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.50	0.50
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.50	0.6772
<b>Privilégiés (2)</b>										
(i) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.26	0.26
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.26	0.5222
(ii) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.40	0.40
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.40	0.6126
<b>Privilégiés (3)</b>										
(i) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.26	0.26
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.26	0.5222
(ii) Achat d'actions	0.3543	0	1	0	1	0	1	-	0.40	0.40
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.3543	0	0	0	1	0	1	-	0.40	0.6126
<b>ALLEMAGNE</b>										
<b>Normaux</b>										
(i)	0.389	0	1	0	1	0	0	-	-	0.00
(ii)	0.389	0.496	1	0.00	1	0.00	0	-	-	0.496
<b>GRECE</b>										
Normaux	0.35	0.30	1	0.28	1	0.159	1	-	-	0.5401
Privilégiés	0.35	0.00	0	0.0	1	0.0	1	-	-	0.35
<b>HONGRIE</b>										
Normaux	0.18	0.40	0	0.11	1	0.0	nd	-	-	0.5487
Mécanisme de rémunération incitatif	0.18	0.35	0	0.11	1	0	nd	-	-	0.5111

Tableau 2.7 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et les autres dispositifs de rémunérations incitatifs. Revenus élevés. (suite)

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés	Taux marginal de l'IRPP	Déduction des gains sur options	Cotisations SS patronales	Déduction des cotisations SS patronales	Cotisations SS salariales	Déduction des cotisations SS salariales	Impôt sur les plus-values	Autres impôts	Coïn fiscal
	$t_g$	$t_m$	$\alpha$	$SSC_F$	$\beta$	$SSC_w$	$\gamma$			
<b>ISLANDE</b>										
Normaux	0.18	0.355	0	0.052	1	0.00	nd	-	-	0.4927
Privilégiés	0.18	nd	nd	0.052	1	nd	nd	0.1	-	0.2922
<b>IRLANDE</b>										
Normaux	0.16	0.42	0	0	nd	0	nd	-	-	0.5128
Privilégiés (dispositifs agréés d'options d'achat d'actions)										
(i)	0.16	0	0	0	nd	0	nd	0	-	0.1600
(ii)	0.16	0	0	0	nd	0	nd	0.2	-	0.3280
Privilégiés (dispositifs agréés liés à un effort d'épargne)										
(i)	0.16	0	0	0	nd	0	nd	0	-	0.1600
(ii)	0.16	0	0	0	nd	0	nd	0.2	-	0.3280
<b>ITALIE</b>										
Normaux	0.4025	0.399	1	0.3308	1	0.0919	1	-	-	0.5899
Privilégiés	0.4025	0.00	1	0	nd	0	nd	0.125	-	0.1622
Mécanisme de rémunération incitatif	0.4025	0.00	1	0	nd	0	nd	0.00	-	0.0425
<b>JAPON</b>										
Normaux										
(i)	0.4087	0.26	1	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.26
(ii)	0.4087	0.26	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.5624
<b>COREE</b>										
Normaux										
(i)	0.297	0.1818	1	0.0859	1	0.067	1	-	-	0.297
(ii)	0.297	0.1818	0	0.0859	1	0.067	1	-	-	0.4939
Privilégiés										
(i)	0.297	0.0	1	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.00
(ii)	0.297	0.0	0	0.0	nd	0.0	nd	-	-	0.2970
<b>LUXEMBOURG</b>										
Normaux										
Options librement négociables	0.3038	0.3731	1	0.1381	1	0.1395	1	-	-	0.5260
Options individuelles (i)	0.3038	0.3731	1	0.1381	1	0.1395	1	-	-	0.5260
Options individuelles (ii)	0.3038	0.3731	1	0.1381	1	0.1395	1	-	-	0.4604
<b>MEXIQUE</b>										
Normaux										
(i)	0.35	0.2466	1	0.1174	1	0.0261	0	-	-	0.3491
(ii)	0.35	0.2466	0	0.1174	1	0.0261	0	-	-	0.5607
Plans d'intéressement aux bénéfices										
(i)	0.35	0	0	0	0	0	0	-	-	0.3500
(ii)	0.35	0.2466	0	0	0	0	0	-	-	0.5103
<b>PAYS-BAS</b>										
Options sur actions cotées										
Normaux (1)	0.345	0.52	1	0.00	nd	0.000	nd	-	30% sur le rendement présumé de 4%	0.5443

Tableau 2.7 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et les autres dispositifs de rémunérations incitatifs. Revenus élevés. (suite)

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés		Taux marginal de l'IRPP	Déduction des gains sur options	Cotisations SS patronales	Déduction des cotisations SS patronales	Cotisations SS salariales	Déduction des cotisations SS salariales	Impôt sur les plus-values	Autres impôts	Coin fiscal
	$t_g$	$t_m$									
Normaux (2)	0.345	0.52	1	0.00	nd	0.000	nd	-	nd	0.52	
Options sur actions non cotées											
Normaux (1)	0.345	0.52	1	0.00	nd	0.000	nd	-	30% sur le rendement présupposé de 4%	0.5596	
Normaux (2)	0.345	0.52	1	0.00	nd	0.000	nd	-	nd	0.52	
NOUVELLE-ZELANDE											
Normaux	0.33	0.39	0	0.0	nd	0.00	nd	-	-	0.5913	
NORVEGE											
Normaux											
Achat d'actions	0.28	0.415	1	0.128	1	0.078	0	-	-	0.5505	
Nouvelles émissions d'actions	0.28	0.415	0	0.128	1	0.078	0	-	-	0.6658	
POLOGNE											
Normaux											
Achat d'actions	0.28	0.0	1	0.0	nd	0.0	nd	0.19	-	0.19	
Nouvelles émissions d'actions	0.28	0.0	0	0.0	nd	0.0	nd	0.19	-	0.4168	
PORTUGAL											
Normaux	0.33	0.24	1	0.0	0	0.00	0	-	-	0.2400	
REPUBLIQUE SLOVAQUE											
Normaux	0.25	0	0	0	nd	0	nd	0,15	-	0.3625	
ESPAGNE											
Normaux											
(i) Achat d'actions	0.35	0.283	1	0.31	1	0.06	1	-	-	0.3658	
(i) Nouvelles émissions d'actions	0.35	0.283	0	0.31	1	0.06	1	-	-	0.5604	
(ii) Achat d'actions	0.35	0.283	1	0.31	1	0.06	1	-	-	0.4855	
(ii) Nouvelles émissions d'actions	0.35	0.283	0	0.31	1	0.06	1	-	-	0.6354	
Mécanisme de rémunération incitatif											
(i)	0.35	0	1	0	nd	0	nd	-	-	0.0000	
(ii)	0.35	0.283	1	0.31	1	0.06	1	-	-	0.4855	
SUEDE											
Normaux	0.28	0.5052	1	0.3282	1	0.0	0	-	-	0.6275	
SUISSE											
Normaux	0.245	0.3014	1	0.1105	1	0.0605	1	-	-	0.409	
TURQUIE											
Normaux	0.33	0.256	1	0.215	1	0.15	1	-	-	0.4795	
ROYAUME-UNI											
Normaux	0.30	0.22	1	0.118	1	0.0	0	-	-	0.3023	
CSOP, SAYE, EMI, SIP	0.30	0	1	0	nd	0	nd	Abattement annuel	-	0.00	
CSOP, SAYE, EMI, SIP	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.2	-	0.20	
CSOP, SAYE, SIP	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.2 et abattement progressif (50%)	-	0.10	

**Tableau 2.7 Coins fiscaux marginaux sur les options d'achat d'actions et les autres dispositifs de rémunérations incitatifs. Revenus élevés. (suite)**

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés		Taux marginal de l'IRPP	Dédution des gains sur options	Cotisations SS patronales	Dédution des cotisations SS patronales	Cotisations SS salariales	Dédution des cotisations SS salariales	Impôt sur les plus-values	Autres impôts	Coin fiscal
	$t_g$	$t_m$									
EMI	0.30	0	1	0	nd	0	nd	0.2 et abattement progressif (25%)	-	0.05	
ETATS-UNIS											
Options ordinaires d'achat d'actions	0.395	0.3362	1	0.0765	1	0.0765	0			0.4544	
Options à caractère incitatif	0.395	0.0	0	0.0	nd	0.0	nd	0.253	-	0.5481	
Plans d'actionnariat salarié	0.395	0.0	0	0.0	nd	0.0	nd	0.253	-	0.5481	

Notes : voir tableau 2.5.

Tableau 2.8 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus élevés.

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs		Coin fiscal sur le salaire	Différence	Explication des résultats
	A	B			
<b>AUSTRALIE</b>					
			0.485		
<i>Normaux</i>					
<i>Achat d'actions</i>	0.485			0.00	Pour le dispositif privilégié, le coin fiscal (sur les options et le salaire) est le même (achat d'actions). Il est plus élevé quand la société n'est pas autorisée à déduire (émission d'actions nouvelles).
<i>Nouvelles émissions d'actions</i>	0.6395			0.1545	
<i>Privilégiés (1)</i>					
<i>Achat d'actions</i>	0.485			0.00	
<i>Nouvelles émissions d'actions</i>	0.6395			0.2055	
<i>Privilégiés (2)</i>					
<i>Achat d'actions (i)</i>	0.015			-0.47	Pour le deuxième dispositif privilégié, le coin fiscal est le même que sur le salaire si la société peut déduire; il est moins élevé (1.50%) sur les 1 000 premiers AUD (exonérés de l'IRPP); dans ce cas, le coin fiscal est égal à la cotisation Medicare non déductible.
<i>Achat d'actions (ii)</i>	0.485			0.00	
<i>Nouvelles émissions d'actions (i)</i>	0.3105			-0.1745	Comparativement au cas précédent, les coins fiscaux sont plus élevés à cause de la non-déductibilité au niveau de la société. Quand celle-ci est compensée par l'absence d'imposition personnelle (cas i), le coin fiscal (31.05%) est presque le même que sur le salaire (31.5%).
<i>Nouvelles émissions d'actions (ii)</i>	0.6395			0.1545	
<b>AUTRICHE</b>					
			0.611		
<i>Normaux</i>					
<i>(i)</i>	0.6189			0.0079	Quand l'abattement fiscal au niveau personnel (allant jusqu'à 50%) s'applique, le coin fiscal est presque le même que sur le salaire.
<i>(ii)</i>	0.7379			0.1269	Sinon, il est plus élevé du fait de la non-déductibilité au niveau de la société.
<b>BELGIQUE</b>					
			0.701		
<i>Privilégiés</i>					
<i>(i)</i>	0.5527			-0.1483	Les personnes physiques bénéficient d'un traitement de faveur. Le coin fiscal est moins élevé, même si la société n'est pas autorisée à déduire.
<i>(ii)</i>	0.4772			-0.2238	Dans ce cas, le régime fiscal est encore plus préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé que dans le précédent.
<b>CANADA</b>					
			0.3887		
<i>Privilégiés (société cotée)</i>					
<i>(i)</i>	0.6247			0.236	Pour une société cotée, les coins fiscaux sur les options sont plus élevés que sur les salaires, car la société ne peut déduire; cela reste vrai même quand le gain du salarié n'est que partiellement imposé au niveau personnel (50%).
<i>(ii)</i>	0.5053			0.1166	

Tableau 2.8 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus élevés (suite).

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs		Différence	Explication des résultats
	A	B		
<i>Privilégiés (société non cotée)</i>				
	(i) 0.5056		0.1069	Comparativement au cas précédent, les coins fiscaux sur les options sont moins élevés pour une société non cotée, parce que le taux de l'impôt sur les bénéfices est moindre, ce qui réduit l'incidence de la non-déductibilité.
	(ii) 0.3484		-0.0403	
<i>Privilégiés («options fantôme»)</i>				
	(i) 0.3887		0.00	Les sociétés ont le droit de déduire le coût des options « fantômes »; le coin fiscal est donc le même que sur le salaire. Quand les gains procurés aux salariés sont taxés partiellement (50%), le coin fiscal devient moins élevé (28.13%) que sur le salaire.
	(ii) 0.1944		-0.1944	
<i>Plans d'intéressement aux bénéficiaires</i>	0.3887		0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
REPUBLIQUE TCHEQUE		0.5139		
<i>Normaux</i>				
	(i) 0.5139		0.0000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
	(ii) 0.6353		0.1214	Si la déduction du coût des options n'est pas autorisée, le coin fiscal est plus élevé.
DANEMARK		0.5856		
<i>Normaux</i>	0.5856		0.000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<i>Privilégiés (1)</i>				
	(i) 0.30		-0.2856	La société n'est pas autorisée à déduire. Selon le taux d'imposition des plus-values qui s'applique, le coin fiscal peut être plus ou moins élevé que sur le salaire.
	(ii) 0.496		-0.0896	
	(iii) 0.601		0.0154	
	(iii) 0.6135		0.0279	
<i>Privilégiés (2)</i>				
	(i) 0.00		-0.5856	Le coin fiscal est toujours moins élevé que sur le salaire. La différence dépend du taux d'imposition des plus-values qui s'applique
	(ii) 0.28		-0.3056	
	(iii) 0.43		-0.1556	
	(iii) 0.4479		-0.1377	
FINLANDE		0.611		
<i>Normaux</i>				
	(i) 0.5912		-0.0198	Le coin fiscal est moins élevé en raison de cotisations salariales inférieures
	(ii) 0.6919		0.0809	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée
FRANCE		0.5396		
<i>Privilégiés 1</i>				
	(i) Achat d'actions 0.40		-0.1249	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.
	(i) Nouvelles émissions d'actions 0.6126		0.0877	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée.
	(ii) Achat d'actions 0.50		-0.0249	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.
	(ii) Nouvelles émissions d'actions 0.6772		0.1523	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée.
<i>Privilégiés 2</i>				
	(i) Achat d'actions 0.26		-0.2649	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.

Tableau 2.8 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus élevés (suite).

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur le salaire	Différence	Explication des résultats	
	A	B			A-B
<i>(i) Nouvelles émissions d'actions</i>	0.5222		-0.0027	Le coin fiscal est légèrement moins élevé, même si la déduction des coûts n'est pas autorisée.	
<i>(ii) Achat d'actions</i>	0.40		-0.1249	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.	
<i>(ii) Nouvelles émissions d'actions</i>	0.6126		0.0877	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée.	
<b>Privilégiés 3</b>					
<i>(i) Achat d'actions</i>	0.26		-0.2649	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.	
<i>(i) Nouvelles émissions d'actions</i>	0.5222		-0.0027	Le coin fiscal est légèrement moins élevé, même si la déduction des coûts n'est pas autorisée	
<i>(ii) Achat d'actions</i>	0.40		-0.1249	Au niveau personnel, le régime fiscal est préférentiel. Le coin fiscal est donc moins élevé.	
<i>(ii) Nouvelles émissions d'actions</i>	0.6126		0.0877	Le coin fiscal est plus élevé, car la déduction des coûts n'est pas autorisée.	
<b>ALLEMAGNE</b>		0.496			
<i>Normaux</i>					
	<i>(i)</i>	-0.6454		-0.496	Le coin fiscal est nul en raison de l'absence de taxation au niveau de la société (déduction) et de l'exonération au niveau personnel (abattement annuel).
	<i>(ii)</i>	0.496		0.0000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<b>GRECE</b>		0.5401			
<i>Normaux</i>					
		0.5401		0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<i>Privilégiés</i>					
		0.35		-0.1901	Un régime fiscal de faveur s'applique. Le coin fiscal est moins élevé, même si la société n'est pas autorisée à déduire.
<b>HONGRIE</b>		0.625			
<i>Normaux</i>					
		0.5487		-0.0763	Même si la société n'est pas autorisée à déduire, le coin fiscal est moins élevé en raison du traitement préférentiel au niveau personnel.
<i>Mécanisme de rémunération incitatif</i>					
		0.5111		-0.1139	Même si la société n'est pas autorisée à déduire, le coin fiscal est moins élevé en raison du traitement préférentiel au niveau personnel.
<b>ISLANDE</b>		0.387			
<i>Normaux</i>					
		0.4927		0.1057	Au niveau personnel, la fiscalité est la même que pour le salaire, mais la société n'est pas autorisée à déduire. Le coin fiscal est donc plus élevé.
<i>Privilégiés</i>					
		0.2922		-0.0948	Le coin fiscal est moins élevé en raison du traitement préférentiel au niveau personnel.
<b>IRLANDE</b>		0.50			
<i>Normaux</i>					
		0.5128		0.0128	Le coin fiscal est légèrement plus élevé. Les cotisations sociales ne s'appliquent pas, mais la déduction des avantages accordés aux salariés n'est pas autorisée au niveau de la société.

**Tableau 2.8 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus élevés (suite).**

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur le salaire	Différence A-B	Explication des résultats
	A	B		
<i>Privilégiés (dispositifs agréés d'options d'achat d'action)</i>				
	(i) 0.1600		-0.34	Le coin fiscal est moins élevé du fait de l'absence d'imposition (plus-values) au niveau personnel. Il est égal au taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés.
	(ii) 0.3280		-0.1720	Le coin fiscal est moins élevé parce que les gains sont taxés au taux forfaitaire de 20%.
<i>Privilégiés (dispositifs agréés liés à un effort d'épargne)</i>				
	(i) 0.1600		-0.34	Le coin fiscal est moins élevé du fait de l'absence d'imposition (plus-values) au niveau personnel. Il est égal au taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés.
	(ii) 0.3280		-0.1720	Le coin fiscal est moins élevé parce que les gains sont taxés au taux forfaitaire de 20%.
<b>ITALIE</b>		0.5899		
<i>Normaux</i>		0.5899	0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<i>Privilégiés</i>		0.1622	-0.4277	Le coin fiscal est moins élevé, les gains étant imposés comme des plus-values.
<i>Mécanisme de rémunération incitatif</i>		0.0425	-0.5474	Le coin fiscal est moins élevé, les gains étant exonérés d'impôts (il est positif parce que les coûts ne sont pas déductibles de l'IRAP).
<b>JAPON</b>			0.374	
<i>Normaux</i>				
	(i) 0.26		-0.1140	Le coin fiscal est moins élevé, parce que les cotisations sociales ne s'appliquent pas.
	(ii) 0.5624		0.1884	Le coin fiscal est plus élevé, parce que la déduction du coût des options n'est pas autorisée.
<b>COREE</b>				
<i>Normaux</i>		0.297		
	(i) 0.297		0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
	(ii) 0.4939		0.1969	Le coin fiscal est plus élevé, parce que la déduction du coût des options n'est pas autorisée..
<i>Privilégiés</i>				
	(i) 0.00		-0.297	Le coin fiscal est moins élevé du fait de l'absence d'imposition au niveau personnel et de la déductibilité intégrale pour les sociétés.
	(ii) 0.297		0.00	Le coin fiscal est égal au taux de l'impôt sur les sociétés en raison de la non déductibilité.
<b>LUXEMBOURG</b>			0.5260	
<i>Normaux</i>				
<i>Options librement négociables</i>		0.5260	0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
	<i>Options individuelles (i)</i>	0.5260	0.00	
	<i>Options individuelles (ii)</i>	0.4604	-0.0656	Le coin fiscal est moins élevé en raison de l'abattement au niveau personnel.
<b>MEXIQUE</b>			0.359	
<i>Normaux</i>				Le coin fiscal sur les options est plus élevé (56.07%) quand les sociétés ne sont pas autorisées à les déduire.
	(i) 0.349		-0.01	
	(ii) 0.5607		0.2017	

Tableau 2.8 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus élevés (suite).

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs		Différence	Explication des résultats
	A	B		
<i>Plans d'intéressement aux bénéficiés</i>				
(i)	0.3500		-0.009	Le coin fiscal sur les plans d'intéressement aux bénéficiés n'est moins élevé qu'en l'absence de taxation à l'IRPP et aux cotisations sociales (cas i)
(ii)	0.5103		0.1513	
PAYS-BAS			0.52	
<i>Options sur actions cotées</i>				
Normaux (1)	0.5443		0.0243	Le coin fiscal est plus élevé en raison de l'imposition de la valeur présumée des options.
Normaux (2)	0.52		0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<i>Options sur actions non cotées</i>				
Normaux (1)	0.5596		0.0243	Le coin fiscal est plus élevé en raison de l'imposition de la valeur présumée des options et de l'application d'une formule.
Normaux (2)	0.52		0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques
NOUVELLE-ZELANDE			0.33	
			0.2211	Le coin fiscal est plus élevé, parce que les sociétés ne sont pas autorisées à déduire.
Normaux	0.5913			
NORVEGE			0.39	
			0.2013	Les coins fiscaux sont les mêmes quand les sociétés sont autorisées à déduire (achat d'actions). Dans l'autre cas, le coin fiscal devient plus élevé.
<i>Normaux</i>				
Achat d'actions	0.5505		0.0	
Nouvelles émissions d'actions	0.6658		0.1153	
POLOGNE			0.453	
<i>Normaux</i>				
Achat d'actions	0.19		-0.263	Le coin fiscal est moins élevé en raison d'un régime fiscal de faveur au niveau personnel.
Nouvelles émissions d'actions	0.4168		-0.0362	Même si les sociétés ne peuvent déduire, le coin fiscal est moins élevé en raison du régime de faveur au niveau personnel.
PORTUGAL			0.475	
Normaux	0.24		-0.235	Le coin fiscal est moins élevé, parce que les cotisations fiscales ne s'appliquent pas
REPUBLIQUE SLOVAQUE				
Normaux	0.3625		0.544	
			-0.1815	Le coin fiscal est moins élevé, parce que les cotisations fiscales ne sont pas prélevées en raison de l'application aux gains du régime, plus favorable, d'imposition des plus-values.
ESPAGNE			0.489	
				Le coin fiscal est le même que pour les salaires quand la société a le droit de déduire (cas ii, achat d'actions). Il est moins élevé quand la matière imposable à l'IRPP est inférieure (cas i, achat d'actions). Dans les autres cas, le coin fiscal est plus élevé, car la société ne peut déduire.

Tableau 2.8 Comparaison entre options d'achat d'actions et salaire ordinaire. Revenus élevés (suite).

Dispositifs d'options/de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur les options/les dispositifs de rémunération incitatifs	Coin fiscal sur le salaire	Différence	Explication des résultats
	A	B	A-B	
<b>Normaux</b>				
<i>(i) Achat d'actions</i>	0.3658		-0.1232	
<i>(i) Nouvelles émissions d'actions</i>	0.5604		0.0714	
<i>(ii) Achat d'actions</i>	0.4855		-0.0035	
<i>(ii) Nouvelles émissions d'actions</i>	0.6354		0.1464	
Pour les mécanismes de rémunération incitatifs, le coin fiscal est nul en l'absence d'imposition au niveau de la société (déduction) et des personnes physiques (cas <i>i</i> ). Il est le même que sur le salaire quand l'avantage accordé aux salariés est imposé au niveau personnel (cas <i>ii</i> ).				
<b>Mécanisme de rémunération incitatif</b>				
<i>(i)</i>	0.0000		-0.4890	
<i>(ii)</i>	0.4850		-0.0035	
<b>SUEDE</b>				
<i>Normaux</i>	0.6275	0.6275	0.0000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<b>SUISSE</b>				
<i>Normaux</i>	0.409	0.409	0.0000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<b>TURQUIE</b>				
<i>Normaux</i>	0.4795	0.4795	0.00	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques.
<b>ROYAUME-UNI</b>				
<i>Normaux</i>	0.3023	0.3023	0.00	Pour les dispositifs normaux, la fiscalité est la même; les coins fiscaux sont donc identiques.
<i>CSOP, SAYE, EMI, SIP</i>	0.00		-0.302	Pour les dispositifs privilégiés, le coin fiscal est nul quand l'abattement annuel s'applique.
<i>CSOP, SAYE, EMI, SIP</i>	0.20		-0.1023	Quand les gains des salariés sont imposés au niveau personnel (parce qu'ils dépassent l'abattement annuel), le coin fiscal est égal au taux d'imposition des plus-values.
<i>CSOP, SAYE, SIP</i>	0.10		-0.2023	L'abattement progressif (50%) diminue le coin fiscal.
<i>EMI</i>	0.05		-0.2523	Pour les plans EMI, l'abattement progressif réduit encore davantage le coin fiscal.
<b>ETATS-UNIS</b>				
<i>Options ordinaires d'achat d'actions</i>	0.4544	0.4544	0.000	La fiscalité étant la même que pour le salaire, les coins fiscaux sont identiques
<i>Options à caractère incitatif</i>	0.5481		0.0937	Le coin fiscal est plus élevé en raison de la non-déductibilité des options, même si le régime fiscal est préférentiel au niveau personnel
<i>Plans d'actionnariat salarié</i>	0.5481		0.0937	

## Notes

1. En *Autriche*, l'avantage imposable est considéré en principe comme un revenu exceptionnel, taxé à 6%; mais il dépasse généralement – une fois ajouté au 13ème et au 14ème mois -- 1/6ème des revenus courants et est donc taxé comme tel (avec un barème progressif). Au *Japon*, certains soutiennent que la différence entre le prix d'exercice et le cours du marché au moment de l'exercice devrait être traitée comme un gain exceptionnel, et non comme une rémunération du travail. Dans ce cas, l'impôt sur le revenu s'applique après un abattement de 50%.
2. L'option, assortie d'une date limite fixe pour l'exercice, doit être accessible à la totalité des salariés ou à une certaine catégorie d'entre eux; elle doit porter sur les actions mêmes de la société ou sur celle d'une société du même groupe.
3. Si, par exemple, un plan d'options sur actions prévoit que l'option soit exercée 7 ans après son attribution, tout avantage éventuel sera fixé à un taux forfaitaire de 17% ((15 + (7-5)) de la valeur des actions le jour de l'attribution.
4. Au Japon, la législation fiscale prévoit des dispositions particulières si l'option d'achat d'actions satisfait à certaines obligations : l'imposition est alors différée jusqu'à la cession effective des titres. Dans ce cas, la différence entre le prix réel de cession et le prix d'exercice est imposée en tant que plus-value.
5. Au Portugal, la possibilité de déduire les coûts relatifs aux plans d'options d'achat d'actions des bénéficiaires imposables ne fait pas l'objet de dispositions légales spécifiques. Ces coûts sont déductibles s'ils sont comptabilisés comme charges de main-d'œuvre.
6. Au Japon, par exemple, une société peut utiliser deux méthodes pour attribuer à ses salariés des options d'achat d'actions : 1) les rachats d'actions par la société émettrice et 2) les bons de souscription d'actions. Dans le premier cas, le montant de la différence entre le cours des actions que la société rachète et le prix d'exercice est considéré comme un bénéfice (si le premier dépasse le second) ou comme une perte (dans le cas contraire), pour le calcul de l'impôt sur les sociétés. Avec la deuxième méthode, l'écart est considéré comme résultant d'une transaction financière et n'entre donc pas dans le calcul de l'impôt sur les sociétés.
7. Du fait de ces hypothèses, la méthodologie et les calculs empiriques n'appréhendent pas toujours dans leur intégralité les avantages procurés par les options. Il en va ainsi, par exemple, des dispositifs américains ISO et ESPP, qui permettent de différer la taxation à l'IRPP du bénéfice des options (lequel représente une rémunération du travail) jusqu'à la vente des actions. En réduisant la valeur actuelle de la charge fiscale, le report réduira (sans nécessairement l'éliminer) le désavantage fiscal qui ressort des calculs relatifs à ces dispositifs.



## Chapitre 3

### **Les problèmes d'imposition directe transfrontaliers des plans d'options d'achat d'actions**



## 1. Introduction

Ce Chapitre examine les problèmes transfrontaliers que peut poser, dans le contexte des conventions fiscales, l'utilisation de plans d'options d'achat d'actions comme élément de rémunération des salariés et présente un certain de nombre de modifications aux commentaires du Modèle de Convention fiscale de l'OCDE qui visent à régler ces problèmes. Ce chapitre vise principalement les problèmes concernant l'imposition des salariés; les problèmes de prix de transfert posés par les plans d'options d'achat d'actions pour les salariés<sup>1</sup> n'y sont pas traités.

Ce chapitre concerne uniquement les plans d'options d'achat d'actions pour les salariés, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération à caractère participatif — plans d'attribution d'actions ou d'achat d'actions<sup>2</sup>, plans d'attribution d'actions fictives, droits liés à l'appréciation de la valeur de l'action ou options attribuées aux salariés par des employeurs non constitués en société (fonds communs de placement attribuant des options d'achat de parts du fonds, par exemple). Même si les problèmes et les principes examinés ici peuvent être pertinents en ce qui concerne le traitement fiscal de ces autres formes de rémunération participative, il faudra examiner les caractéristiques de chacune de ces formules avant de décider s'il est opportun de leur appliquer les principes développés dans ce chapitre et, le cas échéant, selon quelle modalités.

Pour les besoins de ce chapitre, il n'est fait aucune distinction entre les options « dans l'argent »<sup>3</sup> et les options « en dehors de l'argent », toutes les options étant couvertes ici, que le prix d'exercice soit inférieur, égal ou supérieur à la valeur de l'action sous-jacente au moment où l'action est attribuée.

Ce chapitre n'examine pas les problèmes de sécurité sociale qui ont trait aux options d'achat d'actions. De même, les problèmes de valorisation que posent les options d'achat d'actions ne sont traités que sous des aspects limités, en rapport essentiellement avec les problèmes connexes de change.

## 2. Description générale des plans d'option d'achat d'actions

On trouvera ci-après une brève description de certains aspects de ces plans aux fins de ce chapitre :

*Option d'achat d'actions* Une option d'achat d'actions est une option d'achat, autrement dit un droit d'acquérir une action auprès d'un vendeur donné à un moment donné (option dite européenne) ou pendant une période donnée (action dite américaine) pour un prix donné (prix d'exercice).

*Plan d'options d'achat d'actions* Dans le cadre d'un tel plan, des options d'achat d'actions sont attribuées aux salariés, généralement sous certaines conditions (période d'acquisition des droits [*vesting*], par exemple). Le « vendeur » des actions est souvent, mais pas nécessairement, l'employeur (par exemple, le « vendeur » peut être une entreprise associée). De même, l'option peut être attribuée par l'employeur, une entreprise associée ou un intermédiaire (notamment une fiducie [*trust*])). Les actions sur lesquelles portent les options dans le cadre

d'un plan d'options d'achat d'actions sont généralement émises par la société à cette occasion, mais il n'est pas rare qu'il s'agisse d'actions déjà émises que la société acquiert sur le marché. En règle générale, la date d'attribution est la date à laquelle est accordé aux salariés, généralement sous certaines conditions telles qu'une période d'acquisition du droit, le droit d'acquérir des actions dans un certain délai.

*Avantages pour le salarié<sup>4</sup>*

Avantage au moment où l'option est attribuée (ou au moment où elle est ultérieurement acquise) : l'option est attribuée au salarié gratuitement ou pour un prix inférieur à la valeur marchande au moment de l'attribution.

Avantage au moment où l'option est exercée : le salarié acquiert une action à un prix inférieur à sa valeur marchande et l'avantage dont il bénéficie correspond à la différence entre le prix payé et la valeur marchande de l'action à ce moment<sup>5</sup>.

Avantage au moment où les actions sont cédées : si les actions acquises dans le cadre d'un plan d'options d'achat d'actions s'apprécient par la suite, cette plus-value peut être réalisée simplement en vendant les actions à leur valeur marchande.

*Valeur d'une option d'achat d'actions*

Sur le plan financier, on peut valoriser une option à tout moment, y compris au moment où elle est attribuée (si la période d'exercice de l'option est trop longue ou si les conditions de son exercice sont trop complexes, l'évaluation risque cependant d'être beaucoup moins fiable). Les économistes financiers ont conçu des formules pour déterminer la valeur d'une option. Ces formules peuvent prendre en compte divers paramètres (qui peuvent eux-mêmes devoir être estimés) : prix au comptant de l'action, prix d'exercice, échéance, volatilité, taux d'intérêt et dividendes. La valeur d'une option dépend également des restrictions qui peuvent y être attachées (un délai d'acquisition des droits pour l'exercice ou la cession, ou un droit d'annulation, par exemple).

### *Acquisition [vesting] d'une option*

La notion d'acquisition [*vesting*] est couramment utilisée dans le cas des options américaines attribuées aux salariés. Une option est généralement considérée comme acquise lorsque toutes les conditions de son exercice sont remplies et l'option peut donc être exercée.

Parmi les conditions qui doivent être généralement remplies pour que le salarié puisse exercer l'option qui lui a été attribuée, on exige souvent du salarié qu'il continue à travailler pour l'employeur durant une certaine période. Dans la mesure où une telle condition doit être remplie pour que l'option puisse être exercée, cette condition a dans de nombreux pays la nature juridique d'une condition préalable (common law) ou d'une condition suspensive (droit civil). L'option n'est pas considérée comme acquise tant que cette condition n'est pas remplie. Toutefois, dans de nombreux pays, une condition subséquente (common law) ou une condition résolutoire (droit civil) n'empêcherait pas l'acquisition de l'option. Tel serait le cas, par exemple, d'une condition applicable après le moment à partir duquel l'option peut être exercée et en vertu de laquelle l'option devient caduque si la relation d'emploi cesse avant que l'option soit exercée. Lorsque toutes les conditions (notamment celle qui vient d'être indiquée) en vertu desquelles l'option peut devenir caduque ont disparu, on dit que l'option, déjà acquise dans l'exemple précédent, est acquise « irrévocablement ». Il y a donc une différence importante entre « acquisition » et « acquisition irrévocable »; lorsqu'elle vise le moment où une option devient exerçable ou peut être exercée, la présente note vise le moment de l'« acquisition » et pas le moment de l'« acquisition irrévocable ».

La notion d'acquisition soulève des difficultés pour les options européennes dans la mesure où ces options ne sont pas exerçables avant la date d'expiration de l'option, c'est-à-dire la date à laquelle l'option doit être exercée (et deviendra caduque si elle n'est pas exercée à cette date)<sup>6</sup>. Aux fins de la présente note, il importe de distinguer la durée d'emploi nécessaire pour obtenir le droit d'exercer une option d'achat d'actions et la période qui est simplement le délai à l'issue duquel l'option pourra être exercée (période de blocage). Une option doit être considérée comme acquise dès que toutes les conditions nécessaires à son exercice sont réunies et que le droit d'exercer l'option ne peut plus devenir caduc, même si l'option n'est exerçable qu'à une date ultérieure. Par conséquent, aux fins de la présente note, une option européenne doit être considérée comme acquise à compter de la date à laquelle l'emploi n'est plus exigé (dès lors que toutes les autres conditions sont remplies), même si l'option ne peut être exercée qu'après cette date. Toutefois, lorsqu'il est prévu que l'option deviendra caduque si la relation d'emploi cesse avant la date à laquelle l'option peut être exercée, l'option ne sera pas considérée aux fins de la présente note comme ayant été acquise avant cette date.

### 3. Problèmes concernant le salarié

#### 3.1. *Décalage quant au moment où l'avantage dont bénéficie le salarié est imposé*

Le fait que les avantages résultant d'un plan d'options d'achat d'actions pour les salariés soient imposés à des moments différents selon les pays est une source évidente de difficultés.

En règle générale, un pays peut imposer les avantages résultants, pour un salarié, d'un plan d'options d'achat d'actions à l'un ou l'autre des moments ci-après<sup>7</sup> :

- lorsque l'option est attribuée;
- lorsque l'option est acquise ou irrévocablement acquise ;
- lorsque l'option est exercée ou cédée ;
- lorsqu'il n'y a plus de restrictions à la vente des actions acquises au titre de l'option; ou
- lorsque les actions acquises au titre de l'option sont vendues<sup>8</sup>.

Un pays peut aussi taxer les divers éléments constitutifs de l'avantage lié aux options d'achat d'actions à des moments différents. Par exemple, il peut taxer partiellement l'avantage au moment où l'option est attribuée et, ensuite, au moment où les actions sont cédées; ou bien encore, il peut taxer, dans un premier temps, l'avantage lié à une option d'achat d'actions pour autant que l'option soit « dans l'argent » et ne taxer qu'ultérieurement l'avantage résiduel (résultant de l'appréciation de la valeur de l'action après que l'option a été attribuée).

A l'évidence, lorsque les pays n'appliquent pas l'impôt au même moment aux différents éléments constitutifs de l'avantage lié aux options d'achat d'actions, cette situation peut créer les problèmes habituels d'allègement de la double imposition si l'État de la résidence et l'État de la source n'imposent pas au même moment (problèmes qui sont partiellement résolus par le report des crédits d'impôt étrangers sur les exercices ultérieurs ou antérieurs).

Cette situation peut aussi amener à se demander s'il y a lieu d'accorder un allègement et, dans l'affirmative, sur quel revenu. Par exemple, si l'État de la résidence n'impose pas les options d'achat d'actions et considère, en revanche, que le montant total du gain réalisé au titre de la vente des actions est un gain en capital, il peut être réticent à exempter le revenu imposé dans l'État de la source à un stade différent (au moment de l'exercice de l'option, par exemple) ou à accorder un crédit au titre de cet impôt. Même si l'État de la résidence accepte d'accorder un crédit d'impôt, il le limitera généralement au montant de l'impôt national perçu sur le même revenu, ce qui l'oblige à déterminer la quote-part de ce qu'il considère comme un gain en capital correspondant ce qui a été taxé par l'État de la source.

L'exemple suivant illustre les problèmes que soulève l'imposition à différents moments :

*Exemple:* Le salarié E, résident de l'État A, a travaillé pendant sept mois dans l'État B. Une partie de la rémunération perçue par E au titre de son emploi dans l'État B l'a été sous forme d'options d'achat d'actions de la société Y, résidente de l'État B. En

vertu de la législation de l'État B, le revenu d'emploi lié à l'option d'achat d'actions est soumis à l'impôt au moment de la vente des actions et est considéré comme correspondant à la différence entre le prix de vente des actions et le prix d'exercice (le montant payé par le salarié). Dans l'État A, l'avantage lié à l'option d'achat d'actions correspond à la différence entre la valeur des actions lorsque l'option est exercée et le montant payé par le salarié, cet avantage étant taxé lorsque l'option est exercée. E exerce son option au cours de l'année 1 et est alors imposé dans l'État A. Il vend les actions pendant l'année 3, moment où l'État B le taxe sur le gain réalisé.

L'article 15 autorise l'État de la source à imposer non seulement le revenu d'emploi qui est versé, crédité ou définitivement acquis alors que le salarié est présent dans cet État, mais encore tout revenu perçu ou réalisé avant ou après cette présence dans l'État de la source au titre des services rendus dans cet État. La condition posée par l'article 15 pour l'imposition par l'État de la source est que le revenu en question soit reçu au titre de l'exercice d'un emploi dans cet État, quel que soit le moment où ce revenu peut être versé, crédité, etc. L'État B peut donc imposer le gain en conformité avec l'article 15. Cependant, l'État B appliquera l'impôt au stade de la vente des actions. Puisque l'État A aura déjà imposé le même avantage deux ans auparavant, comme va-t-on accorder l'allègement de la double imposition ? Par ailleurs, l'État A pourra-t-il faire valoir que le fait générateur de l'impôt dans l'État B n'est pas le même pour refuser l'allègement ? Enfin, l'État A devrait-il essayer de déterminer la fraction de l'impôt perçu dans l'État B correspondant à ce qu'il impose lui-même (soit la différence entre le prix d'exercice et la valeur de l'action au moment où l'option a été exercée) ?

Un autre problème peut se poser si la loi nationale de l'État A considère que l'avantage résultant de l'exercice de l'option d'achat a sa source dans l'État A et non dans l'État B. Dans ce cas, toutefois, si l'État A reconnaît le droit de l'État B d'imposer l'avantage en vertu de la convention fiscale entre l'État A et l'État B, l'État A (État de la résidence) doit reconnaître le droit de l'État B (État de la source) de taxer l'avantage en vertu des règles de détermination de la source qui figurent dans la convention conclue par ces deux États. Les règles de la convention qui ont trait à l'élimination de la double imposition (si elles sont fondées sur le Modèle de l'OCDE) exigent effectivement que l'État A exonère cet avantage ou accorde un crédit d'impôt, même si son droit national localise différemment la source du revenu (comme l'explique la partie III du rapport sur l'application du Modèle de convention fiscale de l'OCDE aux sociétés de personnes).

Ainsi qu'il ressort des paragraphes précédents, les règles différentes des pays en matière d'imposition des options d'achat d'actions créent des risques de double imposition. Même si l'on peut faire valoir que tout élément de la rémunération d'un salarié, y compris son salaire, comporte le même risque, le fait est que les options d'achat d'actions poseront probablement davantage de problèmes, parce qu'elles sont souvent taxées à un moment (par exemple, lorsque l'option est exercée ou lorsque les actions sont vendues) qui est très différent du moment où le salarié exerce ses fonctions.

Le problème de l'allègement de la double imposition lorsque l'État de la résidence et l'État de la source ne taxent pas les options d'achat d'actions au même moment est en partie résolu du fait que l'application des dispositions du Modèle de convention fiscale de l'OCDE relatives à l'allègement de la double imposition n'est pas limitée dans le temps, en ce sens que l'allègement doit être accordé même si l'État de la résidence applique l'impôt à un autre moment que l'État de la source. Mais ceci ne règlera sans doute pas le problème dans le cas des pays qui ne suivent pas les articles 23A ou 23B du Modèle de convention fiscale, par exemple parce qu'ils subordonnent l'allègement de la double

imposition qu'ils accordent en vertu des conventions fiscales à ce qui est accordé en vertu de leur législation nationale. On s'attend toutefois que ces pays recherchent d'autres moyens d'alléger la double imposition qui, sinon, pourrait en résulter.

L'autre problème évoqué au paragraphe 10 ci-dessus se pose lorsque l'État de la résidence et l'État de la source non seulement appliquent l'impôt à des moments différents, mais, ce faisant, donnent aussi une qualification différente à l'avantage (gain en capital ou revenu d'emploi). Ce problème est traité dans la section suivante.

A la lumière de cette analyse, le Comité a décidé de modifier comme suit les Commentaires du Modèle de Convention fiscale :

*Ajouter le paragraphe 2.2 suivant aux commentaires sur l'article 15 :*

« 2.2 La condition prévue par l'article pour l'imposition par l'État de la source est que les salaires, traitements et autres rémunérations similaires proviennent de l'exercice d'un emploi dans cet État. Cette règle s'applique quel que soit le moment où ce revenu peut être versé, crédité ou autrement définitivement acquis par le salarié. »

*Ajouter le titre et les paragraphes 12 et 12.1 suivants aux commentaires sur l'article 15 :*

#### **« Traitement des options d'achat d'actions pour les salariés**

12. Les règles différentes d'un pays à l'autre qui s'appliquent à l'imposition des options d'achat d'actions pour les salariés créent des problèmes particuliers qui sont examinés ci-après. S'il est vrai qu'un grand nombre de ces problèmes se posent pour d'autres formes de rémunération des salariés, en particulier celles qui se fondent sur la valeur des actions de la société de l'employeur ou d'une société apparentée, ils sont particulièrement aigus dans le cas des options d'achat d'actions. Cela tient pour une large part à ce que les options d'achat d'actions sont souvent imposées à un moment (par exemple, lorsque l'option est exercée ou lorsque les actions sont vendues) qui est différent du moment où sont fournis les services d'emploi que ces options rémunèrent.

12.1 Comme il est indiqué au paragraphe 2.2, l'article autorise l'État de la source à imposer la fraction de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions qui constitue une rémunération provenant de l'emploi exercé dans cet État, même si l'impôt est perçu à un moment ultérieur, lorsque le salarié n'est plus employé dans cet État. »

*Ajouter le paragraphe 32.8 suivant aux commentaires sur les articles 23A et 23B :*

#### **F. Décalage quant au moment de l'imposition**

« 32.8 Les dispositions de la Convention qui autorisent l'État de la source à imposer des éléments particuliers de revenu ou de capital ne prévoient aucune restriction quant au moment où l'impôt en question doit être appliqué (voir, par exemple, le paragraphe 2.2 des commentaires sur l'article 15). Puisque aussi bien l'article 23A que l'article 23B exigent que l'allégement soit accordé lorsqu'un élément de revenu ou de capital peut être imposé par l'État de la source conformément aux dispositions de la Convention, il s'ensuit que cet allégement doit être accordé quel que soit le moment où l'impôt est exigé par l'État de la source. L'État de la résidence doit donc accorder l'allégement de la double imposition par la méthode de l'imputation ou de l'exemption pour cet élément de revenu ou de capital, même si l'État de la source l'impose au cours d'une année antérieure ou postérieure. Toutefois, certains États ne suivent pas le libellé de l'article 23A ou de l'article 23B dans leurs conventions

bilatérales et subordonnent l'allégement de la double imposition qu'ils accordent en vertu des conventions fiscales à ce qu'ils accordent en vertu de leur législation nationale. On attend néanmoins de ces pays qu'ils recherchent d'autres moyens (par exemple, la procédure amiable) pour alléger la double imposition qui pourrait sinon se produire dans le cas où l'État de la source applique l'impôt au cours d'une année fiscale différente. »

### **3.2. *Distinction entre le revenu d'emploi et les gains en capital***

Il ne fait aucun doute qu'une option d'achat d'actions attribuée dans le cadre de la rémunération d'un emploi entre dans la catégorie des « salaires, traitements et autres rémunérations similaires », même si la société qui l'attribue n'est pas l'employeur du bénéficiaire (cas, par exemple, où le plan d'options d'achat d'actions couvre les salariés des filiales)<sup>9</sup>. Même s'il est clair que l'attribution à un salarié d'options d'achat d'actions fait partie de sa rémunération au regard de l'article 15, certains commentateurs considèrent que la détention et l'exercice ultérieur de l'option constituent une décision d'investissement et que la différence entre le gain réalisé au moment de l'exercice de l'option et la valeur de l'option au moment où elle a été attribuée est un gain en capital relevant de l'article 13, qui ne permet pas l'imposition du gain dans l'État de la source, et non de l'article 15, qui la permet. D'autres commentateurs sont d'avis que cette analyse ne doit s'appliquer qu'à la fraction du gain observé après l'acquisition [vesting] de l'option, puisque le salarié ne peut pas, avant ce moment, prendre une décision d'investissement, à savoir conserver ou exercer l'option. Toutefois, d'autres commentateurs font valoir que tout avantage découlant de l'option, y compris tout gain réalisé lors de la vente des actions acquises au moyen de cette option, doit être considéré comme un revenu d'emploi, puisque le salarié a exercé l'option et acquis l'action uniquement parce qu'il a été rémunéré grâce à cette option.

Si les pays devaient adopter des interprétations différentes sur ce point, les conflits d'interprétation en résultant créeraient des situations de double imposition ou de double exemption. Hormis cet éventuel conflit d'interprétation, il peut y avoir conflit de qualification<sup>10</sup> entre un pays qui impose l'option d'achat d'actions au moment de son attribution et un autre qui l'impose au moment de l'exercice de l'option. Le premier État pourrait conclure qu'au regard de sa loi nationale le gain en capital réalisé au moment de la cession des actions, qui relève de l'article 13 (et n'est donc pas imposable dans l'État de la source), correspond à la différence entre le prix de cession et la somme du prix d'exercice et de la valeur de l'option au moment où elle a été attribuée. Toutefois, le deuxième État considérerait que le gain en capital ne serait que la fraction du gain qui excède la valeur de l'action au moment de l'exercice de l'option. Si le premier État admet que l'approche du deuxième État ne viole pas la convention, il y aura conflit de qualification au sens de la section III du rapport sur l'application du Modèle de convention fiscale de l'OCDE aux sociétés de personnes, ce conflit devant être traité et résolu selon les principes décrits aux paragraphes 31.1 à 32.7 des commentaires sur les articles 23A et 23B. Par conséquent, le premier État admettant que l'imposition par le deuxième État ne viole pas la Convention, cette imposition doit être considérée comme conforme aux dispositions de la Convention et le premier État doit accorder un allégement (pour autant que l'article de la convention applicable relatif à l'élimination de la double imposition repose sur le libellé du Modèle de convention fiscale).

La question de savoir si un avantage est un gain en capital ou un revenu d'emploi se pose également pour les gains réalisés lors de l'aliénation des options d'achat d'actions par

le salarié. Cette aliénation peut se produire si les options sont cédées ou si elles sont annulées ou acquises par l'employeur (par exemple, lorsque l'emploi cesse ou lorsque l'option est remplacée).

Les discordances des conventions fiscales qui créent des situations de double imposition ou de double non imposition seront plus fréquentes lorsqu'un pays traite l'intégralité de l'avantage lié à une option d'achat d'actions comme un gain en capital, la majorité des autres pays considérant que cet avantage est en totalité ou en partie un revenu d'emploi.

Le fait qu'un grand nombre de pays imposent comme revenu d'emploi l'intégralité du gain réalisé au moment de l'exercice de l'option (c'est-à-dire la différence entre la valeur marchande des actions à ce moment et le montant acquitté par le salarié pour les acquérir) montre que ces pays considèrent qu'aux fins des articles 13 et 15 la ligne de partage est le moment où l'option est exercée et où le salarié devient donc actionnaire.

Le Comité est convenu que cette solution, qui correspond à la pratique suivie par de nombreux pays, était la plus adéquate. Il n'est pas seulement commode de retenir la date d'exercice comme ligne de partage entre le revenu d'emploi et les gains en capital; il paraît juste également de considérer que le salarié soit traité comme un investisseur uniquement dès le moment où il acquiert la qualité d'actionnaire et investit de l'argent à cet effet. Le Comité est donc convenu que tout avantage découlant de l'option d'achat d'actions jusqu'à ce que l'option soit exercée, vendue ou autrement aliénée doive être traité comme un revenu d'emploi auquel l'article 15 s'applique.

Le Comité est également convenu que l'avantage découlant d'une option d'achat d'actions destinée à un salarié ne pouvait pas en règle générale relever de l'article 21 ou de l'article 18, même si l'option était exercée après cessation de l'emploi ou départ en retraite. L'article 21, qui a un caractère résiduel, n'est pas applicable, puisque ce sont l'article 13 ou l'article 15 qui s'appliquent. L'article 18 ne concerne que les retraites et autres rémunérations similaires, ce qui ne couvre pas les options d'achat d'actions des salariés. Ainsi, par exemple, si une option devenue exerçable avant qu'un salarié prenne sa retraite est exercée après le départ en retraite, l'article 18 ne sera pas applicable à l'avantage découlant de l'option.

L'exemple suivant illustre les conclusions auxquelles est parvenu le Comité :

*Exemple* : Le salarié E est résident de l'État A le 1er janvier 1998 et il travaille dans cet État à cette date. Il se voit attribuer une option d'achat d'actions au prix 1, sous réserve d'occuper cet emploi au moins jusqu'au 1er janvier 2001. Le 31 décembre 1999, il part travailler dans l'État B, dont il devient résident. Il exerce l'option le 1er janvier 2001, la valeur marchande des actions acquises étant alors égale à 7, mais il ne vend les actions que le 31 décembre 2002, la valeur marchande étant alors égale à 9. Les États A et B taxent à l'exercice et l'État B taxe également lorsque les actions acquises sont vendues.

Le gain qui naît entre l'attribution de l'option et la date d'acquisition du droit et d'exercice, en l'occurrence 6, doit être considéré comme un revenu d'emploi visé à l'article 15. L'État A peut taxer la fraction de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions qui découle de l'emploi exercé dans cet État. Si l'année comporte 260 jours ouvrables, l'État A peut taxer 2/3 de ce gain, c'est-à-dire 4 (cela résulte des conclusions de la section ci-après qui traite de la détermination des services d'emploi auxquels l'option se rapporte). L'État B doit accorder un allègement pour cet impôt, par la méthode de l'exemption ou par la méthode de l'imputation. Mais une fois que

l'option a été exercée, le salarié se trouve dans la même situation que tout actionnaire. Le gain qui se rapporte à la période écoulée entre l'acquisition et la vente des actions acquises en vertu de l'option relève de l'article 13 et l'État B, en tant qu'État de la résidence, a seul le droit d'imposer ce gain.

Le Comité a donc décidé que ces conclusions devraient être prises en compte dans le Modèle de convention fiscale sous la forme des modifications suivantes :

*Ajouter le paragraphe 32 suivant aux commentaires sur l'article 13*

«32. Il faut distinguer le gain en capital pouvant résulter de l'aliénation d'actions acquises par exercice d'une option d'achat d'actions attribuée à un salarié ou au membre d'un conseil d'administration ou de surveillance de l'avantage résultant de l'option d'achat d'actions qui relève des articles 15 ou 16. Les principes sur lesquels cette distinction se fonde sont examinés au paragraphe 12.2 à 12.5 des commentaires sur l'article 15 et au paragraphe 3.1 des commentaires sur l'article 16. »

*Remplacer le paragraphe 2.1 des commentaires sur l'article 15 par le texte suivant (changement en **italiques gras**)*

« 2.1. Les pays Membres ont généralement compris l'expression « salaires, traitements et rémunérations similaires » comme incluant les avantages en nature reçus au titre d'un emploi (par exemple **des options d'achat d'actions**, l'usage d'une habitation ou d'une automobile, le bénéfice d'une assurance-maladie ou d'une assurance-vie et les adhésions à des clubs). »

*Ajouter les paragraphes 12.2 à 12.5 suivants aux commentaires sur l'article 15*

«12.2 L'article s'applique à l'avantage lié à l'emploi qui résulte d'une option d'achat d'actions attribuée à un salarié quel que soit le moment où cet avantage est imposé, mais il faut distinguer cet avantage lié à l'emploi du gain en capital pouvant provenir de l'aliénation d'actions acquises par exercice de l'option. C'est cet article, et non l'article 13, qui s'applique à tout avantage découlant de l'option jusqu'à ce qu'elle soit exercée, vendue ou autrement aliénée (par exemple en cas d'annulation ou d'acquisition par l'employeur ou l'émetteur). Toutefois, dès lors que l'option a été exercée ou aliénée, l'avantage lié à l'emploi a été réalisé, et tout gain ultérieur sur les actions acquises (c'est-à-dire la valeur des actions telle qu'observée après l'exercice) est obtenu par le salarié en sa qualité d'investisseur-actionnaire et relève de l'article 13. En effet, c'est au moment de l'exercice que l'option - ce que le salarié a obtenu du fait de son emploi - s'éteint et que le bénéficiaire acquiert le statut d'actionnaire (et, généralement, investit de l'argent pour acquérir ce statut). Mais lorsque l'option qui a été exercée donne le droit au salarié d'acquérir des actions qui ne seront irrévocablement acquises qu'à la fin d'une période d'emploi exigée, il convient d'appliquer cet article à l'accroissement de valeur éventuellement observé jusqu'à la fin de la période d'emploi exigée qui est postérieure à l'exercice de l'option.

12.3 Le fait que l'article ne s'applique pas à l'avantage obtenu après l'exercice ou l'aliénation de l'option n'implique en aucune manière que l'imposition du revenu d'emploi en droit interne doive intervenir au moment de cet exercice ou de cette aliénation. Comme on l'a déjà indiqué, l'article n'impose aucune restriction quant au moment où le revenu en question peut être imposé par l'État de la source. Par conséquent, l'État de la source pourrait imposer le revenu en question au moment de l'attribution de l'option, au moment de l'exercice (ou de l'aliénation de l'option), au moment de la vente de l'action ou à tout autre moment. Toutefois, l'État de la source

ne peut imposer que l'avantage lié à l'option même et pas ce qui correspond à la détention ultérieure des actions acquises par exercice de cette option (sauf dans les circonstances visées dans la dernière phrase du paragraphe précédent).

12.4 Puisque le paragraphe 1 doit être interprété en ce sens qu'il s'applique à tout avantage découlant de l'option jusqu'à ce qu'elle soit exercée, vendue ou autrement aliénée, peu importe la qualification de cet avantage ou de tout élément de cet avantage en droit fiscal interne. En conséquence, alors même que l'article doit être interprété en ce sens qu'il permet à l'État de la source d'imposer l'avantage observé jusqu'au moment où l'option a été exercée, vendue ou autrement aliénée, c'est à cet État qu'il appartient de se prononcer sur la façon d'imposer cet avantage, par exemple en tant que revenu d'emploi ou en tant que gain en capital. Si l'État de la source décide, par exemple, d'appliquer à l'option un impôt sur les gains en capital lorsque le salarié cesse d'être résident de ce pays, cet impôt sera autorisé en vertu de l'article. Il en sera de même dans l'État de la résidence. Par exemple, alors même que cet État aura un droit exclusif d'imposer l'accroissement de valeur de l'action observé après l'exercice, puisque cet accroissement de valeur sera considéré comme relevant de l'article 13 de la Convention, il pourra décider de l'imposer en tant que revenu d'emploi ou en tant que gain en capital en vertu de sa législation interne.

12.5 L'avantage découlant d'une option d'achat d'actions attribuée à un salarié ne relèvera pas en général de l'article 21, qui ne s'applique pas aux revenus régis par d'autres articles, ou de l'article 18, qui ne s'applique qu'aux retraites et aux rémunérations similaires, même si l'option est exercée après cessation de l'emploi ou départ en retraite. »

### **3.3. Difficulté de détermination des services auxquels l'option d'achat d'actions se rattache**

Sous réserve de l'exception prévue à son paragraphe 2, l'article 15 autorise l'État de la source à imposer les rémunérations correspondant aux services qui sont fournis sur son territoire. Dans bien des cas, il peut être difficile de déterminer à quels services l'attribution d'une option d'achat d'actions se rapporte. Dans certains cas, l'option d'achat d'actions est considérée comme la récompense de performances passées, dans d'autres comme une incitation en vue de performances futures.

Il y a certainement lieu de prendre en compte les dispositions contractuelles à cet égard. Par exemple, une condition selon laquelle le salarié ne peut exercer l'option d'achat d'actions que s'il reste salarié de la société pendant un certain temps est un argument suggérant que l'option est destinée à récompenser des services futurs. A l'inverse, si les options sont attribuées à tous les salariés qui ont été employés pendant une certaine période, si elles sont attribuées en fonction des performances passées, s'il n'est pas possible pour le salarié de perdre le bénéfice des options attribuées ou si le nombre d'options attribuées dépend des résultats financiers d'un exercice comptable précédent, on peut aboutir à la conclusion inverse.

*Exemple:* Le salarié E, résident de l'État A, est employé par la société Y, résidente de l'État A, qui a un établissement stable dans l'État B. Depuis 1990 et jusqu'au 31 décembre 1997, E a travaillé dans l'État A. En 1998, il a travaillé dans l'État B dans l'établissement stable qui s'y trouve, sans devenir résident de l'État B aux termes de la convention fiscale entre l'État A et l'État B. Le 1er janvier 1999, il revient dans l'État A. Le 31 mars 1999, E reçoit une option d'achat d'actions dans le cadre du plan

d'options d'achat d'actions de la société Y. Dans le cadre de ce plan, les options sont attribuées le 31 mars de chaque année à des salariés qui ont été employés pendant toute l'année précédente. Les options ne sont attribuées que si la société a fait des bénéfices pendant l'exercice financier précédent. Ces options sont valables cinq ans, mais ne peuvent pas être exercées pendant les 24 mois suivant l'attribution et ne sont irrévocablement acquises par E que s'il reste salarié de l'entreprise pendant ces 24 mois. Le 20 juin 2001, E exerce son option. A ce moment, l'État B décide d'imposer en tant que revenu d'emploi lié à l'exercice fiscal 1998 la différence entre le montant payé par E et la valeur marchande des actions à cette époque. L'État A considère toutefois que l'option d'achat d'actions ne se rattache pas à la période pendant laquelle E a été employé dans l'État B.

Dans ce cas, le conflit entre l'État A et l'État B peut être considéré comme un conflit sur un point de fait (les États sont en désaccord sur le point de savoir si l'option se rattache ou non à la période d'emploi dans l'État B) ou comme un conflit d'interprétation de l'article 15 (les États ne sont pas d'accord sur ce qu'il faut entendre par « rémunération au titre d'un emploi salarié exercé dans un État »). Dans les deux cas, les principes énoncés à la section III du rapport sur l'application du Modèle de convention fiscale aux sociétés de personnes pour traiter les conflits de qualification ne résoudraient pas le problème, puisqu'il n'y a pas accord sur le fait que l'État de la source a perçu l'impôt « conformément aux dispositions de la Convention ».

Le Comité a examiné de façon approfondie comment résoudre ce problème et a conclu que la meilleure solution possible serait de prévoir, dans les commentaires sur l'article 15, un ensemble général de principes pouvant être appliqués en fonction des faits et circonstances de chaque cas d'espèce, et notamment en fonction des dispositions contractuelles applicables. Il a donc décidé d'ajouter les paragraphes 12.6 à 12.13 suivants aux commentaires sur l'article 15 :

« 12.6 Le paragraphe 1 autorise l'État de la source à imposer les salaires, traitements et autres rémunérations similaires reçus au titre d'un emploi salarié exercé dans cet État. Pour déterminer si et dans quelle mesure une option d'achat d'actions destinée à un salarié provient de l'emploi exercé dans un État, il faut dans chaque cas prendre en compte l'ensemble des faits et circonstances pertinents, notamment les conditions contractuelles qui se rapportent à cette option (par exemple, les conditions dans lesquelles l'option attribuée peut être exercée ou cédée). Il convient à cet effet d'appliquer les principes généraux suivants.

12.7 Le premier principe est qu'en règle générale une option d'achat d'actions destinée à un salarié ne doit pas être considérée comme se rapportant à des services fournis après la période d'emploi exigée pour que le salarié acquière le droit d'exercer cette option. Par conséquent, lorsqu'une option d'achat d'action est attribuée à un salarié à la condition qu'il exerce ses fonctions pour le même employeur (ou une entreprise associée) pendant trois ans, l'avantage lié à l'emploi qui découle de cette option ne doit généralement pas être attribué aux services accomplis après cette période de trois ans.

12.8 Toutefois, pour l'application du principe qui précède, il importe de distinguer entre une période d'emploi exigée pour obtenir le droit d'exercer une option d'achat d'actions destinée à un salarié et un simple délai fixé pour l'exercice de l'option (délai de blocage). Ainsi, par exemple, une option qui est attribuée à un salarié à la condition qu'il reste au service du même employeur (ou d'une entreprise associée)

pendant trois ans peut être considérée comme se rapportant aux services accomplis durant ces trois ans, alors qu'une option qui est attribuée, sans aucune condition d'emploi ultérieur, à un salarié à une certaine date, mais qui, en vertu des conditions dont elle est assortie, ne peut être exercée qu'après un délai de trois ans, ne doit pas être considérée comme se rapportant à l'emploi exercé durant ces années, puisque l'avantage lié à cette option serait obtenu par son bénéficiaire même s'il quittait son emploi immédiatement après l'attribution de l'option et attendait les trois années exigées avant de l'exercer.

12.9 Il importe également de distinguer deux situations: celle où une période d'emploi est exigée comme condition de l'acquisition du droit d'exercer l'option et celle où l'option déjà acquise peut devenir caduque si elle n'est pas exercée avant la cessation de l'emploi (ou à bref délai après la cessation de l'emploi). Dans la deuxième situation, l'avantage lié à l'option ne doit pas être considéré comme se rapportant aux services accomplis après l'acquisition de l'option, puisque le salarié a déjà obtenu l'avantage et pourrait en fait le réaliser à tout moment. La condition en vertu de laquelle l'option déjà acquise peut devenir caduque en cas de cessation de l'emploi n'est pas une condition pour l'acquisition de l'avantage, mais une condition en vertu de laquelle l'avantage déjà acquis peut ultérieurement être perdu. Cette distinction peut être illustrée par les exemples suivants :

- *Exemple 1:* Le 1 janvier de l'année 1, une option d'achat d'actions est attribuée à un employé. L'acquisition de cette option est sujette à la condition que l'employé demeure à l'emploi du même employeur jusqu'au 1 janvier de l'année 3. Une fois cette condition remplie, l'option devient exerçable du 1 janvier de l'année 3 au 1 janvier de l'année 10 (il s'agit d'une option dite « américaine »).<sup>11</sup> Il est toutefois prévu que toute option qui n'aura pas été exercée deviendra caduque lors de la perte de l'emploi. Dans cet exemple, le droit d'exercer l'option est acquis le 1 janvier de l'année 3 (soit la date d'acquisition [*vesting*]) puisqu'il n'est plus nécessaire d'être employé après cette date pour obtenir le droit d'exercer l'option.
- *Exemple 2:* Le 1 janvier de l'année 1, une option d'achat d'actions est attribuée à un employé. L'option est exerçable le 1er janvier de l'année 5 (option dite « européenne»). L'option a été accordée à la condition de ne pouvoir être exercée le 1 janvier de l'année 5 que s'il n'a pas été mis fin à l'emploi avant cette date. Dans cet exemple, le droit d'exercer l'option n'est pas acquis avant le 1er janvier de l'année 5 (soit la date d'exercice) puisqu'un emploi jusqu'à cette date est une condition requise pour l'acquisition du droit d'exercer l'option [*vesting*].

12.10 Il est des cas où ce premier principe ne devrait pas s'appliquer. Tel pourrait être le cas, par exemple, lorsque l'option d'achat d'actions est attribuée à un employé sans condition au moment où il prend ses fonctions, est transféré dans un autre pays ou accède à des responsabilités nouvelles et que, dans chaque cas, l'option est clairement liée aux nouvelles fonctions que le salarié exercera pendant une période déterminée. Dans ce cas, il peut être approprié de considérer que l'option se rapporte à ces nouvelles fonctions, même si le droit d'exercer cette option est acquis avant que ces fonctions n'aient été exercées. En outre, il y a des cas où l'option devient exerçable sur un plan technique, mais où cette option confère au salarié le droit d'acquiescer des actions qui ne seront pas acquises avant la fin d'une certaine période d'emploi. Dans ce cas, il pourrait être approprié de considérer que l'avantage lié à l'option se rapporte aux fonctions exercées durant toute la période écoulée entre l'attribution de l'option et l'acquisition des actions.

12.11 Le deuxième principe est qu'une option d'achat d'actions destinée à un salarié ne devrait être considérée comme se rapportant à des fonctions exercées avant le moment où elle est attribuée que pour autant que cette attribution vise à récompenser l'exercice de ces fonctions par le bénéficiaire pendant une durée précise. Tel serait le cas, par exemple, lorsque la rémunération est clairement fondée sur la performance passée du salarié durant une certaine période ou sur les résultats financiers passés de l'employeur et subordonnée au fait que le salarié a été employé par l'employeur ou une entreprise associée durant la période à laquelle se rapportent ces résultats financiers. De même, dans certains cas, il peut y avoir des éléments objectifs qui montrent que, durant une période d'emploi passée, les participants à un plan d'options d'achat d'actions étaient fondés à penser qu'une partie de leur rémunération au titre de cette période proviendrait du plan par l'attribution ultérieure d'options d'achat d'actions. Un tel élément pourrait être, par exemple, la pratique régulièrement observée d'un employeur ayant attribué un volume similaire d'options d'achat d'actions pendant plusieurs années, tant que rien n'indique que cette pratique pourrait être abandonnée. Sous réserve d'autres facteurs, ce type d'élément pourrait être très pertinent pour déterminer si et dans quelle mesure l'option d'achat d'actions se rattache à cette période d'emploi passée.

12.12 Lorsqu'une période d'emploi est exigée pour obtenir le droit d'exercer une option d'achat d'actions destinée à un salarié, mais que cette condition n'est pas appliquée dans certaines circonstances, par exemple lorsque l'employeur met fin à la relation d'emploi ou lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite, l'avantage lié à l'option d'achat d'actions doit être considérée comme se rattachant uniquement à la période de services effectivement accomplis au moment où ces circonstances se sont en fait produites.

12.13 Enfin, il peut y avoir des cas où certains facteurs amènent à penser que l'option vient récompenser des services passés, alors que d'autres facteurs semblent indiquer qu'elle est liée à des services futurs. En cas de doute, il faudrait admettre que les options d'achat d'actions sont généralement accordées aux salariés pour les inciter à améliorer leurs performances futures ou pour les fidéliser. En conséquence, les options d'achat d'actions attribuées aux salariés sont principalement liées à des services futurs. Cependant, tous les faits et circonstances devront être pris en compte avant de conclure ainsi et il y aura des cas où l'on pourra démontrer que l'option d'achat d'actions se rapporte à la fois à des périodes de service passés et à des périodes de services futurs (par exemple, l'option n'est attribuée que si le salarié a atteint un certain objectif de performance l'année précédente, mais ne peut être exercée que si le salarié continue d'exercer ses fonctions pendant encore trois ans). »

### **3.4. Services d'emploi fournis dans plus d'un État**

Lorsque les services d'emploi auxquels une option d'achat d'actions se rattache ont été fournis dans plus d'un État, une règle de répartition est nécessaire aux fins de l'application de l'article 15 et des articles 23A et 23B.

Une méthode logique de répartition serait de considérer que l'avantage lié à une option d'achat d'actions doit être imputé aux services fournis<sup>12</sup> dans un certain pays en proportion de la période durant laquelle les services ont été fournis dans ce pays par rapport au nombre total de jours durant lesquels a été exercé l'emploi auquel se rapporte l'option d'achat d'actions.<sup>13</sup>

*Exemple:* Une option est liée à une période d'emploi de trois ans (chaque année ayant 220 jours ouvrables). Durant l'année 1, le salarié est résident de l'État A (pays de résidence de l'employeur), mais fournit des services pendant 110 jours dans l'État B (il est donc présent dans cet État plus de 183 jours, ce qui confère à cet État le droit d'imposition à la source) et durant 20 jours dans l'État C (la présence du salarié ne dépassant pas 183 jours et les autres conditions énoncées au paragraphe 2 de l'article 15 se trouvant réunies, l'État C n'a pas le droit d'imposition à la source en vertu de l'article 15 de la convention entre A et C). L'année 2 et l'année 3, le salarié est résident de l'État D, où il fournit tous ses services.

Dans ce cas, l'avantage devrait être imputé dans la proportion de 90/660 aux services fournis dans l'État A, dans la proportion de 110/660 aux services rendus dans l'État B, dans la proportion de 20/660 aux services rendus dans l'État C et dans la proportion de 440/660 aux services rendus dans l'État D. Cette répartition est effectuée pour déterminer dans quelle mesure l'avantage lié à l'option d'achat d'actions se rapporte à des services rendus dans chaque État. Ceci est nécessaire pour déterminer dans quelle mesure l'article 15 confère le droit d'imposition à l'État de la source et pour déterminer sur quelle fraction de l'avantage l'État de la résidence doit accorder un allègement de la double imposition en vertu de l'article 23. Toute fraction de l'avantage imputée aux services fournis dans un État qui ne peut imposer en vertu de l'article 15 paragraphe 2 de la Convention (l'État C dans l'exemple précédent) ne sera donc pas considérée comme imputable aux services fournis dans un autre État (l'État A, B ou D dans l'exemple) même si elle ne peut être taxée dans l'État auquel elle est imputée. Cependant, bien que cette clé de répartition soit utilisée pour déterminer sur quelle fraction du revenu l'État de la résidence est tenu d'accorder un crédit, elle n'a pas pour effet de limiter le droit d'imposition de cet État sauf, naturellement, si cette limitation résulte du fait que l'allègement de la double imposition est accordé au moyen de la méthode de l'exemption. Par conséquent, comme il est expliqué dans la section qui traite de l'imposition par plusieurs États de résidence (voir plus loin), cette clé de répartition ne suffit pas pour éviter la double imposition qui peut résulter de décalages dans le temps dans l'imposition des options d'achat d'actions par les différents États de résidence.

Le Comité est convenu que la méthode de répartition décrite ci-dessus est la plus appropriée. Il a donc décidé d'ajouter le paragraphe 12.14 suivant aux commentaires sur l'article 15 :

« 12.14 Lorsque sur la base des principes qui précèdent une option d'achat d'actions est considérée comme se rapportant à un emploi exercé dans plus d'un État, il faudra déterminer, pour l'application de l'article 15 et des articles 23A et 23B, quelle est la fraction de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions qui se rapporte à l'emploi exercé dans chaque État. Dans ce cas, l'avantage lié à l'emploi qui doit être imputé à l'option d'achat d'actions doit être considéré comme obtenu dans un pays donné en proportion du nombre de jours durant lesquels l'emploi a été exercé dans ce pays par rapport au nombre total de jours durant lesquels les services d'emploi auxquels se rapporte l'option d'achat d'actions ont été fournis. A cet effet, les seules périodes de service à prendre en compte sont celles qui sont pertinentes dans l'optique du plan d'options d'achat d'actions, autrement dit celles au cours desquelles les services sont fournis au même employeur ou à d'autres employeurs si l'emploi auprès de ceux-ci intervient dans le calcul de la période d'emploi exigée pour acquérir le droit d'exercer l'option. »

Les deux exemples suivants illustrent l'effet de ce paragraphe :

*Exemple 1 :* Le salarié E est résident de l'État A le 1er janvier 1998 et il travaille dans cet État à cette date. Il se voit attribuer une option d'achat d'actions au prix 1, sous réserve d'occuper cet emploi au moins jusqu'au 1er janvier 2001. Le 31 décembre 1999, il part travailler dans l'État B, dont il devient résident. Il exerce l'option le 1er juillet 2001, la valeur marchande des actions acquises étant alors égale à 8, et il vend immédiatement les actions ainsi acquises. L'avantage lié à l'option d'achat d'actions doit être considéré comme un revenu d'emploi visé à l'article 15. L'État A peut taxer la fraction de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions qui résulte de l'emploi exercé sur son territoire, mais seulement en proportion du nombre de jours à prendre en compte pour le plan d'options d'achat d'actions. Si chaque année comporte 260 jours ouvrables, le nombre de jours à prendre en compte pour le plan d'options d'achat d'actions est égal à 780 (3 x 260). L'État A peut taxer 520 jours (2 x 260) pour l'emploi exercé sur son territoire, soit 66.7 %. Le reliquat de 130 jours d'emploi entre la date de l'acquisition de l'option et son exercice n'est pas à prendre en compte pour le plan d'options d'achat d'actions et est donc ignoré.

*Exemple 2 :* Le salarié E est résident de l'État A le 1er janvier 1998 et il travaille dans cet État à cette date. Il se voit attribuer une option d'achat d'actions au prix 1, sous réserve d'occuper cet emploi au moins jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2001. Le 31 décembre 1999, il part travailler dans l'État B. Du fait de son mauvais état de santé, il cesse son emploi le 30 juin 2000, mais est autorisé à conserver l'option. Il exerce cette option le 1er janvier 2001, la valeur marchande de l'option étant alors égale à 7. Si chaque année comporte 260 jours ouvrables, le nombre de jours à prendre en compte pour le plan d'options d'achat d'actions est égal à 650 (2 ½ x 260) et il s'agit de la totalité de la période d'emploi. L'État A peut taxer, sur ce total de 650 jours, 520 jours (2 x 260) correspondant à l'emploi exercé sur son territoire, soit 80 %.

Le Comité est également convenu que les États contractants devaient pouvoir adopter bilatéralement d'autres solutions lorsqu'il s'agit de déterminer si et dans quelle mesure un plan d'options d'achat d'actions provient de services d'emploi rendus dans un État donné, tout en gardant à l'esprit que ces solutions peuvent créer des difficultés lorsque des États tiers sont en cause. Il a donc décidé d'ajouter le paragraphe 12.15 suivant aux commentaires sur l'article 15 :

« 12.15 Les pays Membres ont la possibilité de s'écarter de l'application au cas par cas des principes ci-dessus (paragraphe 12.7 à 12.14) en s'entendant sur une méthode spécifique dans un contexte bilatéral. Par exemple, deux pays imposant essentiellement au moment de l'exercice de l'option peuvent convenir, à titre de principe général, d'imputer le revenu d'une option se rapportant principalement à des services futurs aux services accomplis par un salarié dans les deux États entre la date de l'attribution et la date de l'exercice. Par conséquent, dans le cas d'options qui ne sont exerçables que lorsque le salarié a fourni des services à l'employeur pendant une certaine période, deux États pourraient convenir d'une méthode imputant le revenu de l'option à chaque État en fonction du nombre de jours durant lesquels le salarié a exercé son emploi dans chaque État pour l'employeur au cours de la période se situant entre la date de l'attribution et la date de l'exercice. Un autre exemple serait celui de deux pays appliquant un régime fiscal similaire aux options d'achat d'actions destinées aux salariés et adoptant des dispositions qui confèrent à l'un des États contractants le droit exclusif d'imposition de l'avantage lié à l'emploi, même si une fraction mineure des services d'emploi auxquels l'option se rapporte ont été fournis dans l'autre État. Bien entendu, les pays Membres devront faire preuve de prudence

dans l'adoption de telles méthodes, parce qu'elles peuvent entraîner une double imposition ou une double non imposition si une partie de l'emploi est exercée dans un État tiers qui n'applique pas une méthode similaire. »

### 3.5. *Imposition dans plusieurs États de résidence*

Les commentaires formulés plus haut étaient essentiellement axés sur la problématique résidence-source, mais les situations dans lesquelles l'avantage résultant d'une option d'achat d'actions destinée à un salarié est passible de l'impôt dans plusieurs États n'apparaissent pas seulement, et peut-être pas principalement, du fait du traitement fiscal des options d'achat d'actions dans l'État de la source et dans l'État de la résidence. Lorsqu'un salarié résident d'un État est assujéti à l'impôt en tant que non-résident dans un autre État, l'article 23 prévoit l'allégement de la double imposition. Toutefois, un salarié pourra résider dans des pays différents au moment où l'option lui est attribuée, au moment où le bénéfice de l'option lui est acquis, au moment où l'option est exercée et au moment où les actions acquises au moyen de l'option sont cédées. Tous les pays concernés peuvent revendiquer le droit d'imposition en tant qu'État de la résidence, et si chacun d'eux a un régime fiscal par lequel l'avantage lié à l'option d'achat d'actions est imposé au moment où le contribuable est son résident<sup>14</sup>, il y aura imposition dans plusieurs États de résidence. L'article 23 traite de la double imposition par le pays de la résidence et le pays de la source, mais il ne prévoit pas d'allégement dans tous les cas de double imposition par plusieurs pays de résidence. Les risques d'imposition sur la base de résidences multiples peuvent être aggravés dans le cas des pays qui appliquent une « taxe de départ » aux gains en capital, c'est-à-dire les pays qui considèrent que les gains en capital sont réalisés lorsqu'une personne cesse d'être résidente ou qui maintiennent, par le biais de leurs conventions fiscales, un droit d'imposer les gains en capital d'anciens résidents.

L'exemple déjà utilisé dans la section intitulée « Difficulté de détermination des services auxquels l'option d'achat d'actions se rattache » peut servir à montrer les limites de l'allégement de la double imposition prévu par les conventions fiscales en cas de double imposition résidence-résidence.

*Exemple:* Une option d'achat d'actions concerne une période de trois ans d'emploi (chaque année ayant 220 jours ouvrables). Au cours de l'année 1, le salarié est résident de l'État A (qui est le pays de résidence de l'employeur), mais fournit des services pendant 110 jours dans l'État B (sa présence dans l'État B dépassant 183 jours, cela confère à cet État le droit d'imposer à la source) et pendant 20 jours dans l'État C (la présence du salarié ne dépassant pas 183 jours et les autres conditions du paragraphe 2 de l'article 15 étant réunies, l'État C n'a pas le droit d'imposer à la source en vertu de l'article 15 de la convention entre A et C). Au cours des années 2 et 3, le salarié est résident de l'État D, où il fournit tous ses services.

Comme indiqué précédemment, il semble approprié de considérer que, dans ce cas, l'avantage doit être attribué dans une proportion de 90/660 aux services rendus dans l'État A, dans une proportion de 110/660 aux services rendus dans l'État B, dans une proportion de 20/660 aux services rendus dans l'État C et dans une proportion de 440/660 aux services rendus dans l'État D.

Dans l'exemple ci-dessus, l'État A sera donc fondé, en vertu de chacune des conventions entre A et B, entre A et C et entre A et D, à imposer l'intégralité de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions, à condition qu'il le fasse tant que le salarié est résident de l'État A (ce qui sera le cas s'il impose au moment de l'attribution). Il devra cependant

accorder un allègement de la double imposition pour ce qui est de l'impôt appliqué par l'État B à ce même avantage dans la proportion de 110/660 et par l'État D dans la proportion de 440/660 (ces fractions correspondant aux services rendus dans ces États, pour lesquels l'article 15 de la convention entre A et B et de la convention entre A et D donne le droit d'imposition à la source à ces États). En tant qu'État de la source, l'État B ne sera fondé à imposer l'avantage que dans une proportion de 110/660 en vertu des conventions entre A et B et entre B et D. Les conventions entre A et C et entre C et D interdiront à l'État C d'imposer une quelconque fraction de l'avantage. Enfin, en vertu de chacune des conventions entre A et D, entre B et D et entre C et D, l'État D sera fondé à imposer l'intégralité de l'avantage en tant qu'État de la résidence dès lors qu'il applique l'impôt au moment où le contribuable est son résident. Dans ce cas, l'État D devra accorder un allègement de la double imposition pour l'impôt appliqué par l'État A au même avantage dans la proportion de 90/660 et par l'État B dans la proportion de 110/660.

Dans cet exemple, si l'État A impose l'avantage lié à l'emploi au moment de l'attribution, alors que l'État D l'impose au moment de l'exercice, l'État A aura imposé l'intégralité de l'avantage l'année 1, alors que l'État D aura fait de même l'année 3. L'article 15 de la convention entre A et D ne limitera pas le droit de l'un ou de l'autre État d'imposer une fraction de l'avantage, puisque le contribuable est résident de chacun des États au moment où cet État juge que le revenu est reçu et applique en conséquence cet article, en l'occurrence au moment de l'attribution (année 1) pour l'État A et au moment de l'exercice (année 3) pour l'État D.

Naturellement, l'article 23 de la convention entre A et D obligera chaque État à accorder un allègement de la double imposition, par la méthode de l'imputation ou par celle de l'exemption, pour l'impôt que l'autre État aura appliqué à la fraction de l'avantage résultant des services fournis dans l'autre État et que cet autre État a le droit d'imposer en sa qualité d'État de la source. Par conséquent, l'État A devra accorder un allègement au titre de l'impôt perçu par l'État D sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis dans l'État D durant l'année 2 et l'année 3 (440/660 de l'avantage). Inversement, l'État D devra accorder un allègement au titre de l'impôt perçu par l'État A sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis dans l'État A durant l'année 1 (90/660 de l'avantage).

En conséquence, ni l'État A, ni l'État D n'accorderont d'allègement au titre des impôts perçus dans l'autre État contractant sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis dans l'État B (110/660 de l'avantage ou dans l'État C (20/660 de l'avantage). Comme l'État A et l'État D accorderont un allègement au titre de l'impôt perçu par l'État B (l'État de la source), il n'y aura double imposition pour ce qui est de la fraction de l'avantage lié aux services fournis dans l'État B que si l'État A et l'État D sont des pays qui pratiquent l'imputation et si l'impôt perçu par chacun d'eux sur cet avantage excède celui perçu par l'État B. Le problème de double imposition se pose avec plus d'acuité dans le cas de l'État C. Dans ce cas, l'État A et l'État D ont un droit d'imposition intégral (en tant qu'État de la résidence) et, l'État C étant État de la source (sans droit d'imposer à la source), ni l'État A ni l'État D ne sont tenus d'accorder un allègement au titre des impôts perçus dans l'autre État contractant. En conséquence, il y a double imposition intégrale, sans allègement, de la part des États A et D sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis dans l'État C.

*Exemple:*

1. L'État B prélève 35\$ d'impôt, tandis que l'État A et l'État D prélèvent l'un et l'autre 40\$ sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis dans l'État B.

L'État A accorde un allègement de 35\$ en vertu de la convention entre A et B et l'État D un allègement de 35\$ en vertu de la convention entre B et D. Le salarié supportera donc un impôt de 45\$ ( $35\$ + 40\$ + 40\$ - 35\$ - 35\$$ ), avec par deux fois un prélèvement de 5\$ sans allègement (correspondant au surplus d'impôt perçu par l'État A et l'État D par rapport à l'impôt perçu dans l'État B).

2. L'État C ne prélève aucun impôt sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis dans l'État C, tandis que l'État A et l'État D prélèvent chacun 40\$ sur cette fraction de l'avantage. L'État A n'accordera aucun allègement en vertu de la convention entre A et C et l'État D n'accordera lui non plus aucun allègement en vertu de la convention entre D et C. Le salarié supportera donc un impôt de 80\$ ( $40\$ + 40\$$ ), avec par deux fois un prélèvement de 40\$ sans allègement.

On pourrait faire valoir que l'État D est tenu d'accorder un allègement pour l'impôt perçu par l'État A sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis dans les États B et C, l'impôt étant perçu par l'État A conformément aux dispositions de la convention entre A et D puisque rien, dans cette convention, n'interdit à l'État A d'imposer le salarié sur la base de sa résidence au moment où l'option est attribuée. Cette interprétation aboutit toutefois à un résultat absurde, puisqu'il faudrait, de même, que l'État A accorde un allègement au titre de l'impôt que l'État D a perçu sur la même fraction de l'avantage. Une interprétation qui amènerait chacun des deux États contractants à accorder un allègement au titre de l'impôt perçu par l'autre État sur le même revenu doit à l'évidence être rejetée.

L'exemple ci-dessus montre qu'il y a des cas où l'article 23 n'aboutit à aucun allègement de la double imposition résidence-résidence de l'avantage lié à l'emploi qui résulte d'une option d'achat d'actions destinée à un salarié. On pourrait toutefois recourir à la procédure amiable en pareil cas. Une façon de résoudre la difficulté pourrait consister en ce que les autorités compétentes des deux États conviennent que chaque État accordera un allègement au titre de l'impôt perçu par l'autre État, en fonction de la résidence, sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis durant la période au cours de laquelle le salarié était résident de cet autre État. Par conséquent, dans l'exemple ci-dessus, il serait logique que l'autorité compétente de l'État D accepte d'accorder un allègement (selon la méthode de l'imputation ou selon la méthode de l'exemption) au titre de l'impôt perçu par l'État A sur la fraction de l'avantage se rapportant aux services fournis dans les États B et C, puisqu'au moment où ces services ont été fournis, le contribuable était résident de l'État A et pas de l'État D aux fins de la convention entre A et D.

Le Comité est convenu que les Commentaires devaient être modifiés afin de recommander cette méthode pour les cas de double imposition résidence-résidence sans allègement. Il a donc décidé d'ajouter les paragraphes 4.1 à 4.3 suivants aux commentaires sur les articles 23 et 23B :

« 4.1. L'article 4 ne traite toutefois que des cas d'assujettissement intégral concurrent. Le conflit dans le cas *a*) ne peut donc pas être résolu si le même élément de revenu fait l'objet d'un assujettissement total à l'impôt dans les deux pays, mais à des moments différents. L'exemple suivant illustre ce problème. Supposons qu'un résident de l'État R1 tire un avantage imposable d'une option d'achat d'actions destinée aux salariés qui lui est attribuée. L'État R1 impose cet avantage au moment de l'attribution de l'option. L'intéressé devient ultérieurement résident de l'État R2, qui impose l'avantage au moment de l'exercice de l'option. Dans ce cas, la personne en question est imposée dans chaque État au moment où elle est résidente de cet État

et l'article 4 ne règle pas cette question, puisqu'il n'y a pas résidence concurrente dans les deux États.

4.2. En pareille situation, le conflit sera ramené à celui du cas *b*) et réglé en conséquence dans la mesure où les services d'emploi auxquels l'option se rapporte ont été fournis dans l'un des États contractants de manière à être imposables dans cet État en vertu de l'article 15, parce que c'est l'État où l'emploi en question est exercé. En effet, dans ce cas, l'État où les services ont été fournis sera l'État de la source aux fins d'élimination de la double imposition par l'autre État. Peu importe que le premier État n'applique pas l'impôt au même moment (voir le paragraphe 32.8). Peu importe également que l'autre État considère qu'il applique l'impôt en tant qu'État de la résidence et non en tant qu'État de la source (voir la dernière phrase du paragraphe 8).

4.3. Toutefois, lorsque les services d'emploi concernés n'ont pas été fournis dans l'un ou l'autre État, on n'aura pas affaire à un conflit dû à une double imposition source-résidence. Dans ce cas, on pourra utiliser la procédure amiable. L'une des solutions possibles serait que les autorités compétentes des deux États conviennent que chaque État accorde un allègement en ce qui concerne l'impôt fondé sur la résidence qui a été perçu par l'autre État sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis durant la période au cours de laquelle le salarié était résident de cet autre État. Par conséquent, dans l'exemple ci-dessus, si les services d'emploi concernés avaient été fournis dans un État tiers avant que la personne ne devienne résidente de l'État R2, il serait logique que l'autorité compétente de l'État R2 accepte d'accorder l'allègement (par la méthode de l'imputation ou par la méthode de l'exemption) au titre de l'impôt perçu par l'État R1 sur la fraction de l'avantage lié à l'emploi qui se rapporte aux services fournis dans l'État tiers, puisqu'au moment où ces services ont été fournis, le contribuable était résident de l'État R1, et pas de l'État R2, aux fins de la convention entre ces deux États »

### 3.6. *Problèmes de mise en application*

Concrètement, une bonne partie des problèmes transfrontaliers concernant les plans d'options d'achat d'actions destinées aux salariés se situe au niveau de la mise en application et au niveau administratif. Même si l'on pouvait résoudre les divers problèmes évoqués plus haut en clarifiant ce que chaque pays peut imposer et comment l'allègement de la double imposition doit être accordé, il n'en subsisterait pas moins une lourde charge administrative pour les administrations fiscales et des difficultés de mise en application pour les salariés qui résideraient ou travailleraient successivement dans plusieurs pays. Pour imposer ces salariés, les administrations fiscales doivent déterminer précisément à quels services les options se rapportent et prendre en compte les transactions sur les actions ou les options de sociétés étrangères. Comme plusieurs pays et sociétés ont pu le constater, les options d'achat d'actions de sociétés mères étrangères attribuées aux salariés de filiales locales peuvent poser de sérieuses difficultés sur le plan administratif, d'autant que l'employeur local, qui est généralement le point d'information et de recouvrement de l'impôt frappant les salaires, peut ne pas être directement impliqué dans la mise en oeuvre du plan d'options d'achat d'actions destinées aux salariés.

Les entreprises sont parfois confrontées à un problème particulier: l'obligation de retenir l'impôt à la source dans deux pays ou plus pour le même avantage ou un avantage similaire lié à l'emploi et découlant d'une option d'achat d'actions. Par exemple, si un salarié a travaillé dans deux pays différents durant la période où ont été fournis les

services auxquels une option d'achat d'actions se rapporte, il se peut que chacun de ces pays oblige l'employeur à retenir à la source l'impôt sur l'intégralité de la différence entre la valeur de l'action sous-jacente et le prix d'exercice lorsque l'option est exercée par le salarié.

Les difficultés de mise en application que soulèvent les options d'achat d'actions destinées aux salariés peuvent être réduites en partie par les administrations fiscales si elles font en sorte que leurs règles nationales applicables au traitement des options d'achat d'actions soient claires et bien comprises par les employeurs. Dans de nombreux pays, le traitement des options d'achat d'actions destinées aux salariés est fonction de l'interprétation de règles générales ou de principes généraux. Les administrations fiscales devraient veiller à ce que les contribuables aient aisément accès à l'interprétation qu'elles donnent de ces règles ou principes.

On peut remédier au problème décrit ci-dessus en ce qui concerne les obligations de retenue à la source si les pays autorisent les entreprises à ajuster le montant de l'impôt à retenir de façon à prendre en compte tout allègement qui pourra probablement être obtenu par le salarié au titre de la double imposition et à prendre en compte également tout allègement prévu le cas échéant dans une convention fiscale. Puisque les pays, dans leur majorité, imposent l'avantage lié à l'emploi qui se rapporte à une option d'achat d'actions destinée aux salariés au moment de l'exercice (ou plus tard), il serait possible de déterminer, à ce moment, si oui ou non certains des services d'emploi auxquels l'option se rapporte ont été fournis dans un ou plusieurs autres États de sorte qu'ils donnent lieu à allègement. Puisque le montant de l'impôt à acquitter dans l'un ou l'autre de ces autres États ne sera probablement pas déterminé à ce moment, il ne sera pas possible de déterminer exactement l'allègement de la double imposition devant être accordé par l'État de la résidence qui élimine la double imposition par la méthode de l'imputation. On pourrait néanmoins utiliser une estimation raisonnable de l'allègement pour la perception de la retenue à la source applicable à ce moment puisque, dans ce cas, l'employeur de l'État qui impose à l'exercice saura quelle est la durée à laquelle l'avantage lié à l'emploi qui résulte de l'option se rapporte et qu'il saura également, grâce aux documents conservés aux fins de l'impôt intérieur sur les salaires, quelle est la durée de l'emploi exercé à l'étranger.

### ***3.7. Aliénation d'options d'achat d'actions du fait d'une fusion ou d'une acquisition et du remplacement des options***

Après une fusion ou une acquisition, il est possible que les options d'achat d'actions d'une société absorbée ou acquise soient remplacées par des options d'achat d'actions de la société qui lui succède ou qui l'acquiert. Il peut en résulter une aliénation des options d'achats d'actions pour le salarié dans son État de résidence, dans un État qui a le droit d'imposer ces options d'achat d'actions parce qu'elles ont été attribuées en liaison avec un emploi exercé sur son territoire, ou dans les deux États. Des incompatibilités dans les régimes applicables pourraient aboutir à un décalage dans le temps pour l'élimination de la double imposition. Par ailleurs, si un État considère qu'il n'y a pas aliénation des options d'achat d'actions dans le cas d'une fusion ou d'une acquisition strictement nationale, il semblerait logique que les options attribuées à un salarié résident pour l'achat d'actions d'une société étrangère soient traitées de la même façon par cet État dans le cas d'une fusion ou d'une acquisition strictement étrangères.

*Exemple:* Le salarié E, résident de l'État A, a des options d'achat d'actions de la société Y, résidente de l'État B. La société Y fusionne avec la société Z, également résidente de l'État B, pour former une nouvelle société YZ. A cette occasion, toutes les options d'achat d'actions de la société Y sont échangées contre les options d'achat d'actions de la société YZ. Alors que dans les deux États A et B, une fusion nationale n'entraîne pas l'aliénation des options d'achat d'actions des salariés résidents, l'État A considère que la fusion YZ entraîne l'aliénation des options d'achat d'actions qui ont été remplacées.

Un problème similaire peut se poser lorsqu'une option d'achat d'actions est remplacée par une autre option ou lorsque les conditions qui s'attachent à l'option font l'objet de modifications substantielles et que le salarié auquel l'option initiale a été accordée a transféré sa résidence dans un autre pays avant ce remplacement ou ces modifications. En dehors de la question de la période de services que couvre la nouvelle option (voir ci-dessus), le remplacement d'une option ou les modifications de ses conditions peuvent entraîner l'aliénation de l'option dans un pays, mais pas dans l'autre; d'où un risque de double imposition.

Dès lors que les États conviennent que la nouvelle option ou l'option modifiée remplacent l'option précédente pour déterminer à quelle période des services d'emploi elle se rapporte, ils devraient également convenir que les deux options doivent être traitées comme s'il y en avait une seule aux fins de l'allègement de la double imposition. Par conséquent, chaque État devrait considérer que l'impôt payé à l'autre État au titre de l'avantage lié à l'emploi qui se rapporte soit à l'option initiale, soit à la nouvelle option ou à l'option modifiée, est un impôt payé sur la même option, quand bien même ces États percevraient l'impôt à différents moments.

### **3.8. Questions de valorisation**

Un problème peut se poser lorsque la valeur de l'action n'enregistre aucun gain (ou un gain moindre) dans la monnaie de l'un des pays, alors qu'elle enregistre un gain (ou un gain plus élevé) dans la monnaie de l'autre pays. Cela ne devrait pas poser de difficultés pour le calcul de l'avantage lié à l'emploi qui découle d'une option d'achat d'actions destinée à un salarié, car cet avantage est généralement calculé sur la base d'une seule transaction et l'avantage peut alors être converti en une autre monnaie avec application d'un seul taux de change. Le problème peut néanmoins se poser lorsqu'il s'agit de déterminer le gain en capital provenant de l'aliénation des actions ou de déterminer le gain s'il est nécessaire de valoriser l'option à deux moments différents entre lesquels les monnaies ont pu fluctuer. Toutefois, ce problème est général pour la détermination des gains en capital et il n'est pas spécifique aux options d'achat d'actions des salariés (voir les paragraphes 16 et 17 des commentaires sur l'article 13).

### **3.9. Attribution d'options d'achat d'actions aux membres d'un conseil d'administration ou de surveillance**

L'article 16 du Modèle de convention fiscale stipule que « les tantièmes, jetons de présence et autres rétributions similaires qu'un résident d'un État contractant reçoit en sa qualité de membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une société qui est un résident de l'autre État contractant sont imposables dans cet autre État. » Puisque les règles de l'article 15 sont formulées « sous réserve des dispositions de l'article 16 », c'est ce dernier article qui s'applique aux paiements dont bénéficie un membre d'un conseil

d'administration ou de surveillance ès qualité, nonobstant le fait que dans la législation nationale de certains États le membre d'un conseil d'administration ou de surveillance d'une société peut être considéré comme un salarié de cette société.

Par conséquent, dans la mesure où les options d'achat d'actions sont attribuées au membre d'un conseil d'administration ou de surveillance ès qualité (et non en raison de services d'emploi fournis à un autre titre), l'article 16 confère clairement les droits d'imposition à l'État de résidence de la société. Puisque l'État de résidence du membre d'un conseil d'administration ou de surveillance aura également des droits d'imposition (sous réserve d'accorder l'allégement de la double imposition), un grand nombre des problèmes examinés précédemment dans ce chapitre se poseront également pour ce type d'options :

- dans la mesure où l'État de résidence du membre d'un conseil d'administration ou de surveillance et l'État de résidence de la société peuvent imposer l'avantage lié à l'option à différents moments, le problème évoqué à la section intitulée « Décalage quant au moment où l'avantage dont bénéficie le salarié est imposé » pourront se poser et devront être réglés de la façon qui est recommandée dans cette section ;
- les principes énoncés dans ce chapitre pour la distinction entre le revenu d'emploi et les gains en capital valent également pour la distinction entre les tantièmes, jetons de présence et rétributions similaires, d'une part, et les gains en capital d'autre part ;
- les droits d'imposition accordés à l'État de résidence de la société en vertu de l'article 16 n'étant pas fonction de la fourniture de services dans cet État et étant valables pour l'intégralité de l'avantage qui provient d'une option d'achat d'actions pouvant être considérée comme constituant des tantièmes, jetons de présence ou autres rétributions similaires, il n'y aura pas besoin d'identifier les services auxquels l'option est susceptible de se rapporter ou de répartir l'avantage entre les différents pays dans lesquels les services ont été fournis ;
- les problèmes examinés précédemment en ce qui concerne l'imposition dans plusieurs États de résidence, la mise en application, la valorisation et l'aliénation du fait d'une fusion, d'une acquisition ou du remplacement d'une option, pourront également se poser dans le cas de l'attribution d'options d'achat d'actions aux membres de conseils d'administration ou de surveillance, et ils devront être traités de la manière recommandée dans les sections en question de ce chapitre.

Pour ces raisons, le Comité a décidé de modifier comme suit les commentaires sur l'article 16 :

*Remplacer le paragraphe 1.1 des commentaires sur l'article 16 par le texte suivant (les adjonctions au texte actuel sont indiquées en **italiques gras**) :*

« 1.1. Les pays Membres ont généralement compris l'expression « tantièmes, jetons de présence et autres rétributions similaires » comme incluant les avantages en nature reçus par une personne en sa qualité de membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une société (par *exemple des options d'achat d'actions*, l'usage d'une habitation ou d'une automobile, le bénéfice d'une assurance-maladie ou d'une assurance-vie et les adhésions à des clubs) ».

*Ajouter le paragraphe 3.1 suivant aux commentaires sur l'article 16:*

« 3.1. Un grand nombre des problèmes examinés aux paragraphes 12 à 12.15 des commentaires sur l'article 15 à propos des options d'achat d'actions attribuées aux salariés se posent également dans le cas des options d'achat d'actions attribuées aux membres du conseil d'administration ou de surveillance d'une société. Dans la mesure où les options d'achat d'actions sont attribuées à un résident d'un État contractant en sa qualité de membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une société qui est résidente d'un autre État, cet autre État aura le droit d'imposer la fraction de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions qui constitue des tantièmes, jetons de présence ou rétributions similaires (voir le paragraphe 1.1 ci-dessus), même si l'impôt est perçu ultérieurement, lorsque la personne n'est plus membre de ce conseil d'administration ou de surveillance. L'article s'applique à l'avantage provenant d'une option d'achat d'actions attribuée aux membres du conseil d'administration ou de surveillance indépendamment du moment où cet avantage est imposé, mais il faut distinguer l'avantage en question du gain en capital pouvant provenir de l'aliénation d'actions acquises par exercice de l'option. C'est cet article, et pas l'article 13, qui s'applique à tout avantage provenant de l'option même jusqu'à ce qu'elle soit exercée, vendue ou autrement aliénée (par exemple, par annulation ou par acquisition par la société ou par l'émetteur). Mais une fois que l'option a été exercée ou aliénée, l'avantage imposable au titre de l'article a été réalisé et tout gain ultérieur sur les actions acquises (c'est-à-dire la plus-value sur les actions après l'exercice de l'option) aura été obtenu par le membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance en sa qualité d'investisseur-actionnaire et relèvera de l'article 13. En effet, c'est au moment de l'exercice que l'option — ce que le membre du conseil d'administration ou de surveillance a obtenu en sa qualité — disparaît et le bénéficiaire acquiert le statut d'actionnaire (et généralement investit de l'argent pour le devenir). »

#### **4. Problèmes concernant l'employeur**

On analysera brièvement dans cette section certains des problèmes que peuvent poser les plans d'options d'achat d'actions destinées aux salariés sous l'angle de l'application des conventions fiscales à la situation fiscale de l'employeur. Les problèmes que posent les conventions fiscales dans le cas des salariés se traduisent évidemment par des problèmes de mise en application pour les employeurs, mais comme il ne s'agit que de la conséquence des problèmes décrits précédemment, il n'y a pas lieu de traiter ici ce sujet.

##### ***4.1. Déductibilité des coûts des plans d'options d'achat d'actions***

La déduction des coûts liés à la gestion d'un plan d'options d'achat d'actions (coûts juridiques, financiers et comptables) ne pose pas de problèmes particuliers, au moins lorsque ces coûts sont supportés par l'employeur<sup>15</sup>. Les opinions divergentes toutefois sur la question de savoir si et dans quelle mesure l'avantage pour le salarié constitue une dépense déductible pour l'employeur.

Admettre ou non la déductibilité lorsque les actions sont émises dans le cadre d'un plan d'options d'achat d'actions est strictement une question de politique fiscale nationale. Le fait que les règles appliquées par les différents pays varient à cet égard peut certes créer des difficultés et engendrer des problèmes d'application, mais ce n'est qu'un exemple des problèmes résultant des discordances entre les règles appliquées par les différents pays pour calculer les bénéfices, problèmes qui ne sont généralement pas couverts par les conventions fiscales.

#### 4.2. Rémunération « supportée par » un établissement stable

La question de la déduction des coûts est néanmoins pertinente pour l'application de l'alinéa 2c) de l'article 15 du Modèle de convention fiscale de l'OCDE, en l'occurrence pour déterminer si la charge des avantages accordés est supportée par un établissement stable de l'employeur. Comme l'indique le paragraphe 7 des commentaires sur l'article 15, l'expression « la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable » doit s'interpréter comme se référant à une rémunération non déductible pour le calcul des bénéfices de l'établissement stable. Ce paragraphe ne doit pas être interprété en ce sens qu'une rémunération versée sous la forme d'options d'achat d'actions ne saurait être considérée comme supportée par un établissement stable du simple fait que l'État dans lequel l'établissement stable est situé n'autorise pas une déduction lorsque les actions sont émises dans le cadre d'un plan d'options d'achat d'actions destinées aux salariés. En pareil cas, l'absence de déduction tient à la nature du paiement, et pas au fait que le paiement n'est pas effectué en liaison avec l'établissement stable. Le fait qu'un tel État autorisera généralement la déduction des coûts se rapportant à la gestion du plan d'options d'achat d'actions lorsqu'il apparaît que ces coûts se rapportent à des services d'emploi fournis à un établissement stable situé dans cet État indique que les conditions de l'alinéa 2c) seront remplies en ce qui concerne cette rémunération. Pour clarifier ce point, le Comité a décidé de modifier comme suit le paragraphe 7 des commentaires sur l'article 15 (modifications en *italiques gras* pour les adjonctions, les suppressions étant biffées)

« 7. Selon la troisième condition, si l'employeur possède *un établissement stable* dans l'État où l'activité salariée est exercée, ~~un établissement stable~~ l'exemption n'est accordée ~~qu'~~ à condition que la rémunération ne soit pas ~~mise à la charge d'un~~ *supportée par cet* établissement stable ~~qu'il possède dans cet État~~. Les termes « supportée par » doivent être interprétés en fonction de la finalité de l'alinéa c) de l'article, qui est de garantir que l'exception prévue par le paragraphe 2 ne s'applique pas à la rémunération qui ~~est déductible, eu égard aux~~ *pourrait donner lieu à déduction, compte tenu des* principes énoncés à l'article 7 *et de la nature de la rémunération*, lors du calcul des bénéfices d'un établissement stable situé dans État où l'emploi est exercé. A cet égard, il convient de noter que le fait que l'employeur a, ou n'a pas, effectivement ~~déduit~~ *fait valoir une déduction pour* la rémunération dans le calcul des bénéfices imputables à l'établissement stable n'est pas nécessairement probant, le véritable critère étant de savoir ~~si la rémunération bénéficierait d'une déduction à des fins fiscales~~ *si toute déduction pouvant être opérée pour cette rémunération serait imputée à l'établissement stable*. Ce critère serait vérifié, par exemple, même dans les cas où aucun montant ne serait effectivement déduit, si cela était dû uniquement au fait que l'établissement stable était exonéré d'impôt dans le pays de la source ou que l'employeur décidait simplement de ne pas demander une déduction à laquelle il aurait droit. *Il serait également vérifié si la rémunération n'était pas déductible uniquement en raison de sa nature (par exemple, lorsque l'État considère que l'émission d'actions dans le cadre d'un plan d'options d'achat d'actions destinées aux salariés n'ouvre pas droit à déduction), et non parce qu'elle ne doit pas être imputée à l'établissement stable.* »

## Notes

1. Aux États-Unis, les plans d'actionnariat des salariés (*employee stock-ownership plans*) sont désignés par l'acronyme ESOP, qui est aussi utilisé ici, dans la version anglaise, pour désigner les plans d'options d'achat d'actions pour les salariés (*employee stock-option plans*).
2. Pour les besoins de ce chapitre, les plans d'achat d'actions qui attribuent aux salariés des options d'achat d'actions ou d'autres droits d'acquérir des actions de l'employeur (plans appelés «*section 423 plans*» aux États-Unis, par exemple) sont considérés comme des plans d'options d'achat d'actions, à la différence des plans qui permettent simplement aux salariés de recevoir directement des actions ou d'acheter directement des actions de l'employeur.
3. Une option est dite « dans l'argent » lorsque le prix d'exercice de l'option est inférieur à la valeur marchande de l'action sous-jacente au moment de l'attribution de l'option. A l'inverse, une option d'achat est dite « en-dehors de l'argent » lorsque le prix d'exercice est égal ou supérieur à cette valeur marchande.
4. Le graphique présenté en annexe identifie les différents moments d'un plan d'options d'achat d'actions pour les salariés, avec les avantages qui s'y attachent.
5. Un autre avantage découle de l'exercice de l'option : les dividendes que le salarié pourra percevoir ultérieurement en tant qu'actionnaire.
6. Un problème similaire se posera pour une option américaine en cas de délai entre le moment où toutes les conditions attachées à l'option sont remplies (de sorte que le droit d'exercer l'option à une date ultérieure ne peut plus devenir caduc) et le début de la période au cours de laquelle l'option peut être exercée.
7. Cette liste n'est pas exhaustive puisque, dans certains pays, l'imposition peut intervenir à d'autres moments (par exemple, lorsque le salarié cesse d'être résident).
8. On notera que, dans un certain nombre de pays, le traitement fiscal des avantages résultant de l'option d'achat d'actions ou de la plus-value résultant de la vente des actions diffère selon la durée de détention des titres après qu'ils ont été acquis par le salarié.
9. Dans certains pays, l'obligation de retenue à la source qui est faite à l'employeur direct peut créer des difficultés administratives lorsque l'option est accordée par un tiers et n'est pas considérée comme étant accordée par l'employeur.
10. La différence entre les deux types de conflit est expliquée au paragraphe 32.5 des commentaires sur les articles 23A et 23B du Modèle de convention de l'OCDE.
11. Dans le cas d'une option « américaine », le droit d'acquérir une action peut être exercé pendant une certaine période (typiquement quelques années); dans le cas d'une option « européenne », ce droit ne peut être exercé qu'à un moment précis (soit à une date donnée).
12. Aux fins de cette formule, les seuls jours d'emploi à prendre en compte sont ceux qui concernent le plan d'options d'achat d'actions, c'est-à-dire les jours où les services sont rendus au même employeur ou à d'autres employeurs lorsque l'emploi par ces derniers

est pris en compte pour remplir les conditions de durée d'emploi qu'exige l'acquisition de l'option.

13. Lorsque l'acquisition des options est progressive (par exemple, 25% par année au cours d'une période de quatre ans sous réserve d'un emploi continu auprès de la société durant cette période), la détermination de la période d'emploi pertinente doit se faire séparément pour chaque tranche acquise annuellement.
14. En règle générale, un État n'impose un élément de revenu sur la base de la résidence que si le contribuable est résident de cet État au moment où il est réputé obtenir ce revenu en vertu du droit fiscal interne de cet État.
15. Les problèmes de prix de transfert qui peuvent se poser lorsque les coûts sont supportés par une société qui n'est pas l'employeur (dans le cas d'un plan d'options d'achat d'actions au niveau de la société mère, par exemple) ne sont pas examinés ici.

## Annexe 3.A1

### Illustration graphique

Année:	01	02	03	04
<i>Temps:</i>				
<b>Stade:</b>	<b>attribution de l'option</b>	<b>fin de la période d'acquisition des droits</b>	<b>exercice de l'option</b> (acquisition de l'action)	<b>Vente de l'action</b>
<b>Prix:</b>	prix de l'option		prix d'exercice de l'option  prix sur le marché de l'action acquise	prix sur le marché de l'action cédée
<b>Valeur :</b>	valeur de l'option au moment où elle est attribuée	valeur de l'option à la fin de la période d'acquisition des droits	valeur de l'option au moment de son exercice  valeur de l'action acquise	valeur de l'action cédée



## Annexe 3.A2

### Modifications au modèle de convention fiscale de l'OCDE

On trouvera ci-après les modifications des Commentaires du Modèle de convention fiscale de l'OCDE qui résultent de la présente note (les modifications du texte actuel des Commentaires sont indiquées en *italiques gras* lorsqu'il s'agit d'une adjonction et sont ~~biffées~~ lorsqu'il s'agit d'une suppression.) :

#### *Commentaires sur l'article 13*

Ajouter le paragraphe 32 suivant aux commentaires sur l'article 13

**« 32. Il faut distinguer le gain en capital pouvant résulter de l'aliénation d'actions acquises par exercice d'une option d'achat d'actions attribuée à un salarié ou au membre d'un conseil d'administration ou de surveillance de l'avantage résultant de l'option d'achat d'actions qui relève des articles 15 ou 16. Les principes sur lesquels cette distinction se fonde sont examinés au paragraphe 12.2 à 12.5 des commentaires sur l'article 15 et au paragraphe 3.1 des commentaires sur l'article 16. »**

#### *Commentaires sur l'article 15*

Remplacer le paragraphe 2.1 des commentaires sur l'article 15 par le texte suivant :

«2.1. Les pays Membres ont généralement compris l'expression « salaires, traitements et rémunérations similaires » comme incluant les avantages en nature reçus au titre d'un emploi (par exemple *des options d'achat d'actions*, l'usage d'une habitation ou d'une automobile, le bénéfice d'une assurance-maladie ou d'une assurance-vie et les adhésions à des clubs). »

Ajouter le paragraphe 2.2 suivant aux commentaires sur l'article 15 :

« 2.2. *La condition prévue par l'article pour l'imposition par l'État de la source est que les salaires, traitements et autres rémunérations similaires proviennent de l'exercice d'un emploi dans cet État. Cette règle s'applique quel que soit le moment où ce revenu peut être versé, crédité ou autrement définitivement acquis par le salarié. »*

Remplacer le paragraphe 7 des commentaires sur l'article 15 par le paragraphe suivant :

« 7. Selon la troisième condition, si l'employeur possède **un établissement stable** dans l'État où l'activité salariée est exercée, ~~un établissement stable~~ l'exemption n'est accordée ~~qu'à~~ condition que la rémunération ne soit pas ~~mise à la charge~~ ~~d'un~~ **supportée par cet** établissement stable ~~qu'il possède dans cet État~~. Les termes « supportée par » doivent être interprétés en fonction de la finalité de l'alinéa c) de l'article, qui est de garantir que l'exception prévue par le paragraphe 2 ne s'applique pas à la rémunération qui est déductible, ~~eu égard aux~~ **pourrait donner lieu à déduction, compte tenu des principes énoncés à l'article 7 et de la nature de la rémunération**, lors du calcul des bénéfices d'un établissement stable situé dans l'État où l'emploi est exercé. A cet égard, il convient de noter que le fait que l'employeur a, ou n'a pas, effectivement ~~déduit~~ **fait valoir une déduction pour** la rémunération dans le calcul des bénéfices imputables à l'établissement stable n'est pas nécessairement probant, le véritable critère étant de savoir si ~~la rémunération bénéficierait d'une déduction à des fins fiscales~~ **si toute déduction pouvant être opérée pour cette rémunération serait imputée à l'établissement stable**. Ce critère serait vérifié, par exemple, même dans les cas où aucun montant ne serait effectivement déduit, si cela était dû uniquement au fait que l'établissement stable était exonéré d'impôt dans le pays de la source ou que l'employeur décidait simplement de ne pas demander une déduction à laquelle il aurait droit. **Il serait également vérifié si la rémunération n'était pas déductible uniquement en raison de sa nature (par exemple, lorsque l'État considère que l'émission d'actions dans le cadre d'un plan d'options d'achat d'actions destinées aux salariés n'ouvre pas droit à déduction), et non parce qu'elle ne doit pas être imputée à l'établissement stable.** »

Ajouter le titre et les paragraphes 12 à 12.15 suivants aux commentaires sur l'article 15 :

**« Traitement des options d'achat d'actions pour les salariés**

**12. Les règles différentes d'un pays à l'autre qui s'appliquent à l'imposition des options d'achat d'actions pour les salariés créent des problèmes particuliers qui sont examinés ci-après. S'il est vrai qu'un grand nombre de ces problèmes se posent pour d'autres formes de rémunération des salariés, en particulier celles qui se fondent sur la valeur des actions de la société de l'employeur ou d'une société apparentée, ils sont particulièrement aigus dans le cas des options d'achat d'actions. Cela tient pour une large part à ce que les options d'achat d'actions sont souvent imposées à un moment (par exemple, lorsque l'option est exercée ou lorsque les actions sont vendues) qui est différent du moment où sont fournis les services d'emploi que ces options rémunèrent.**

**12.1. Comme il est indiqué au paragraphe 2.2, l'article autorise l'État de la source à imposer la fraction de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions qui constitue une rémunération provenant de l'emploi exercé dans cet État, même si l'impôt est perçu à un moment ultérieur, lorsque le salarié n'est plus employé dans cet État.**

**12.2. L'article s'applique à l'avantage lié à l'emploi qui résulte d'une option d'achat d'actions attribuée à un salarié quel que soit le moment où cet avantage est imposé, mais il faut distinguer cet avantage lié à l'emploi du gain en capital pouvant provenir de l'aliénation d'actions acquises par exercice de l'option. C'est cet article, et non l'article 13, qui s'applique à tout avantage découlant de l'option jusqu'à ce qu'elle soit exercée, vendue ou autrement aliénée (par**

*exemple en cas d'annulation ou d'acquisition par l'employeur ou l'émetteur). Toutefois, dès lors que l'option a été exercée ou aliénée, l'avantage lié à l'emploi a été réalisé, et tout gain ultérieur sur les actions acquises (c'est-à-dire la valeur des actions telle qu'observée après l'exercice) est obtenu par le salarié en sa qualité d'investisseur-actionnaire et relève de l'article 13. En effet, c'est au moment de l'exercice que l'option - ce que le salarié a obtenu du fait de son emploi - s'éteint et que le bénéficiaire acquiert le statut d'actionnaire (et, généralement, investit de l'argent pour acquérir ce statut). Mais lorsque l'option qui a été exercée donne le droit au salarié d'acquérir des actions qui ne seront irrévocablement acquises qu'à la fin d'une période d'emploi exigée, il convient d'appliquer cet article à l'accroissement de valeur éventuellement observé jusqu'à la fin de la période d'emploi exigée qui est postérieure à l'exercice de l'option.*

*12.3. Le fait que l'article ne s'applique pas à l'avantage obtenu après l'exercice ou l'aliénation de l'option n'implique en aucune manière que l'imposition du revenu d'emploi en droit interne doive intervenir au moment de cet exercice ou de cette aliénation. Comme on l'a déjà indiqué, l'article n'impose aucune restriction quant au moment où le revenu en question peut être imposé par l'État de la source. Par conséquent, l'État de la source pourrait imposer le revenu en question au moment de l'attribution de l'option, au moment de l'exercice (ou de l'aliénation de l'option), au moment de la vente de l'action ou à tout autre moment. Toutefois, l'État de la source ne peut imposer que l'avantage lié à l'option même et pas ce qui correspond à la détention ultérieure des actions acquises par exercice de cette option (sauf dans les circonstances visées dans la dernière phrase du paragraphe précédent).*

*12.4. Puisque le paragraphe 1 doit être interprété en ce sens qu'il s'applique à tout avantage découlant de l'option jusqu'à ce qu'elle soit exercée, vendue ou autrement aliénée, peu importe la qualification de cet avantage ou de tout élément de cet avantage en droit fiscal interne. En conséquence, alors même que l'article doit être interprété en ce sens qu'il permet à l'État de la source d'imposer l'avantage observé jusqu'au moment où l'option a été exercée, vendue ou autrement aliénée, c'est à cet État qu'il appartient de se prononcer sur la façon d'imposer cet avantage, par exemple en tant que revenu d'emploi ou en tant que gain en capital. Si l'État de la source décide, par exemple, d'appliquer à l'option un impôt sur les gains en capital lorsque le salarié cesse d'être résident de ce pays, cet impôt sera autorisé en vertu de l'article. Il en sera de même dans l'État de la résidence. Par exemple, alors même que cet État aura un droit exclusif d'imposer l'accroissement de valeur de l'action observé après l'exercice, puisque cet accroissement de valeur sera considéré comme relevant de l'article 13 de la Convention, il pourra décider de l'imposer en tant que revenu d'emploi ou en tant que gain en capital en vertu de sa législation interne.*

*12.5. L'avantage découlant d'une option d'achat d'actions attribuée à un salarié ne relèvera pas en général de l'article 21, qui ne s'applique pas aux revenus régis par d'autres articles, ou de l'article 18, qui ne s'applique qu'aux retraites et aux rémunérations similaires, même si l'option est exercée après cessation de l'emploi ou départ en retraite.*

12.6. *Le paragraphe 1 autorise l'État de la source à imposer les salaires, traitements et autres rémunérations similaires reçus au titre d'un emploi salarié exercé dans cet État. Pour déterminer si et dans quelle mesure une option d'achat d'actions destinée à un salarié provient de l'emploi exercé dans un État, il faut dans chaque cas prendre en compte l'ensemble des faits et circonstances pertinents, notamment les conditions contractuelles qui se rapportent à cette option (par exemple, les conditions dans lesquelles l'option attribuée peut être exercée ou cédée). Il convient à cet effet d'appliquer les principes généraux suivants.*

12.7. *Le premier principe est qu'en règle générale une option d'achat d'actions destinée à un salarié ne doit pas être considérée comme se rapportant à des services fournis après la période d'emploi exigée pour que le salarié acquière le droit d'exercer cette option. Par conséquent, lorsqu'une option d'achat d'action est attribuée à un salarié à la condition qu'il exerce ses fonctions pour le même employeur (ou une entreprise associée) pendant trois ans, l'avantage lié à l'emploi qui découle de cette option ne doit généralement pas être attribué aux services accomplis après cette période de trois ans.*

12.8. *Toutefois, pour l'application du principe qui précède, il importe de distinguer entre une période d'emploi exigée pour obtenir le droit d'exercer une option d'achat d'actions destinée à un salarié et un simple délai fixé pour l'exercice de l'option (délai de blocage). Ainsi, par exemple, une option qui est attribuée à un salarié à la condition qu'il reste au service du même employeur (ou d'une entreprise associée) pendant trois ans peut être considérée comme se rapportant aux services accomplis durant ces trois ans, alors qu'une option qui est attribuée, sans aucune condition d'emploi ultérieur, à un salarié à une certaine date, mais qui, en vertu des conditions dont elle est assortie, ne peut être exercée qu'après un délai de trois ans, ne doit pas être considérée comme se rapportant à l'emploi exercé durant ces années, puisque l'avantage lié à cette option serait obtenu par son bénéficiaire même s'il quittait son emploi immédiatement après l'attribution de l'option et attendait les trois années exigées avant de l'exercer.*

12.9. *Il importe également de distinguer deux situations: celle où une période d'emploi est exigée comme condition de l'acquisition du droit d'exercer l'option et celle où l'option déjà acquise peut devenir caduque si elle n'est pas exercée avant la cessation de l'emploi (ou à bref délai après la cessation de l'emploi). Dans la deuxième situation, l'avantage lié à l'option ne doit pas être considéré comme se rapportant aux services accomplis après l'acquisition de l'option, puisque le salarié a déjà obtenu l'avantage et pourrait en fait le réaliser à tout moment. La condition en vertu de laquelle l'option déjà acquise peut devenir caduque en cas de cessation de l'emploi n'est pas une condition pour l'acquisition de l'avantage, mais une condition en vertu de laquelle l'avantage déjà acquis peut ultérieurement être perdu. Cette distinction peut être illustrée par les exemples suivants :*

- *Exemple 1: Le 1 janvier de l'année 1, une option d'achat d'actions est attribuée à un employé. L'acquisition de cette option est sujette à la condition que l'employé demeure à l'emploi du même employeur jusqu'au 1 janvier de l'année 3. Une fois cette condition remplie, l'option devient exercable du 1 janvier de l'année 3 au 1 janvier de l'année 10 (il s'agit*

*d'une option dite « américaine »). Il est toutefois prévu que toute option qui n'aura pas été exercée deviendra caduque lors de la perte de l'emploi. Dans cet exemple, le droit d'exercer l'option est acquis le 1 janvier de l'année 3 (soit la date d'acquisition [vesting]) puisqu'il n'est plus nécessaire d'être employé après cette date pour obtenir le droit d'exercer l'option.*

- *Exemple 2: Le 1 janvier de l'année 1, une option d'achat d'actions est attribuée à un employé. L'option a été accordée à la condition de ne pouvoir être exercée le 1 janvier de l'année 5 que s'il n'a pas été mis fin à l'emploi avant cette date. Dans cet exemple, le droit d'exercer l'option n'est pas acquis avant le 1er janvier de l'année 5 (soit la date d'exercice) puisqu'un emploi jusqu'à cette date est une condition requise pour l'acquisition du droit d'exercer l'option [vesting].*

*12.10. Il est des cas où ce premier principe ne devrait pas s'appliquer. Tel pourrait être le cas, par exemple, lorsque l'option d'achat d'actions est attribuée à un employé sans condition au moment où il prend ses fonctions, est transféré dans un autre pays ou accède à des responsabilités nouvelles et que, dans chaque cas, l'option est clairement liée aux nouvelles fonctions que le salarié exercera pendant une période déterminée. Dans ce cas, il peut être approprié de considérer que l'option se rapporte à ces nouvelles fonctions, même si le droit d'exercer cette option est acquis avant que ces fonctions n'aient été exercées. En outre, il y a des cas où une option devient exerçable sur un plan technique, mais où cette option confère au salarié le droit d'acquérir des actions qui ne seront pas acquises avant la fin d'une certaine période d'emploi. Dans ce cas, il pourrait être approprié de considérer que l'avantage lié à l'option se rapporte aux fonctions exercées durant toute la période écoulée entre l'attribution de l'option et l'acquisition des actions.*

*12.11. Le deuxième principe est qu'une option d'achat d'actions destinée à un salarié ne devrait être considérée comme se rapportant à des fonctions exercées avant le moment où elle est attribuée que pour autant que cette attribution vise à récompenser l'exercice de ces fonctions par le bénéficiaire pendant une durée précise. Tel serait le cas, par exemple, lorsque la rémunération est clairement fondée sur la performance passée du salarié durant une certaine période ou sur les résultats financiers passés de l'employeur et subordonnée au fait que le salarié a été employé par l'employeur ou une entreprise associée durant la période à laquelle se rapportent ces résultats financiers. De même, dans certains cas, il peut y avoir des éléments objectifs qui montrent que, durant une période d'emploi passée, les participants à un plan d'options d'achat d'actions étaient fondés à penser qu'une partie de leur rémunération au titre de cette période proviendrait du plan par l'attribution ultérieure d'options d'achat d'actions. Un tel élément pourrait être, par exemple, la pratique régulièrement observée d'un employeur ayant attribué un volume similaire d'options d'achat d'actions pendant plusieurs années, tant que rien n'indique que cette pratique pourrait être abandonnée. Sous réserve d'autres facteurs, ce type d'élément pourrait être très pertinent pour déterminer si et dans quelle mesure l'option d'achat d'actions se rattache à cette période d'emploi passée.*

*12.12. Lorsqu'une période d'emploi est exigée pour obtenir le droit d'exercer une option d'achat d'actions destinée à un salarié, mais que cette condition n'est pas appliquée dans certaines circonstances, par exemple lorsque*

*l'employeur met fin à la relation d'emploi ou lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite, l'avantage lié à l'option d'achat d'actions doit être considérée comme se rattachant uniquement à la période de services effectivement accomplis au moment où ces circonstances se sont en fait produites.*

*12.13. Enfin, il peut y avoir des cas où certains facteurs amènent à penser que l'option vient récompenser des services passés, alors que d'autres facteurs semblent indiquer qu'elle est liée à des services futurs. En cas de doute, il faudrait admettre que les options d'achat d'actions sont généralement accordées aux salariés pour les inciter à améliorer leurs performances futures ou pour les fidéliser. En conséquence, les options d'achat d'actions attribuées aux salariés sont principalement liées à des services futurs. Cependant, tous les faits et circonstances devront être pris en compte avant de conclure ainsi et il y aura des cas où l'on pourra démontrer que l'option d'achat d'actions se rapporte à la fois à des périodes de service passés et à des périodes de services futurs (par exemple, l'option n'est attribuée que si le salarié a atteint un certain objectif de performance l'année précédente, mais ne peut être exercée que si le salarié continue d'exercer ses fonctions pendant encore trois ans).*

*12.14. Lorsque sur la base des principes qui précèdent une option d'achat d'actions est considérée comme se rapportant à un emploi exercé dans plus d'un État, il faudra déterminer, pour l'application de l'article 15 et des articles 23A et 23B, quelle est la fraction de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions qui se rapporte à l'emploi exercé dans chaque État. Dans ce cas, l'avantage lié à l'emploi qui doit être imputé à l'option d'achat d'actions doit être considéré comme obtenu dans un pays donné en proportion du nombre de jours durant lesquels l'emploi a été exercé dans ce pays par rapport au nombre total de jours durant lesquels les services d'emploi auxquels se rapporte l'option d'achat d'actions ont été fournis. A cet effet, les seules périodes de service à prendre en compte sont celles qui sont pertinentes dans l'optique du plan d'options d'achat d'actions, autrement dit celles au cours desquelles les services sont fournis au même employeur ou à d'autres employeurs si l'emploi auprès de ceux-ci intervient dans le calcul de la période d'emploi exigée pour acquérir le droit d'exercer l'option.*

*12.15. Les pays Membres ont la possibilité de s'écarter de l'application au cas par cas des principes ci-dessus (paragraphes 12.7 à 12.14) en s'entendant sur une méthode spécifique dans un contexte bilatéral. Par exemple, deux pays imposant essentiellement au moment de l'exercice de l'option peuvent convenir, à titre de principe général, d'imputer le revenu d'une option se rapportant principalement à des services futurs aux services accomplis par un salarié dans les deux États entre la date de l'attribution et la date de l'exercice. Par conséquent, dans le cas d'options qui ne sont exerçables que lorsque le salarié a fourni des services à l'employeur pendant une certaine période, deux États pourraient convenir d'une méthode imputant le revenu de l'option à chaque État en fonction du nombre de jours durant lesquels le salarié a exercé son emploi dans chaque État pour l'employeur au cours de la période se situant entre la date de l'attribution et la date de l'exercice. Un autre exemple serait celui de deux pays appliquant un régime fiscal similaire aux options d'achat d'actions destinées aux salariés et adoptant des dispositions qui confèrent à l'un des États contractants le droit exclusif d'imposition de l'avantage lié à l'emploi, même si une fraction mineure des services d'emploi auxquels l'option se*

*rapporte ont été fournis dans l'autre État. Bien entendu, les pays Membres devront faire preuve de prudence dans l'adoption de telles méthodes, parce qu'elles peuvent entraîner une double imposition ou une double non imposition si une partie de l'emploi est exercée dans un État tiers qui n'applique pas une méthode similaire. »*

### **Commentaires sur l'article 16**

Remplacer le paragraphe 1.1 des commentaires sur l'article 16 par le texte suivant :

« 1.1. Les pays Membres ont généralement compris l'expression « tantièmes, jetons de présence et autres rétributions similaires » comme incluant les avantages en nature reçus par une personne en sa qualité de membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une société (par exemple *des options d'achat d'actions*, l'usage d'une habitation ou d'une automobile, le bénéfice d'une assurance-maladie ou d'une assurance-vie et les adhésions à des clubs) ».

Ajouter le paragraphe 3.1 suivant aux commentaires sur l'article 16:

*« 3.1. Un grand nombre des problèmes examinés aux paragraphes 12 à 12.15 des commentaires sur l'article 15 à propos des options d'achat d'actions attribuées aux salariés se posent également dans le cas des options d'achat d'actions attribuées aux membres du conseil d'administration ou de surveillance d'une société. Dans la mesure où les options d'achat d'actions sont attribuées à un résident d'un État contractant en sa qualité de membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une société qui est résidente d'un autre État, cet autre État aura le droit d'imposer la fraction de l'avantage lié à l'option d'achat d'actions qui constitue des tantièmes, jetons de présence ou rétributions similaires (voir le paragraphe 1.1 ci-dessus), même si l'impôt est perçu ultérieurement, lorsque la personne n'est plus membre de ce conseil d'administration ou de surveillance. L'article s'applique à l'avantage provenant d'une option d'achat d'actions attribuée aux membres du conseil d'administration ou de surveillance indépendamment du moment où cet avantage est imposé, mais il faut distinguer l'avantage en question du gain en capital pouvant provenir de l'aliénation d'actions acquises par exercice de l'option. C'est cet article, et pas l'article 13, qui s'applique à tout avantage provenant de l'option même jusqu'à ce qu'elle soit exercée, vendue ou autrement aliénée (par exemple, par annulation ou par acquisition par la société ou par l'émetteur). Mais une fois que l'option a été exercée ou aliénée, l'avantage imposable au titre de l'article a été réalisé et tout gain ultérieur sur les actions acquises (c'est-à-dire la plus-value sur les actions après l'exercice de l'option) aura été obtenu par le membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance en sa qualité d'investisseur-actionnaire et relèvera de l'article 13. En effet, c'est au moment de l'exercice que l'option — ce que le membre du conseil d'administration ou de surveillance a obtenu en qualité — disparaît et le bénéficiaire acquiert le statut d'actionnaire (et généralement investit de l'argent pour le devenir). »*

### **Commentaires sur les articles 23A et 23B**

Ajouter les paragraphes suivants 4.1 à 4.3 aux commentaires sur les articles 23A et 23B :

*« 4.1. L'article 4 ne traite toutefois que des cas d'assujettissement intégral concurrent. Le conflit dans le cas a) ne peut donc pas être résolu si le même élément de revenu fait l'objet d'un assujettissement total à l'impôt dans les deux*

*pays, mais à des moments différents. L'exemple suivant illustre ce problème. Supposons qu'un résident de l'État R1 tire un avantage imposable d'une option d'achat d'actions destinée aux salariés qui lui est attribuée. L'État R1 impose cet avantage au moment de l'attribution de l'option. L'intéressé devient ultérieurement résident de l'État R2, qui impose l'avantage au moment de l'exercice de l'option. Dans ce cas, la personne en question est imposée dans chaque État au moment où elle est résidente de cet État et l'article 4 ne règle pas cette question, puisqu'il n'y a pas résidence concurrente dans les deux États.*

*4.2. En pareille situation, le conflit sera ramené à celui du cas b) et réglé en conséquence dans la mesure où les services d'emploi auxquels l'option se rapporte ont été fournis dans l'un des États contractants de manière à être imposables dans cet État en vertu de l'article 15, parce que c'est l'État où l'emploi en question est exercé. En effet, dans ce cas, l'État où les services ont été fournis sera l'État de la source aux fins d'élimination de la double imposition par l'autre État. Peu importe que le premier État n'applique pas l'impôt au même moment (voir le paragraphe 32.8). Peu importe également que l'autre État considère qu'il applique l'impôt en tant qu'État de la résidence et non en tant qu'État de la source (voir la dernière phrase du paragraphe 8).*

*4.3. Toutefois, lorsque les services d'emploi concernés n'ont pas été fournis dans l'un ou l'autre État, on n'aura pas affaire à un conflit dû à une double imposition source-résidence. Dans ce cas, on pourra utiliser la procédure amiable. L'une des solutions possibles serait que les autorités compétentes des deux États conviennent que chaque État accorde un allègement en ce qui concerne l'impôt fondé sur la résidence qui a été perçu par l'autre État sur la fraction de l'avantage lié aux services fournis durant la période au cours de laquelle le salarié était résident de cet autre État. Par conséquent, dans l'exemple ci-dessus, si les services d'emploi concernés avaient été fournis dans un État tiers avant que la personne ne devienne résidente de l'État R2, il serait logique que l'autorité compétente de l'État R2 accepte d'accorder l'allègement (par la méthode de l'imputation ou par la méthode de l'exemption) au titre de l'impôt perçu par l'État R1 sur la fraction de l'avantage lié à l'emploi qui se rapporte aux services fournis dans l'État tiers, puisqu'au moment où ces services ont été fournis, le contribuable était résident de l'État R1, et pas de l'État R2, aux fins de la convention entre ces deux États. »*

Ajouter le paragraphe suivant 32.8 et le titre suivant aux commentaires sur les articles 23A et 23B :

*« F. Décalage quant au moment de l'imposition*

*32.8. Les dispositions de la Convention qui autorisent l'État de la source à imposer des éléments particuliers de revenu ou de capital ne prévoient aucune restriction quant au moment où l'impôt en question doit être appliqué (voir, par exemple, le paragraphe 2.2 des commentaires sur l'article 15). Puisque aussi bien l'article 23A que l'article 23B exigent que l'allègement soit accordé lorsqu'un élément de revenu ou de capital peut être imposé par l'État de la source conformément aux dispositions de la Convention, il s'ensuit que cet allègement doit être accordé quel que soit le moment où l'impôt est exigé par l'État de la source. L'État de la résidence doit donc accorder l'allègement de la double imposition par la méthode de l'imputation ou de l'exemption pour cet élément de revenu ou de capital, même si l'État de la source l'impose au cours d'une année antérieure ou postérieure. Toutefois, certains États ne suivent pas le libellé de l'article 23A ou de l'article 23B*

*dans leurs conventions bilatérales et subordonnent l'allègement de la double imposition qu'ils accordent en vertu des conventions fiscales à ce qu'ils accordent en vertu de leur législation nationale. On attend néanmoins de ces pays qu'ils recherchent d'autres moyens (par exemple, la procédure amiable) pour alléger la double imposition qui pourrait sinon se produire dans le cas où l'État de la source applique l'impôt au cours d'une année fiscale différente. »*



## Chapitre 4

### **Incidences sur les prix de transfert**



## 1. Introduction – Champ de l'étude

Cette étude examine un certain nombre de questions relatives aux prix de transfert dans le cadre des plans d'options sur actions. Elle a été préparée par le Secrétariat de l'OCDE et bénéficié d'apports considérables et de discussions détaillées par les Délégués du Groupe de Travail n°6 sur l'imposition des entreprises multinationales du Comité des Affaires Fiscales. Dans le processus d'élaboration de cette étude le Secrétariat a également reçu des contributions formelles et informelles de différentes sources de la communauté des affaires. Cette étude est publiée dans la série des Études de Politique Fiscale sous la responsabilité du Secrétaire Général et ne représente pas les vues des pays membres de l'OCDE.

### 1.1. Introduction

Il est nécessaire d'examiner l'incidence des plans d'options pour les salariés sur les relations commerciales et financières qui existent entre les sociétés membres de groupes multinationaux, à cause du rôle important qu'ils jouent dans la politique de rémunération de ces groupes. Dans les groupes multinationaux, les options (comme les autres formes de rémunération à base d'actions) sont souvent émises non par la société qui emploie les bénéficiaires mais par la société mère cotée en bourse pour les salariés de ses filiales. Cela peut soulever un certain nombre de questions, notamment de savoir si, en vertu du principe de pleine concurrence, la fourniture de ces options doit donner lieu à facturation et, si oui, comment la quantifier.

En outre, les règles fiscales nationales sur l'imposition et la déductibilité des montants associés aux options sur actions octroyées aux salariés de la société mère cotée et aux salariés des filiales du groupe varient selon les pays<sup>1</sup>. La question à traiter est de savoir comment les règles nationales interagissent avec les conventions fiscales concernant les charges facturées aux entreprises associées pour l'exécution des plans d'options (y compris pour éviter la double imposition prévue au paragraphe 2 de l'Article 9 ou par la procédure amiable, Article 25) (voir les section 2.1.4 ci-dessous).

Une autre difficulté tient à l'absence de traitement comptable uniforme des plans d'options. En effet, les règles comptables diffèrent d'une juridiction à l'autre et il n'est pas toujours possible d'identifier dans la comptabilité des entreprises les options comme des salaires ou même comme des charges. Cette hétérogénéité de traitement comptable a surtout des conséquences sur la comparabilité des transactions contrôlées avec des transactions sur le marché libre et sur l'application des méthodes de calcul des prix de transfert (voir les paragraphes 2.28, 2.39-2.40 et 3.40 des Principes) et elle risque d'entraîner certaines distorsions dans le calcul du prix de transfert :

- entre les transactions réalisées par des sociétés qui ont des plans d'options, selon que ces plans sont ou non comptabilisés en charges ;
- et plus généralement entre les entreprises qui exercent des activités comparables, selon que leur politique salariale comporte ou non l'octroi d'options sur actions.

## 1.2. *Portée de L'Étude*

### 1.2.1. *Entreprises associées*

La portée de cette étude se limite aux questions soulevées au regard de l'Article 9 (entreprises associées) et de l'Article 25 (procédure amiable) du MCF et ne porte pas sur celles que soulève l'Article 7 (bénéfices des entreprises) du MCF.

### 1.2.2. *Rémunération à base d'actions à des parties autres que les salariés*

Les entités peuvent émettre des actions ou des options sur actions pour payer leurs salariés ou d'autres parties, par exemple des prestataires de services professionnels. Les transactions avec des parties autres que les salariés comprennent l'acquisition de biens ou de services en échange de l'émission d'actions, d'options ou d'autres formes d'actionnariat. Ces transactions peuvent dans certains cas impliquer des entreprises associées situées dans des juridictions fiscales différentes et peuvent par conséquent poser des questions de prix de transfert. Par exemple, il se peut que les services ou biens soient acquis par une entité d'un groupe multinational en échange d'actions ou d'options sur actions dans le capital de la société mère qui est située dans une juridiction fiscale différente. Toutefois, les transactions avec des parties autres que les salariés sortent du champ de la présente étude, même si l'on admet que dans certains cas elles peuvent poser des questions de prix de transfert analogues à celles que soulèvent les plans d'options pour les salariés.

### 1.2.3. *Variété de mécanismes de rémunération fondés sur les actions*

Il existe une vaste gamme de rémunération aux salariés fondée sur les actions. L'analyse contenue dans cette étude se limite aux questions de prix de transfert posées par les plans d'options.

On peut classer les autres formes de rémunération à base d'actions en deux grandes catégories : celles qui impliquent des transactions effectives sur actions (par exemple les plans d'achat d'actions pour les salariés et les plans d'actionnariat pour les salariés) et celles qui n'impliquent pas des transactions effectives sur actions (par exemple les actions fantômes et les droits à l'appréciation des actions). Bien qu'elles puissent parfois poser des questions de prix de transfert analogues à celles que soulèvent les plans d'options, elles ne sont pas examinées ici .

### 1.2.4. *Plans d'options sur actions pour les salariés*

#### **a) Caractéristiques générales des plans d'options sur actions pour les salariés**

Les plans d'options sur actions sont un mécanisme permettant aux salariés d'acquérir des actions à des conditions favorables, sous réserve en général de certaines conditions et restrictions, par exemple,--le salarié doit être employé par une entité membre de l'EMN pendant un certain temps, il doit s'écouler un minimum de temps entre l'octroi des options et l'exercice ou entre l'exercice des options et la revente des actions souscrites ou acquises. Dans certains plans, l'octroi ou la date d'acquisition définitive (« vesting ») des options est soumis à des critères spécifiques de performance et de motivation. Les actions

sous-jacentes peuvent être cotées ou non. Il peut s'agir d'actions de la société qui emploie le salarié ou d'actions d'une autre société de l'EMN (en général la société mère).

Les plans d'options peuvent être classés en deux grandes catégories : plans «à effet dilutif», dans lesquels les options offertes permettent aux salariés de souscrire, à des conditions favorables, des actions non émises antérieurement par une société (augmentation de capital par exemple), et plans d'options «à effet non dilutif», dans lesquels les salariés peuvent acquérir des actions existantes à des conditions également favorables.

Certains plans d'options autorisent le salarié détenteur de l'option à percevoir un numéraire égal à la différence entre le prix d'exercice et la valeur de l'action à la date d'exercice de l'option, au lieu de recevoir des actions en échange du paiement du prix d'exercice. Dans la pratique, il peut s'avérer difficile de distinguer un plan d'options prévoyant cette possibilité d'un versement en numéraire lorsque l'employé choisit de percevoir un versement en numéraire plutôt que des actions, d'un accord de rémunération basé sur des actions impliquant des actions fantômes ou des droits à l'appréciation des actions.

Du point de vue de la fiscalité personnelle, les salariés bénéficiaires du plan peuvent - ou non - bénéficier d'un régime favorable. Du point de vue de l'impôt sur les sociétés, une déduction fiscale peut dans certains cas être accordée soit à l'employeur du salarié, soit au fournisseur des options (en général la société mère), soit aux deux, alors que dans d'autres cas, aucune déduction n'est accordée au titre de l'impôt sur les sociétés en vertu des règles nationales.

Certains groupes multinationaux peuvent utiliser deux grands types de plans d'options, ou plus (par exemple un pour les «cadres supérieurs», un autre pour le «personnel général» et/ou un plan spécial pour le directeur général et d'autres dirigeants du groupe). Il arrive qu'il n'existe pas de plan unique comportant des caractéristiques communes pour l'ensemble du groupe indépendamment de la juridiction où le salarié travaille, mais une série de plans dans le cadre de l'EMN, adaptés aux besoins particuliers d'une entreprise associée, ou aux contraintes réglementaires, fiscales ou législatives des membres du groupe multinational qui opèrent dans un pays donné.

Dans le cadre de leurs systèmes de rémunération à base d'actions, y compris les plans d'options, les groupes multinationaux peuvent avoir recours aux structures habituelles (par exemple l'utilisation de fonds fiduciaires ou de sociétés à finalité spécifique pour acquérir et détenir les actions jusqu'à ce qu'elles soient transférées aux salariés) et aux dispositifs de financement usuels (par exemple l'utilisation d'emprunts pour acquérir des actions existantes).

Enfin, les plans d'options (comme d'autres formes de rémunération à base d'actions qui sont décrites dans la sous-section 1.2.3 ci-dessous) pourraient dans certains cas jouer un rôle de défense contre une offre publique d'achat hostile ou être utilisés dans le cadre d'un rachat d'entreprise par les salariés.

Du point de vue de l'Article 9 du MCF, seuls sont concernés les plans gérés par les groupes multinationaux et leur incidence éventuelle sur les relations commerciales et financières entre entreprises associées ainsi que les possibilités pour éviter la double imposition dans le cadre du paragraphe 2 de l'Article 9 et de la procédure amiable, Article 25 du MCF. Dans la suite de cette note, nous examinerons les plans d'options à effet non dilutif qui permettent aux salariés d'acheter des actions existantes et les plans à

effet dilutif qui leur donnent la possibilité de souscrire de nouvelles émissions, qu'ils soient ou non accompagnés de dispositions fiscales favorables au plan du droit interne.

### **b) Actionnariat ou rémunération**

L'analyse menée dans cette étude part de la prémisse que l'octroi d'options de souscription ou d'achat d'actions est un des éléments constitutifs de la rémunération, au même titre qu'une prime liée aux résultats ou que des avantages en nature, et ce même lorsqu'elles sont émises par une entité du groupe distincte de l'entité employeur<sup>2</sup>. On constate en effet que dans beaucoup de groupes multinationaux, les actions souscrites ou acquises par les salariés dans le cadre de plans d'options sont cédées dès que le plan et la réglementation applicable l'autorisent, c'est-à-dire que les salariés ne cherchent pas à exercer leurs prérogatives d'actionnaires – autres que la réalisation d'une plus-value correspondant à la différence entre le prix d'exercice payé par le salarié et la valeur de l'action à la date d'exercice de l'option. En outre, les options sur actions sont des instruments financiers qui ont une valeur et elles peuvent être exercées pour réaliser cette valeur. Même si, au moment de l'exercice, les détenteurs de ces instruments peuvent acquérir et décider de conserver une part du capital de l'entreprise, la décision d'investissement prise par chaque salarié représente une étape différente de celle de la rémunération, puisqu'elle a lieu à un moment différent, et elle n'a aucun rapport avec les questions de prix de transfert qui font l'objet de cette discussion. Il peut y avoir certains cas exceptionnels dans lesquels cette prémisse ne s'applique pas, mais ces cas ne sont pas traités dans cette étude.

### **c) Les options dans les sociétés cotées et non cotées**

L'analyse menée dans cette étude se limite aux plans de sociétés cotées. L'actionnariat des salariés de sociétés non cotées revêt des caractéristiques économiques particulières, du fait du caractère fermé de ces sociétés qui limite généralement la liquidité des titres objet du plan, renforce les risques et les droits inhérents à la qualité d'actionnaire, et pose des questions spécifiques quant à l'évaluation des titres en question.

En particulier, faute de marché, les plans d'options dans les sociétés non cotées sont le plus souvent des plans à effet dilutif qui donnent aux salariés le droit de souscrire des actions nouvelles à des conditions favorables. On peut utiliser divers mécanismes pour leur permettre de revendre les titres ainsi acquis, par exemple la société émettrice elle-même peut décider de racheter ses actions aux salariés pour les annuler ensuite. Le prix d'exercice ainsi que le prix auquel les actions sont rachetées par l'entreprise peut dans certains cas être fixé par référence à d'autres transactions n'ayant aucun rapport avec le plan, quand ces transactions existent et constituent des repères appropriés (par exemple une augmentation de capital ou un transfert d'actions impliquant d'autres actionnaires que les salariés). En plus de ces mécanismes, ou à leur place, le plan peut comporter une formule prédéterminée, fondée par exemple sur un ratio donné prix de l'action / bénéfice par action et/ou sur la situation nette de la société à une future date.

En comparaison des options offertes par les sociétés cotées, celles qui sont proposées par les sociétés non cotées soulèvent d'autres difficultés pratiques concernant l'évaluation et l'application des méthodes de calcul des prix de transfert :

- La détermination de leur juste valeur de marché est plus difficile que dans le cas de sociétés cotées, étant donné l'absence de marché ouvert pour les titres sous-jacents (voir section 2.1.2 (a)).

- L'utilisation d'un modèle de valorisation des options comme la formule de Black-Scholes ou une méthode binomiale (méthode de Cox-Ross-Rubinstein) est plus difficile que pour les sociétés cotées étant donné que ces modèles ont recours à des facteurs comme le cours actuel de l'action et sa volatilité qui sont moins directement observables dans les sociétés non cotées que dans celles cotées (voir section 2.1.2 (a)) .
- L'application aux plans d'options dans les sociétés non cotées d'une approche fondée sur les coûts soulève les mêmes questions que pour les plans des sociétés cotées, surtout les questions liées à la définition des coûts pour les plans à effet dilutif (voir les sous-sections 2.1.2 (c) et 2.2.2); s'y ajoute la question supplémentaire que pose le recours à des estimations moins objectives de la valeur de l'action.
- Enfin, les stratégies de réduction des risques pour les actions des sociétés non cotées sont généralement très limitées par rapport à celles qui peuvent exister pour les sociétés cotées (voir section 2.1.1 (b) (i)) .

Ces points particuliers ne sont pas examinés plus en détail dans la présente étude.

### 1.2.5. *Situations étudiées dans la présente étude*

Cette étude examine trois situations principales :

1. Situation dans laquelle une entreprise octroie des options aux salariés d'une entité associée résidente d'une autre juridiction. On étudiera la question de savoir si le principe de pleine concurrence requiert que la fourniture d'options soit facturée et dans l'affirmative comment quantifier cette facturation. Deux exemples sont présentés pour illustrer cette situation : un plan à effet non dilutif qui offre aux salariés l'option d'acquérir des actions existantes (section 2.1) et un plan à effet dilutif qui leur donne l'option de souscrire à une augmentation de capital (section 2.2).
2. Situation dans laquelle la méthode de prix de transfert appliquée est sensible à la rémunération des salariés et où la rémunération des salariés, soit de la partie examinée, soit des entreprises comparables, est sensiblement affectée par l'octroi d'un plan d'options.
3. Situation concernant l'impact des plans d'options pour les salariés dans le contexte des Accords de Répartition de Coûts (ARC) : Il existe une variété de pratiques au sein des pays membres de l'OCDE en ce qui concerne l'acceptation et le traitement des ARC et ceci pose des questions qui dépassent le simple cadre des options sur actions. Une brève discussion de ces questions et un appel à commentaires sont inclus dans ce document sous le titre Situation III.

La distinction entre la Situation I d'une part et les Situations II et III d'autre part est essentielle :

- En effet, dans la Situation I, l'émission des options par une entité au bénéfice des salariés d'une autre entité et la gestion éventuelle du plan sont l'objet même de la transaction intragroupe analysée.
- Dans les Situations II et III, en revanche, les transactions visées ne sont pas directement l'émission et la gestion du plan, mais l'incidence éventuelle d'un plan d'options sur l'évaluation d'autres transactions intragroupe. Le plan d'options est

accessoire et n'est analysé que dans la mesure où il est susceptible d'influencer de manière significative la rémunération des transactions intragroupe auxquelles les salariés bénéficiaires d'options participent directement ou indirectement.

## 2. Situation I : Une entreprise octroie des options sur actions aux salariés d'une entité associée qui est résidente d'une autre juridiction fiscale.

L'examen de la Situation I ci-dessous est axé sur deux exemples :

- Un plan d'options à effet non dilutif, qui offre aux salariés d'une entreprise des options d'achat portant sur des actions existantes d'une autre entreprise (associée) (section 2.1).
- Un plan d'options à effet dilutif, qui offre aux salariés d'une entreprise des options de souscription à des actions nouvelles d'une autre entreprise (associée) (section 2.2).

Ces exemples ne visent pas à donner une solution valable dans tous les cas, mais à illustrer la manière dont on doit mener l'analyse dans une situation typique de celles que l'on rencontre pour les plans d'options mis en place par un groupe multinational.

### 2.1. Exemple de TOPCO : Le «Plan d'Options à effet Non Dilutif»

THE GROUP est un groupe multinational dont la société mère, TOPCO, résidente de l'État A, est cotée en bourse dans cet État. TOPCO détient un grand nombre de filiales dans différentes juridictions, SUBCO1, SUBCO2, SUBCO3, etc. On suppose que TOPCO est l'actionnaire ultime à 100% de toutes ces filiales. La mise en place d'un plan d'options de souscription ou d'achat d'actions au bénéfice des salariés de THE GROUP est décidée par la direction de THE GROUP. Par conséquent, les filiales incluent les bénéfices du plan d'options dans la politique de rémunération de leurs salariés. Les actions offertes aux salariés seront des actions de TOPCO, seule société cotée de THE GROUP. TOPCO s'engage à fournir les options et actions nécessaires aux salariés des filiales qui seront désignés pour bénéficier d'options, dans certaines limites. Le plan est approuvé par les instances de TOPCO (l'assemblée générale des actionnaires et le conseil d'administration). Il est ensuite notifié aux conseils d'administration et aux dirigeants des filiales (SUBCOs) avec indication d'un quota d'options disponibles à répartir entre les salariés de chaque filiale. Au sein de ce quota, les options sont alors attribuées aux salariés des filiales en fonction de critères de performances et de motivation, définis pour partie par la direction des ressources humaines de THE GROUP et pour partie par les dirigeants et le service des ressources humaines de chaque filiale.

Il peut arriver que des critères de performance et de motivation figurent également parmi les conditions d'exercice des options par les salariés. Dans d'autres cas, ces critères sont utilisés uniquement pour décider qui bénéficiera de l'attribution d'options et combien d'options seront attribuées à chaque bénéficiaire.

Le plan prévoit que les salariés se verront octroyer des options en année N, exerçables en année N+3 s'ils sont encore salariés de THE GROUP, mais pas nécessairement de la personne morale qui les emploie au moment de l'octroi. Les options ouvriront droit à l'achat d'actions de TOPCO à un prix égal au cours du jour de l'octroi, quel que soit le cours des actions à la date de l'exercice.

L'exemple suppose que TOPCO s'engage à fournir le nombre requis de ses actions aux salariés qui exerceront ensuite leurs options et doit donc avoir accès à un nombre suffisant d'actions afin de satisfaire à cette obligation au fur et à mesure des besoins (par exemple en acquérant des actions sur le marché). TOPCO peut alors adopter diverses stratégies de couverture pour se protéger contre les risques liés à toute hausse ou baisse de la valeur de l'action. Si nécessaire, TOPCO assure la liquidité des actions après leur achat par les salariés (par exemple en les rachetant à ceux-ci)<sup>3</sup>.

Les services administratifs pour la gestion du plan peuvent être assurés par TOPCO ou par un tiers (une banque par exemple).

En pratique, il existe des cas où la société émettrice facture les filiales qui emploient les bénéficiaires des options alors que dans d'autres cas, la société émettrice ne facture pas aux filiales l'octroi d'options à leurs salariés. De plus, lorsqu'il y a facturation, on constate en pratique que les dates de valorisation et de règlement varient beaucoup parmi les groupes multinationaux.

Dans cet exemple, on suppose que les options octroyées aux employés de SUBCO ne prennent pas la forme d'une contribution au capital par TOPCO à SUBCO. Par hypothèse, il y a facturation par TOPCO à SUBCO pour la fourniture du plan d'options pour les salariés. Remarquons que dans des circonstances différentes, la facturation à SUBCO ne se justifie pas forcément. Si par exemple TOPCO se contente d'exercer son pouvoir discrétionnaire de société mère de capitaliser sa filiale avec le moyen de son choix, les options peuvent être considérées comme une contribution au capital.

Enfin, on suppose qu'au moment de l'exercice, les salariés acquièrent les actions TOPCO directement auprès de TOPCO. D'autres scénarios peuvent se présenter : par exemple, TOPCO transfère les actions à SUBCO ou à une entité spéciale avant que les actions ne soient transférées aux salariés. Dans ces circonstances, les principes généraux décrits ci-dessous restent applicables, sous réserve d'être ajustés afin de tenir compte des effets potentiels que le transfert temporaire des actions à SUBCO ou à l'entité spéciale peut avoir sur la prise en compte des risques et sur les possibilités de couverture.

Cet exemple pose diverses questions de prix de transfert, notamment celle de savoir si, en vertu du principe de pleine concurrence, l'octroi de ces options doit donner lieu à facturation et, si oui, comment la quantifier. Les sections suivantes examinent :

- Comment appliquer le principe de pleine concurrence aux relations commerciales et financières entre TOPCO et SUBCO? (voir la section 2.1.1)
- Quelles méthodes de calcul des prix de transfert peut-on utiliser pour déterminer la contrepartie de pleine concurrence aux relations commerciales et financières existant entre TOPCO et SUBCO? (voir la section 2.1.2)
- Que se passe-t-il si le salarié change d'employeur au sein de THE GROUP ou quitte THE GROUP entre l'octroi des options et l'exercice? (voir la section 2.1.3)
- Quelles sont les interactions entre les règles nationales et les dispositions des conventions fiscales (y compris les dispositions pour éviter la double imposition, visées au paragraphe 2 de l'Article 9 ou à la procédure amiable, Article 25)? (voir la section 2.1.4)

### *2.1.1. Application du principe de pleine concurrence: transaction(s) contrôlée(s) examinée(s), identification du (des) bénéficiaire(s) de la transaction et analyse de comparabilité*

Le principe de pleine concurrence défini à l'Article 9 du Modèle de convention fiscale (« MCF ») de l'OCDE stipule que :

«[Lorsque] deux entreprises [liées] sont, dans leurs relations commerciales ou financières, liées par des conditions convenues ou imposées, qui diffèrent de celles qui seraient convenues entre entreprises indépendantes, les bénéfices qui, sans ces conditions, auraient été réalisés par l'une des entreprises mais n'ont pu l'être en fait à cause de ces conditions, peuvent être inclus dans les bénéfices de cette entreprise et imposés en conséquence.»

Pour que l'Article 9 s'applique, il doit d'une part exister des «relations commerciales ou financières» entre deux entreprises associées, et d'autre part les conditions convenues ou imposées dans ces relations commerciales ou financières doivent ne pas être de pleine concurrence.

Dans l'exemple utilisé, les relations commerciales et financières qui existent entre TOPCO et SUBCO sont celles qui résultent du fait que TOPCO a mis en place un plan d'options disponible sous certaines conditions et limites aux salariés de SUBCO et que SUBCO a accepté de participer à ce plan. La transaction examinée à l'Article 9 du MCF est celle qui se déroule entre TOPCO et SUBCO. Les transactions effectuées entre TOPCO et/ou SUBCO d'une part, et les salariés bénéficiant du plan d'options d'autre part, ne sont pas analysées à l'Article 9.

En règle générale, en l'absence de contrepartie, TOPCO n'accorderait pas d'options (sur ses propres actions ou sur tout autre instrument) ou d'autre type de rémunération aux salariés d'une partie non liée. C'est pourquoi, lorsque TOPCO octroie des options et des actions aux salariés de SUBCO et ne facture pas SUBCO à ce titre ou facture un montant inférieur au montant de pleine concurrence, la deuxième condition pour que l'Article 9 s'applique est potentiellement remplie si SUBCO bénéficie de la mise en place du plan d'options<sup>4</sup>.

De façon symétrique, les conditions pour que l'Article 9 s'appliquent seraient également remplies si TOPCO facturait à SUBCO un montant supérieur à la rémunération de pleine concurrence (dont le calcul fait l'objet de la section 2.1.2).

#### **a) Transaction contrôlée examinée et identification du (des) bénéficiaire(s) de la (des) transaction(s)**

A partir d'une analyse des faits et des circonstances, il faut déterminer les différents types d'avantages que le plan d'options peut procurer à SUBCO et éventuellement à d'autres membres de l'EMN.

L'analyse peut montrer que l'entité qui bénéficie de l'émission d'options par TOPCO est la filiale qui emploie les personnes bénéficiaires des options. Il peut y avoir d'autres cas dans lesquels on constate que le plan d'options bénéficie dans une certaine mesure à d'autres membres de l'EMN (y compris TOPCO) qui ne sont pas nécessairement l'employeur au sens juridique du bénéficiaire des options. Cela peut être le cas en particulier des options octroyées à des salariés dont les responsabilités géographiques ou divisionnelles dépassent le cadre de la filiale qui les emploie. Ces questions sont

examinées plus en détail dans la discussion sur l'analyse de comparabilité à la section 2.1.1(b) (i) et (iii) ci-après.

Lorsque des salariés exercent des activités qui bénéficient à d'autres membres de l'EMN que leur employeur, ils peuvent le faire

- soit dans le cadre d'une activité de service rendue par leur employeur au bénéfice des autres membres de l'EMN,
- soit dans le cadre d'une «situation de co-emploi», dans laquelle ils se trouvent avoir plusieurs employeurs, même si leurs contrats de travail peuvent n'être conclus qu'avec une seule entité.

Dans le premier cas, lorsque l'employeur agit comme prestataire de services à d'autres membres de THE GROUP concernant les activités exercées par certains salariés qui bénéficient des options émises par TOPCO, le traitement adéquat, aux fins du calcul des prix de transfert, consisterait à reconnaître (i) une transaction entre TOPCO et l'employeur au titre de l'octroi du plan d'options et (ii) la fourniture de services par l'employeur à d'autres membres de THE GROUP. Cela est cohérent avec la prémisse de cette étude selon laquelle les options constituent de la rémunération pour les services rendus par les salariés qui bénéficient du plan. La facturation par TOPCO à l'employeur au titre des options octroyées à ces personnes s'intégrerait au coût des prestations de services rendues à d'autres membres de THE GROUP, susceptibles d'être facturées séparément. Dans ce cas, afin de déterminer la contrepartie de pleine concurrence de la fourniture d'un plan d'options par TOPCO, il ne serait pas pertinent pour TOPCO d'être informé de la ou des entités qui bénéficient à terme des services des salariés recevant les options<sup>5</sup>.

Toutefois, une solution différente est envisageable dans certains cas où l'employeur n'agit pas en qualité de prestataire de services pour d'autres membres de l'EMN concernant les activités exercées par ses salariés au bénéfice de ces autres membres de l'EMN, mais où un salarié est en substance co-employé par plusieurs filiales. Dans ce cas, une facturation partagée des options par TOPCO aux différents co-employeurs peut être appropriée. Par exemple, quel que soit le prix par option facturé par TOPCO, il se peut que le nombre d'options octroyées à un salarié ou à un groupe de salariés doive être réparti entre différents membres de THE GROUP qui sont en fait co-employeurs du ou des salariés.

Cette question n'est pas spécifique aux options de souscription ou d'achat d'actions pour les salariés mais s'applique de la même manière à d'autres formes de rémunération versée aux salariés dont les activités bénéficient à plusieurs entités juridiques. Il n'est pas nécessaire d'être prescriptif à cet égard, dans la mesure où l'objectif de pleine concurrence est atteint, à savoir que la filiale qui emploie juridiquement un bénéficiaire d'options qui exerce des activités bénéficiant à d'autres membres de l'EMN ne doit pas supporter plus que sa juste part de la rémunération globale de ce bénéficiaire.

## **b) Analyse de comparabilité**

Comme l'explique la section 2.1.1 (i) (a) des Principes Directeurs, l'application du principe de pleine concurrence est généralement basée sur une comparaison des conditions d'une transaction contrôlée avec celles de transactions effectuées entre des entreprises indépendantes. Pour que cette comparaison soit utile, les caractéristiques économiquement pertinentes des situations confrontées doivent être suffisamment

comparables. Être comparable signifie qu'il ne doit pas y avoir de différences entre les situations comparées pouvant influencer de manière significative sur l'élément examiné du point de vue méthodologique (par exemple le prix ou la marge bénéficiaire) ou que des correctifs suffisamment fiables peuvent être apportés pour éliminer l'incidence de telles différences. Toutes les méthodes fondées sur le principe de pleine concurrence se rattachent à l'idée que des entreprises indépendantes examinent les différentes possibilités qui s'offrent à elles et, dans la comparaison de ces possibilités, prennent en compte toutes les différences ayant une incidence sur la valeur respective de ces possibilités. Elles ne réaliseront une transaction qu'en l'absence d'alternative visiblement plus attractive.

Quelle que soit la méthode de calcul du prix de transfert retenue, il faut procéder à des ajustements pour tenir compte des différences entre les transactions contrôlées et celles sur le marché libre susceptibles d'avoir un impact significatif sur le prix facturé ou sur le bénéfice requis par les entreprises indépendantes. Pour établir le degré de comparabilité effectif puis procéder aux correctifs appropriés pour instaurer des conditions de pleine concurrence (ou du moins un éventail de ces conditions), il est nécessaire de comparer les attributs des transactions ou des entreprises qui auraient une incidence sur les conditions des transactions dans une situation de pleine concurrence. Ces attributs sont les cinq facteurs de comparabilité décrits dans les Principes directeurs et examinés dans cette section.

Le paragraphe 1.39 des Principes reconnaît que les entreprises associées peuvent conclure des contrats et des accords beaucoup plus divers que des entreprises indépendantes et qu'elles peuvent passer et passent souvent des accords avec d'autres entreprises associées que l'on ne rencontre que très rarement ou jamais entre entreprises indépendantes. En pareil cas, des difficultés pratiques se posent dans l'application du principe de pleine concurrence. En effet, comme des entreprises indépendantes s'engagent rarement dans des transactions du type de celles auxquelles se livrent des entreprises associées, on n'a que peu ou pas d'élément direct pour déterminer les conditions qui auraient été fixées par des entreprises indépendantes (voir paragraphe 1.10 des Principes). Des approches différentes peuvent donc s'avérer nécessaires pour appliquer le principe de pleine concurrence.

L'émission d'un plan d'options par une entreprise au bénéfice des salariés d'une autre entreprise est difficilement concevable entre entreprises indépendantes. Plusieurs raisons expliquent cela. Si SUBCO était une entreprise indépendante, elle pourrait envisager d'offrir des options sur ses propres actions. La faisabilité et l'intérêt d'un plan d'options émis par SUBCO en tant qu'entreprise autonome dépendraient de plusieurs facteurs, dont l'un des plus importants est de savoir si les options seraient ou non émises sur des actions négociables et dont la valeur est observable. Lorsque SUBCO est membre d'un groupe multinational détenu par TOPCO, il est pratique d'offrir des options sur les actions de TOPCO parce que ces dernières sont négociables et leur valeur est directement observable. En outre, un plan d'options émis par TOPCO incite ses bénéficiaires à prendre des décisions conformes à l'intérêt de THE GROUP, plutôt que dans l'intérêt de SUBCO uniquement, ce qui favorise donc les synergies au sein du groupe multinational.

Ce manque de transactions comparables indépendantes est susceptible de restreindre le choix des méthodes de calcul du prix de transfert disponibles pour analyser si les relations commerciales et financières entre TOPCO et SUBCO résultant du plan d'options s'effectuent conformément au principe de pleine concurrence. Des approches différentes de celles retenues pour les transactions qui existent entre parties indépendantes

peuvent être nécessaires pour s'approcher le mieux possible d'une situation de pleine concurrence.

Il existe par exemple d'autres types d'incitations de groupe, par exemple des fonds de pension pour le groupe, qui peuvent être créés, maintenus et gérés par une entité pour les salariés de toutes les entreprises associées d'une EMN. Il y a aussi des exemples de parties qui octroient des instruments financiers à leurs salariés dans le cadre de la rémunération globale donnée par l'employeur. Par exemple, des compagnies d'assurance indépendantes peuvent structurer, établir, maintenir et gérer des contrats d'assurance-vie au bénéfice des salariés dans le cadre de leur rémunération globale. Dans ce cas, il existe une relation juridique à deux niveaux :

- Le contrat de travail entre l'employeur et le salarié prévoit l'engagement par l'employeur de lui fournir certains avantages dans le cadre de sa rémunération globale;
- Un accord entre l'employeur et la compagnie d'assurance organise l'octroi de certains avantages au salarié pour le compte de l'employeur.

Bien que les contrats d'assurance-vie ne constituent pas des transactions comparables aux plans d'options, ils nous donnent une illustration utile de la situation dans laquelle l'employeur, le salarié et la tierce partie jouent des rôles analogues dans le cadre des plans d'options sur actions.

En outre, les transactions portant sur des options de sociétés cotées sont fréquentes entre parties indépendantes, et les paiements à base d'actions deviennent aussi de plus en plus courants, c'est-à-dire que certaines sociétés émettent des actions ou des options pour rémunérer des fournisseurs, par exemple des consultants. Il est toutefois improbable que ces transactions sur options puissent servir directement de transactions comparables pour évaluer les conditions entre TOPCO et SUBCO sans procéder à des ajustements adéquats.

Pour examiner la situation I, l'analyse des prix de transfert devrait commencer par déterminer les caractéristiques économiques essentielles des relations commerciales et financières entre TOPCO et SUBCO résultant du plan d'options pour les salariés, en prenant en compte le comportement d'entreprises indépendantes (voir les paragraphes 1.15-1.16 des Principes) et les cinq facteurs de comparabilité qui sont décrits dans les Principes directeurs de 1995 (voir les paragraphes 1.15-1.35 des Principes).

#### *i)* Caractéristiques du plan d'options

Les plans d'options pour les salariés présentent un certain nombre de caractéristiques propres à chaque plan. Il s'agit d'abord de caractéristiques financières comme la valeur de l'action sous-jacente, sa volatilité, le prix de l'option et le prix d'exercice payé par les salariés, etc. En outre, les options ne sont généralement pas transférables et perdent toute valeur si le salarié quitte l'entreprise avant la date fixée. Les conditions d'acquisition définitive varient selon les plans. Les options octroyées aux salariés ont en général une durée plus longue que celle des options ordinaires. Il convient donc de prendre dûment en compte toutes ces caractéristiques pour déterminer la contrepartie de pleine concurrence de la transaction.

Outre les caractéristiques des options octroyées, l'analyse doit également tenir compte des caractéristiques du plan au sens large. Par exemple, il serait notamment pertinent d'examiner les caractéristiques d'un plan d'options donné en se demandant quelles sont les entités au sein de THE GROUP qui bénéficient directement ou indirectement du fait

qu'une filiale donnée participe au plan d'options de TOPCO pour les salariés. Une caractéristique particulièrement importante dans le cadre des plans d'options pour les salariés est l'existence éventuelle de critères liés aux performances ou à la motivation qui doivent être satisfaits pour que les salariés soient autorisés à exercer leurs options. Ces critères sont importants pour analyser correctement l'accord entre TOPCO et SUBCO, car leur existence peut fournir de bons indicateurs des différents types d'avantages pouvant résulter du plan d'options pour les divers membres de THE GROUP et des entités qui en bénéficient (voir la sous-section 2.1.1 (a)). Il fournira également des indications utiles sur la période d'emploi rémunérée par l'octroi d'options (activité passée, future ou combinaison des deux).

Dans l'exemple de TOPCO, on suppose que des critères de performance sont utilisés pour déterminer la répartition des options parmi les salariés, mais qu'ils n'entrent plus en jeu une fois les options octroyées.

## ii) Analyse fonctionnelle

Le paragraphe 1.20 des Principes directeurs de 1995 stipule que :

«Dans le cadre de transactions entre deux entreprises indépendantes, la rémunération correspondra en général aux fonctions assumées par chaque entreprise (compte tenu des actifs mis en œuvre et des risques assumés). Par conséquent, pour déterminer si des transactions entre entreprises associées et des transactions entre entreprises indépendantes sont comparables, ou si des entités associées ou des entités indépendantes sont comparables, il faut comparer les fonctions exercées par les parties. Cette comparaison repose sur une analyse fonctionnelle, qui a pour but d'identifier et de comparer les activités et responsabilités significatives sur le plan économique qui sont ou seront exercées par les entreprises associées et par les entreprises indépendantes. Pour ce faire, il faut porter une attention particulière à la structure et à l'organisation du groupe. Il serait aussi utile de déterminer à quel titre le contribuable remplit ses fonctions».

### *Fonctions*

Au plan des fonctions, une attention particulière doit être portée au rôle joué par les dirigeants de TOPCO et de SUBCO dans le processus de décision de mise en place d'un plan d'options, puis dans la décision d'attribuer des options à tel ou tel salarié. A une extrémité de la gamme des situations, on trouve des cas dans lesquels la décision d'établir le plan est prise par la société mère qui se contente d'informer ses filiales du nom des bénéficiaires des options et du nombre d'options attribuées à chacun d'eux, sans que les filiales prennent part au processus de décision. Ce type de situation peut révéler que le plan est censé bénéficier à la société mère plutôt qu'à ses filiales. A l'autre extrémité, on trouve le scénario selon lequel les filiales sont informées par leur société mère de la possibilité d'octroyer des options à leurs salariés dans les limites d'un certain quota. Elles sont alors libres de décider qui seront les bénéficiaires parmi leurs salariés et combien d'options seront attribuées à chacun d'eux. Dans l'exemple de TOPCO, on suppose que, même si la mise en œuvre du plan d'options et les conditions afférentes sont décidées par la direction de THE GROUP, les options sont attribuées aux salariés des filiales sur la base de critères de performance et de motivation définis conjointement par le service des ressources humaines de THE GROUP et par les dirigeants et le service des ressources humaines de la filiale.

En outre, les services administratifs et juridiques pour la gestion du plan sont généralement assurés soit par TOPCO elle-même, soit par une tierce partie (une banque par exemple). La nature et l'importance de ces services administratifs et juridiques peuvent varier beaucoup selon les plans et peuvent donc influencer la contrepartie de pleine concurrence de la transaction. Bien que la contrepartie des services juridiques et administratifs ne fasse pas spécifiquement l'objet de cette étude, il convient d'en tenir compte pour déterminer si les relations financières et commerciales entre TOPCO et SUBCO respectent le principe de pleine concurrence. Dans la pratique, la rémunération des services administratifs et juridiques peut être facturée séparément, ou incluse dans la contrepartie facturée par TOPCO pour la fourniture du plan d'options.

### *Actifs*

Dans le cadre de l'analyse fonctionnelle, il peut être également pertinent et utile, pour identifier et examiner les fonctions accomplies, de tenir compte des actifs qui sont ou seront employés (voir paragraphe 1.22 des Principes directeurs de 1995). Dans l'exemple de TOPCO, il peut être pertinent de prendre en compte dans l'analyse les actifs (éventuels) nécessaires pour définir une stratégie de gestion des risques, dans la mesure où ils déterminent la capacité de TOPCO ou de SUBCO de mettre en œuvre une stratégie efficace de réduction des risques.

### *Risques*

Toute analyse d'une transaction liée à un plan d'options doit examiner si l'accord reflète une allocation conforme au principe de pleine concurrence des risques associés à la hausse ou à la baisse possible la valeur de l'action sous-jacente, ainsi que des risques associés à l'estimation de la proportion d'options qui seront effectivement exercées par rapport à celles qui seront perdues (par exemple à cause du départ du salarié de l'EMN) ou qui ne seront pas exercées (par exemple à cause d'une baisse de la valeur de l'action). La répartition des risques a un effet direct sur l'évaluation du prix de la transaction, d'où l'importance de veiller à ce qu'elle reflète un comportement de pleine concurrence.

Dans la pratique, il existe de multiples possibilités d'allocation de risques à SUBCO, en fonction des accords contractuels entre TOPCO et SUBCO et de l'importance des activités de couverture :

- Réduction des risques : les options sont entièrement couvertes à leur date d'octroi. Pour ce faire, TOPCO peut par exemple acheter simultanément des actions TOPCO sur le marché et acquérir le même nombre d'options de vente sur des actions TOPCO. Une autre possibilité est d'acquérir sur le marché des options d'achat miroir. Si TOPCO couvrait entièrement les options à la date d'octroi conformément à cet accord contractuel, SUBCO paierait la valeur de l'option à TOPCO à la date d'octroi.
- Risques entièrement supportés par SUBCO : les options ne sont pas couvertes et SUBCO supporte les risques de hausse ou de baisse du cours de l'action. Dans ce scénario, TOPCO conclut un accord contractuel avec SUBCO à la date d'octroi des options, ce qui implique que SUBCO doit couvrir le coût de l'écart entre le prix de l'action et le prix d'exercice à la date d'exercice.
- Risques partiellement supportés par SUBCO : les options sont partiellement couvertes à la date d'octroi. Par exemple, TOPCO peut acheter des actions

TOPCO sur le marché sans options de vente correspondantes. Avec un tel accord contractuel, SUBCO paierait à TOPCO la valeur de la couverture partielle à la date d'octroi, et supporterait le risque associé à la fraction non couverte (en l'espèce, le risque de baisse du cours de l'action).

Pour déterminer si une répartition particulière des risques reflète un comportement de pleine concurrence, il faut procéder au cas par cas en examinant les faits. On peut trouver des indications utiles dans le paragraphe 1.27 des Principes directeurs de 1995 :

«Dans l'examen de la nature économique de la répartition des risques qui est indiquée, il y a lieu également de rechercher quelles seraient les conséquences de cette répartition dans le cadre de transactions de pleine concurrence. Dans le cadre de telles transactions, il est généralement rationnel pour les parties de se voir attribuer une plus grande part des risques sur lesquels elles peuvent exercer un certain contrôle. Par exemple, supposons que la société A s'engage par contrat à produire certains biens et à les livrer à la société B et que le niveau de production et de livraison soit fixé par la société B. En pareil cas, il est peu probable que la société A accepte d'assumer un risque important de stock, puisque, contrairement à la société B, elle ne maîtrise pas le niveau des stocks. Bien entendu, il existe un grand nombre de risques, notamment les aléas de la conjoncture, sur lesquels en général aucune des parties n'exerce un réel contrôle et qui pourraient donc, dans des conditions de pleine concurrence, être imputés à l'une ou l'autre des parties à une transaction. Une analyse est nécessaire pour déterminer quelle est en pratique la part de risque supportée par chaque partie. Quand on veut savoir dans quelle mesure une partie à une transaction supporte un risque de change et/ou un risque de taux d'intérêt, il faut en général examiner dans quelle mesure, le cas échéant, le contribuable et/ou le groupe multinational a une stratégie industrielle ou commerciale visant à minimiser ou à gérer les risques en question. Les opérations de couverture, les contrats à terme, les options d'achat et de vente, etc. sur ou hors marché, sont maintenant de pratique courante. Si un contribuable assumant les risques de change ou de taux d'intérêt ne se protège pas, cela peut tenir à la stratégie du groupe multinational qui cherche à se couvrir globalement ou à ne couvrir qu'une partie des positions du groupe. S'il n'en est pas tenu compte de façon appropriée, cette dernière pratique peut se traduire par des pertes ou des profits importants que le groupe pourra imputer là où cela lui convient le mieux.»

En outre, comme l'indique le paragraphe 1.28 des Principes de 1995,

«Dans des transactions de pleine concurrence, les clauses contractuelles définissent en général, expressément ou implicitement, les modalités de répartition des responsabilités, des risques et des bénéfices entre les parties. C'est pourquoi l'analyse des clauses contractuelles fait partie intégrante de l'analyse fonctionnelle évoquée ci-dessus. On peut également déduire les conditions d'une transaction de la correspondance et des communications entre les parties en l'absence de contrat écrit. A défaut de dispositions écrites, les relations contractuelles entre les parties doivent être déduites de leur comportement ainsi que des principes économiques qui régissent habituellement les relations entre des entreprises indépendantes.»

Dans l'exemple de TOPCO, l'étendue des risques supportés par SUBCO et, par conséquent, le besoin potentiel pour SUBCO d'envisager des techniques de réduction des risques, dépendront de l'accord contractuel passé entre TOPCO et SUBCO. Dans la mesure où un tel accord attribue des risques à SUBCO, il devient plus pertinent pour SUBCO d'envisager des techniques de réduction des risques.

Comme le stipulent les Principes, «dans des transactions de pleine concurrence, il est généralement rationnel pour les parties de se voir attribuer une plus grande part des risques sur lesquels elles peuvent exercer un certain contrôle». Bien que la présente étude n'ait pas pour objectif d'être prescriptive sur la question de savoir si TOPCO et/ou SUBCO mettraient en place une technique de réduction des risques, il convient d'insister sur l'importance de faire en sorte que, pour le calcul des prix de transfert, la contrepartie des dispositifs d'options dans le cadre des EMN reflète une répartition appropriée des risques entre TOPCO et ses filiales. Cela passe par la réalisation d'une analyse de comparabilité correcte de la transaction au moment où le plan est mis en place, c'est-à-dire lorsque la répartition des risques est effectuée et la stratégie de réduction des risques (éventuelle) adoptée. L'analyse de comparabilité doit s'effectuer conformément aux principes énoncés dans les Principes directeurs et mentionnés dans les deux paragraphes précédents. Il est admis que le manque de transactions comparables risque de compliquer cet exercice et peut exiger des contribuables et des autorités fiscales qu'ils déterminent ce que des parties agissant en toute indépendance auraient fait dans des circonstances comparables.

Concernant les autres risques, il est également nécessaire d'examiner, comme pour n'importe quelle question liée aux prix de transfert, le contexte plus large dans lequel des risques peuvent survenir pour les participants au plan d'options d'achat d'actions, et notamment les risques qu'encourt SUBCO en participant au plan d'options du point de vue de l'incidence de cette participation sur ses activités et sa rentabilité<sup>6</sup>.

### iii) Clauses contractuelles

Dans la pratique, l'accord contractuel entre TOPCO et SUBCO n'est pas nécessairement écrit. Dans bien des cas il est donné effet à cet accord par des échanges de documents internes dans lesquels TOPCO informe chaque filiale du quota d'options qui pourrait être attribué aux salariés et des conditions d'octroi, tandis que chaque filiale informe TOPCO de l'identité des employés qui bénéficieront du plan et du nombre d'options qui seront attribuées à chacun. Les conditions régissant le montant facturé par TOPCO à SUBCO (modalités de détermination du montant à facturer et date) ne sont pas toujours documentées. S'il n'existe pas de dispositions écrites ou si elles ne donnent pas d'informations suffisantes, les relations contractuelles entre les parties doivent être déduites de leur comportement ainsi que des principes économiques qui régissent habituellement les relations entre des entreprises indépendantes (voir le paragraphe 1.28 des Principes cité plus haut).

Dans les transactions de pleine concurrence, les principales conditions contractuelles de la transaction seraient probablement déterminées au moment de l'établissement du plan, c'est-à-dire lorsque les engagements réciproques de SUBCO et de TOPCO sont définis, et au plus tard à la date d'octroi. Les informations contractuelles pertinentes à cette date devraient comprendre notamment :<sup>7</sup>

- L'objet et la portée de l'accord régissant la participation de SUBCO à un plan d'options établi par TOPCO, une description générale du contexte et des raisons de la conclusion d'un tel accord (en particulier les avantages escomptés pour SUBCO et TOPCO).
- Les caractéristiques du plan d'options sur les points suivants : nombre d'options octroyées aux salariés de la filiale concernée, bénéficiaires, prix d'exercice, conditions d'acquisition définitive et autres conditions.

- Les activités qui sont rémunérées par l'octroi d'options et en particulier la période de services à laquelle l'octroi d'options se rapporte, conformément aux critères appliqués pour l'attribution d'options et pour les conditions d'acquisition définitive.
- La répartition des risques et des responsabilités entre les parties, les techniques de réduction des risques mises en œuvre s'il en existe.
- La description de la méthode qui sera utilisée pour déterminer le montant facturé par TOPCO à sa filiale, y compris la rémunération des risques s'il y a lieu.

Concernant le troisième point, les plans d'options peuvent en pratique être mis en œuvre afin de récompenser des services rendus uniquement à SUBCO et/ou à d'autres membres de THE GROUP. Ils peuvent rémunérer des résultats passés, futurs ou une combinaison des deux. Cette question a été analysée par le Groupe de travail n°1 dans son document «Plans d'options d'achat d'actions pour les salariés : problèmes transfrontaliers concernant l'impôt sur le revenu» qui indique :

«Dans bien des cas, il peut être difficile de déterminer à quels services l'attribution d'une option d'achat d'actions se rapporte. Dans certains cas, une option peut être considérée comme la récompense de performances passées, et dans d'autres comme une incitation en vue de performances futures.

Il y a certainement lieu de prendre en compte les dispositions contractuelles à cet égard. Par exemple, s'il est stipulé que le salarié ne peut exercer l'option d'achat d'actions que s'il reste salarié de la société pendant un certain temps, on peut considérer que l'option est destinée à récompenser des services futurs. A l'inverse, si les options sont attribuées à tous les salariés qui ont été employés pendant une certaine période, si elles sont attribuées en fonction des performances passées, s'il n'est pas possible pour le salarié de perdre le bénéfice des options attribuées ou si le nombre d'options attribuées dépend des résultats financiers d'un exercice comptable précédent, on peut aboutir à la conclusion inverse.»

Compte tenu de la souplesse qui entoure l'organisation des plans d'options, il ne semble pas possible ou opportun de formuler des prescriptions concernant le type de services destinés à être rémunérés par l'établissement du plan d'options par TOPCO et la décision de SUBCO d'y participer. En revanche, il s'agit d'une information essentielle :

- Pour comprendre l'avantage retiré par SUBCO de la transaction qui se déroule avec TOPCO.
- Déterminer si SUBCO devrait supporter toute la charge des options octroyées à ses employés ou si elle devrait transférer une partie de cette charge à d'autres membres de THE GROUP, notamment dans les cas décrits aux sous-sections 2.1.1 (a) ci-dessus et 2.1.3 (a) ci-dessous.
- Déterminer également comment les options doivent être prises en compte lors de l'examen d'autres transactions effectuées par SUBCO (voir la Situation II).

C'est l'une des raisons pour lesquelles la sous-section 2.1.1 (b) (iii) ci-dessus suggère que la période de services à laquelle l'octroi d'options se rapporte fait partie des conditions contractuelles conclues entre TOPCO et SUBCO et qu'elle doit être documentée au moment de l'établissement du plan.

Le paragraphe 1.37 des Principes directeurs de 1995 indique que :

«[...] Il existe toutefois deux cas particuliers où, exceptionnellement, les autorités fiscales peuvent être fondées à ne pas tenir compte de la structure adoptée par un contribuable pour réaliser la transaction entre entreprises associées. Le premier cas se caractérise par une discordance entre la forme de la transaction et sa nature économique sur le fond. Les autorités fiscales peuvent alors ignorer la qualification donnée par les parties et requalifier la transaction en fonction de sa nature quant au fond. On peut illustrer ce premier cas par l'exemple d'une entreprise investissant dans une entreprise associée sous la forme d'un prêt rémunéré alors que, dans des conditions de pleine concurrence, compte tenu de la situation économique de l'entreprise emprunteuse, l'investissement n'aurait pas dû normalement prendre cette forme. Les autorités fiscales seront alors fondées à qualifier l'investissement en fonction de sa nature économique et à traiter le prêt comme une souscription au capital. Le deuxième cas se présente lorsque, en l'absence de divergences entre la forme et la véritable nature de la transaction, les modalités de la transaction, envisagées dans leur totalité, sont différentes de celles qui auraient été adoptées par des entreprises indépendantes dans une optique commerciale rationnelle, et que, en pratique, la structure effective empêche l'administration fiscale de déterminer un prix de transfert approprié. On peut illustrer ce deuxième cas par l'exemple d'une vente dans le cadre d'un contrat de longue durée, pour une somme forfaitaire, d'un droit illimité sur les droits de propriété intellectuelle liés aux résultats de recherches futures jusqu'à l'expiration du contrat (comme on l'a vu au paragraphe 1.10). S'il convient alors sans doute que les autorités fiscales considèrent effectivement cette transaction comme un transfert de propriété commerciale, elles seraient néanmoins fondées à aligner les modalités de ce transfert dans sa totalité (et non pas simplement du point de vue de la fixation des prix) sur celles auxquelles on aurait pu raisonnablement s'attendre si le transfert de propriété avait fait l'objet d'une transaction entre entreprises indépendantes. Dès lors, l'administration fiscale pourra être fondée, par exemple, à modifier les termes de l'accord dans une optique commerciale rationnelle en le traitant comme un accord permanent de recherche.»

Dans le contexte de l'accord contractuel entre TOPCO et SUBCO, il peut arriver que la nature économique de la transaction diffère de sa forme, par exemple lorsque l'identification dans le contrat des services rémunérés par l'octroi d'options est n'est pas cohérente avec les critères de résultats utilisés pour attribuer des options aux salariés. Il peut également y avoir des cas où les clauses contractuelles attribuent à SUBCO la majeure partie ou la totalité des risques associés à la fourniture des options, et il serait alors opportun d'examiner si un tel accord pourrait exister en des termes similaires entre des parties non liées, ou s'il diffère de ce qui aurait été adopté par des entreprises indépendantes adoptant un comportement commercialement rationnel, ce qui impliquerait l'application du paragraphe 1.37 des Principes de 1995.

La section 2.1.2 examine les questions de valorisation liées au montant de pleine concurrence facturé par TOPCO à SUBCO en vertu de l'accord sur les options d'achat d'actions. Dans certains accords contractuels, la valorisation et la facturation interviennent à la date d'octroi des options, tandis que dans d'autres, aucune valorisation ou facturation à la date d'octroi n'est requise, même si la méthode de détermination du prix (tout comme les autres dispositions contractuelles de la transaction) doivent avoir été fixée au moment de l'établissement du plan. Si par exemple les options d'achat ne sont pas couvertes à la date d'octroi et si SUBCO est obligée de rembourser à TOPCO le montant de l'écart constaté à l'exercice, aucune valorisation ou facturation à la date d'octroi n'est imposée par l'accord contractuel. Le règlement par SUBCO de ses

obligations contractuelles intervient à la date d'exercice. Comme indiqué ci-dessus, il convient de déterminer lors de l'analyse du prix de transfert si de tels accords ont une substance économique et reflètent un comportement de pleine concurrence.

iv) Circonstances économiques

Comme le stipule le paragraphe 1.30 des Principes directeurs de 1995, «les prix de pleine concurrence peuvent varier selon les marchés pour des transactions portant sur un même bien ou service». Dans le contexte des options destinées aux salariés, la valeur de l'instrument financier (option) est liée à sa valeur sur le marché où l'action est cotée, et ne devrait donc pas être influencée par la localisation géographique des filiales.

Toutefois, lorsqu'on examine le plan d'options dans une perspective plus large, un certain nombre de facteurs économiques peuvent faire que la rémunération de pleine concurrence de l'accord entre TOPCO et l'une de ses filiales diffère de celle entre TOPCO et une autre de ses filiales, nonobstant le fait que les mêmes instruments financiers (options sur actions pour des salariés) peuvent être fournis aux salariés de ces deux filiales. En particulier, cela peut être dû à des conditions différentes dans les marchés où les filiales opèrent, ou bien au fait que ces conditions affectent les filiales différemment. Parmi ces circonstances économiques différentes, il peut être pertinent d'examiner, par exemple :

- L'estimation du taux d'exercice de leurs options par les salariés, parce que la valeur du plan d'options fourni par TOPCO serait probablement supérieure pour une filiale ayant un taux d'exercice estimé élevé comparée à une filiale ayant un taux d'exercice estimé bas.
- Le marché de l'emploi pour la filiale, par exemple si le taux de rotation est élevé et si les options sur actions constituent un élément important pour retenir les salariés sur ce marché, ou si les salariés sur ce marché sont traditionnellement réticents à prendre des risques et privilégient donc les primes en numéraire par rapport aux plans d'options.
- Si le plan d'options a pour effet de porter la rémunération des salariés d'une filiale donnée au niveau du marché, ou alors bien au-dessus de ce niveau.
- Le taux de change, car un plan d'options peut par exemple être une incitation moins efficace pour les salariés d'une filiale dont la devise est perçue comme forte par rapport à la devise de la société émettrice, que pour les salariés d'une filiale dont la devise est perçue comme faible comparée à celle de la société émettrice.

v) Stratégies des entreprises

En ce qui concerne les stratégies des entreprises, il est pertinent de déterminer si ces stratégies ont été conçues par le groupe multinational ou par un membre du groupe agissant isolément, ainsi que de définir la nature et le degré d'implication des autres membres du groupe nécessaire à la mise en œuvre de ces stratégies (voir le paragraphe 1.31 des Principes de 1995). Le paragraphe 1.35 des Principes de 1995 précise :

«Un autre point doit être examiné : peut-on raisonnablement s'attendre à ce que la mise en œuvre de la stratégie en question procure un bénéfice suffisant dans un délai qui soit acceptable dans le cadre d'une transaction de pleine concurrence pour justifier son coût. [...] Mais, en définitive, le facteur le plus important est de savoir si la

stratégie en cause pouvait raisonnablement se révéler rentable dans un avenir prévisible (tout en admettant que la stratégie pouvait échouer) et si une partie opérant dans des conditions de pleine concurrence aurait été disposée à sacrifier ses bénéfices pendant une période similaire dans les mêmes conditions économiques et de concurrence.»

Les informations pertinentes peuvent porter sur les stratégies de SUBCO pour l'octroi d'options de TOPCO à ses salariés, surtout si le plan comporte un octroi massif d'options et/ou si l'on constate que SUBCO a joué un rôle très limité dans la prise de décision d'attribution des actions à ses salariés. Plus généralement, les considérations relatives aux critères liés aux performances ou à la motivation éventuellement associés au plan d'options revêtent une importance toute particulière dans ce contexte.

Il serait particulièrement pertinent d'examiner l'effet de la participation de SUBCO au plan d'options de TOPCO sur ses activités et sa rentabilité. Les considérations pertinentes incluent la question de savoir si la rentabilité de SUBCO sur la durée (mesurée au niveau de l'entité ou de celui d'une ligne de produits ou d'une activité en particulier) serait à tel point pénalisée qu'elle chuterait au-dessous du niveau que l'on attendrait raisonnablement de la part d'entreprises indépendantes comparables.

Il existe un autre domaine pour lequel il pourrait être utile de comprendre les stratégies des entreprises, à savoir la présence – ou l'absence – de techniques de réduction des risques chez la partie à laquelle le risque est attribué.

### *2.1.2. Approches possibles pour déterminer une contrepartie conforme au principe de pleine concurrence*

La discussion ci-après examine trois approches pour évaluer, le cas échéant, de quelle manière elles peuvent aider à déterminer si le montant facturé par TOPCO à une filiale dans le cadre d'options octroyées par TOPCO aux salariés de cette filiale est conforme au principe de pleine concurrence.

- Une approche basée sur la juste valeur des instruments financiers octroyés (en l'occurrence des options de souscription ou d'achat d'actions pour les salariés).
- Une approche basée sur les coûts associés à la fourniture du plan d'options.
- Une approche basée sur la valeur du plan d'options sur actions pour les salariés du point de vue de l'entreprise associée qui emploie les bénéficiaires de ces options.

Il est également nécessaire d'examiner dans quelle mesure ces approches sont cohérentes avec les méthodes décrites dans les Principes directeurs de 1995 ou doivent être adaptées.

#### **a) Juste valeur des options octroyées aux salariés**

##### *Description de l'approche fondée sur la juste valeur*

La manière la plus directe d'établir si les conditions convenues ou imposées entre des entreprises associées respectent le principe de pleine concurrence est de comparer les prix facturés dans le cadre des transactions contrôlées engagées entre ces entreprises avec les prix facturés dans le cadre de transactions comparables effectuées entre entreprises indépendantes (voir les Principes directeurs de 1995, paragraphe 2.5). Dans le cadre de la transaction réalisée entre TOPCO et SUBCO concernant la fourniture d'un plan d'options, la méthode du prix comparable sur le marché libre («PCM») reviendrait à comparer le prix facturé par TOPCO à SUBCO au titre de la fourniture du plan d'options

pour les salariés avec le prix facturé entre parties non liées pour un plan d'options comparable dans des circonstances comparables. Toutefois, une comparaison directe de ce type est difficilement applicable dans la pratique, parce qu'il est peu probable que des plans d'options pour les salariés soient fournis entre parties non liées.

Eu égard à cette limitation pratique, on pourrait tenter de déterminer une juste valeur des options pour les salariés par référence au prix d'instruments financiers comparables sur le marché libre à la date de l'attribution, c'est-à-dire par référence au prix des options fournies par TOPCO si ces options étaient négociées sur le marché selon des modalités similaires à la manière dont des options non destinées à des salariés sont négociées. Pour obtenir une estimation de la juste valeur de marché des options destinées aux salariés, on pourrait commencer par examiner la valeur des options négociées sur le marché qui ont été émises en relation avec les mêmes actions (en l'espèce, celles de TOPCO), là où ces options sont effectivement négociées. Des correctifs appropriés seraient néanmoins nécessaires pour tenir compte des différences entre ces options et celles destinées aux salariés. Étant donné que ces marchés libres pour les options destinées aux salariés n'existent que dans de rares circonstances et qu'il est improbable que des parties indépendantes concluent effectivement des accords similaires à celui existant entre TOPCO et SUBCO, il est admis que l'application de cette approche ne générerait, la plupart du temps, qu'une estimation de ce qu'auraient été ces justes valeurs de marché.

Lorsqu'il n'y a pas d'options non destinées aux salariés sur les actions de TOPCO négociées sur des marchés, cette méthode risque de ne pas être applicable. Une méthode différente pour déterminer la juste valeur de marché des options destinées aux salariés pourrait consister à recourir à des modèles reconnus de valorisation des options qui intègrent la volatilité du cours de l'action, la valeur actuelle du prix d'exercice et la maturité de l'option. Ces modèles sont utilisées par des opérateurs indépendants sur le marché libre et pourraient donc être utilisées dans le cadre de l'approche fondée sur la juste valeur.

Toutefois, ces modèles nécessiteraient eux aussi des ajustements pour prendre en compte les caractéristiques spécifiques des options destinées aux salariés et intégrer correctement les hypothèses qui sous-tendent le modèle de valorisation des options retenues qui ne sont pas valables dans le cadre des options destinées aux salariés. En particulier, ces options ne sont généralement pas cessibles par les salariés des filiales et sont déchuës (et perdent donc toute valeur) si le salarié quitte l'entreprise avant une certaine date. En outre, elles ont généralement une durée sensiblement plus longue que les options négociables ordinaires, et des conditions d'acquisition définitive qui doivent être remplies avant de pouvoir exercer les options. Les évolutions réalisées ces dernières années par le biais d'améliorations de certains modèles de valorisation des options ont permis de prendre en compte quelques-unes de ces spécificités, mais le modèle de valorisation retenu devra être examiné pour déterminer quelles sont les caractéristiques prises en compte et les hypothèses posées afin de lui conférer une validité dans les circonstances spécifiques.

#### *Forces et faiblesses de l'approche fondée sur la juste valeur*

Le principal attrait de l'approche fondée sur la juste valeur est qu'elle représente une tentative d'approcher d'une valorisation objective de la valeur de marché des options fournies, indépendamment des coûts pour TOPCO et des avantages que SUBCO tire de la transaction.

Une des limites de cette approche est qu'elle examine la valeur de chaque option individuellement, alors que la transaction contrôlée qui est analysée est la fourniture d'un plan d'options (c'est-à-dire un certain nombre d'options totalisant une certaine valeur). Pour que cette approche soit appliquée correctement, il serait nécessaire d'examiner non seulement le prix facturé par TOPCO pour chaque option, mais également la proportion d'options attribuées à SUBCO. Il se peut que dans certains cas, le prix par option dans le cadre d'une approche fondée sur la juste valeur soit correct, mais que la somme totale facturée à SUBCO soit bien supérieure à ce que des entreprises similaires à SUBCO accorderaient à leurs employés dans des circonstances analogues ou ne tiennent pas compte de manière adéquate de la question de savoir quelle(s) entité(s) bénéficie(nt) de la fourniture du plan d'options (voir sous-sections 2.1.1 (a) et 2.1.1 (b) (i) et (iii)). Dans ces conditions, conformément aux paragraphes 1.36 à 1.41 des Principes directeurs, les paramètres de la transaction peuvent être ajustés pour veiller à ce que les plans d'options reflètent mieux la réalité commerciale ou pour attribuer correctement les options aux employés des entités qui bénéficient du plan. La proportion d'options attribuée à SUBCO et par conséquent le montant facturé pour la fourniture du plan seront également affectés par les hypothèses retenues en ce qui concerne le taux d'exercice des options par les salariés, estimé à la date de l'octroi.

Bien que cette approche commence par examiner ce que pourrait être une méthode du prix comparable sur le marché libre conforme aux Principes directeurs de 1995, elle risque de s'écarter de la méthode PCM. En effet, alors que la méthode PCM se fonde sur de fortes exigences de comparabilité, l'approche fondée sur la juste valeur décrite ci-avant ne s'appuie pas sur une comparaison avec une transaction comparable sur le marché libre; lorsque les options de TOPCO non destinées aux salariés ne sont pas négociables, elle n'effectue même pas de comparaison avec des instruments financiers comparables. La fiabilité de cette approche dépend donc de sa capacité à mesurer et à tenir compte de ces différences.

Lorsqu'on applique cette approche, soit par référence au prix des options de TOPCO non destinées aux salariés lorsque de telles options sont négociables, soit en utilisant une méthode de valorisation des options, une préoccupation additionnelle est de savoir si des ajustements suffisamment fiables peuvent être réalisés pour tenir compte des spécificités inhérentes aux options pour les salariés. Comme l'explique le paragraphe 1.15 des Principes directeurs de 1995, «comparable signifie qu'il ne doit pas y avoir de différences entre les situations comparées pouvant notablement influencer sur l'élément examiné du point de vue méthodologique (par exemple le prix ou la marge bénéficiaire) ou que des correctifs suffisamment fiables peuvent être utilisés pour éliminer l'incidence de telles différences».

Un autre avantage que l'on perçoit dans l'approche fondée sur la juste valeur est qu'elle présente des similitudes avec l'approche basée sur la juste valeur de marché développée à des fins comptables (par exemple dans les normes de l'IASB ou du FASB), bien que cette dernière ne soit pas basée sur les normes de comparabilité de l'OCDE (i.e. références sectorielles). Toutefois, appliquer l'approche fondée sur la juste valeur afin de s'approcher d'une contrepartie de pleine concurrence pour la transaction qui se déroule entre TOPCO et SUBCO ne revient pas nécessairement à appliquer une approche fondée sur la juste valeur de marché à des fins de comptabilité financière. En effet, bien qu'il existe des similitudes évidentes entre les deux approches, les objectifs des publications de résultats financiers diffèrent de ceux poursuivis dans le cadre de l'application de l'Article 9 du MCF et, en particulier, les résultats financiers ne se préoccupent pas de la

relation commerciale ou financière entre TOPCO et SUBCO, mais plutôt d'une position consolidée.

En dépit de cette limite, on peut penser que l'expérience qui sera acquise de l'utilisation de l'approche de la valeur de marché à des fins de comptabilité financière (en particulier en ce qui concerne les adaptations requises pour appliquer de manière fiable aux options pour les salariés des modèles de valorisation des options), pourrait fournir des indications utiles pour l'utilisation de l'approche fondée sur la juste valeur dans le cadre du principe de pleine concurrence. En particulier, les entreprises multinationales pourraient être tenues de produire, dans un proche avenir, des informations supplémentaires sur ces méthodes à des fins non fiscales et d'utiliser ces méthodes pour déterminer une charge comptable à prendre en compte pour la préparation des états financiers consolidés du groupe.

En conclusion, l'approche fondée sur la juste valeur peut être utile, à condition de ne pas se borner à un examen du *prix* des instruments financiers (options), mais de tenir dûment compte du *nombre* d'options attribuées à SUBCO. En outre, comme pour n'importe quelle méthode de valorisation du prix de transfert, l'examen des conditions contractuelles entre TOPCO et SUBCO, l'analyse fonctionnelle et l'étude des circonstances économiques et des stratégies des entreprises (voir c) ci-après) seraient nécessaires. Toutefois, cette approche peut soulever des difficultés au plan de la fiabilité des ajustements de comparabilité requis, pour lesquels l'expérience actuelle est limitée.

#### **b) Approche basée sur les coûts**

##### *Description de l'approche basée sur les coûts*

Dans une approche basée sur les coûts, la valeur du plan d'options pour les salariés fourni par TOPCO serait calculée sur la base du total des coûts de la fourniture de ces options. En théorie, cette approche peut examiner les coûts sous différents angles, à savoir :

- les coûts encourus par TOPCO, le fournisseur du plan d'options d'actions,
- ou les coûts qui auraient été encourus par SUBCO pour obtenir des actions ou des options de TOPCO, si TOPCO avait été une tierce partie.

Examiner les coûts supportés par TOPCO revient à appliquer une méthode du prix de revient majoré telle que décrite dans les Principes directeurs de 1995. Dans le cadre des accords contractuels pris comme hypothèse dans l'exemple TOPCO, la méthode de détermination du prix et les autres conditions contractuelles seront en principe définies au moment de l'établissement du plan, au plus tard à la date d'octroi (voir la section 2.1.1 (b) (iii) ci-dessus consacrée aux clauses contractuelles). La valorisation et la facturation peuvent intervenir à différents moments entre la date d'octroi et la date d'exercice. De plus, en pratique, TOPCO peut encourir des coûts au titre de l'acquisition des actions (ou des options) requises à n'importe quel moment entre l'octroi et l'exercice, en particulier si TOPCO gère un programme permanent d'achat d'actions. Par conséquent, l'approche basée sur les coûts peut impliquer soit des coûts réels, comme l'illustrent les Scénarios 1 et 2 ci-dessous (valorisation à la date d'octroi) et le Scénario 3 (arrêté à la date d'exercice), soit des coûts estimés, comme dans le scénario 4 ci-dessous (valorisation à la date d'octroi, mais TOPCO n'acquiert pas les instruments financiers à la date d'octroi).

Une approche consistant à examiner les coûts qui auraient été supportés par SUBCO pour se procurer des actions ou des options TOPCO peut être considérée comme s'écartant de la méthode du prix de revient majoré décrite dans les Principes directeurs

de 1995, car cette dernière part des coûts supportés par le fournisseur du bien ou des services (voir le paragraphe 2.32 des Principes). Dans ce cas, les coûts qui auraient été supportés par SUBCO pour se procurer les actions ou options TOPCO sont substitués aux coûts qui seraient supportés par TOPCO. Dans la pratique, cela impliquerait de tenir compte du prix des instruments financiers (actions ou options de TOPCO) sur le marché à la date convenue pour la valorisation du montant à facturer, sans se soucier de quand et de comment TOPCO acquiert effectivement les instruments financiers (voir la variante du Scénario 2 ci-dessous).

Les quatre scénarios ci-dessous illustrent des cas typiques d'application de l'approche basée sur les coûts susceptibles de se produire en pratique, mais ils ne constituent pas une liste exhaustive. L'objectif de ces scénarios est d'identifier les coûts qui serviraient de base à la facturation du plan d'options par TOPCO dans une approche fondée sur les coûts (nonobstant la nécessité d'accorder l'attention nécessaire aux autres caractéristiques du plan, par exemple au nombre d'options allouées à SUBCO).

**Scénario 1 :** Valorisation et facturation à la date d'octroi; TOPCO acquiert, à la date d'octroi, des options qui reflètent son engagement envers les salariés de SUBCO. Dans ce cas, la base des coûts peut être définie à la date d'octroi en fonction des coûts supportés par TOPCO comme :

- le prix d'acquisition des options à la date d'octroi par TOPCO<sup>8</sup>,
- plus les coûts relatifs à la fourniture des services associés au plan, s'ils existent (ex. services administratifs et juridiques, fonction de gestion des risques le cas échéant).

**Scénario 2 :** Valorisation et facturation à la date d'octroi; TOPCO acquiert, à la date d'octroi, des actions sur elle-même afin d'honorer ses engagements envers les salariés de SUBCO. Dans ce cas, la base des coûts peut être définie à la date d'octroi en fonction des coûts supportés par TOPCO comme :

- le prix d'acquisition par TOPCO de ses propres actions sur le marché à la date d'octroi,
- moins la valeur actualisée du prix d'exercice contractuel à recevoir par TOPCO de la part des salariés de SUBCO,
- plus les coûts relatifs à la fourniture des services associés au plan, s'ils existent (ex. services administratifs et juridiques, fonction de gestion des risques le cas échéant).

Dans une variante du Scénario 2, TOPCO et SUBCO s'accorderaient pour que la facturation soit basée sur le prix de marché des actions TOPCO à la date d'octroi, que TOPCO acquière effectivement toutes les actions à la date d'octroi ou non.

**Scénario 3 :** Arrêté contractuel à la date d'exercice : dans ce scénario, bien que la méthode de détermination du prix de transfert soit définie à l'établissement du plan, la quantification du prix serait basée sur les coûts réels (futurs) et facturée à SUBCO à la date d'exercice, une fois ces coûts supportés par TOPCO lors de l'acquisition de ses propres actions. La base des coûts pourrait être définie à la date d'exercice en fonction des coûts supportés par TOPCO comme :

- le prix d'acquisition des actions par TOPCO (ajusté pour tenir compte des coûts de financement ainsi que des dividendes éventuellement à recevoir par TOPCO),

- moins le prix d'exercice contractuel à recevoir par TOPCO de la part des salariés de SUBCO, (c'est-à-dire l'écart si l'acquisition d'actions par TOPCO intervient à la date d'exercice)
- plus les coûts relatifs à la fourniture des services associés au plan, s'ils existent (ex. services administratifs et juridiques, fonction de gestion des risques le cas échéant).

Dans les Scénarios 1 et 2, le montant facturé à SUBCO serait fixé à la date d'octroi et ne serait pas révisé du fait d'événements ultérieurs (comme une hausse ou une baisse du cours de l'action TOPCO ou un taux d'exercice effectif par les salariés inférieur ou supérieur à ce qui était prévu). Toutefois, TOPCO continuerait d'être exposé à un certain risque, car ses coûts effectifs resteraient à terme affectés par le taux d'exercice réel de leurs options par les salariés de SUBCO. En revanche, dans le Scénario 3, le montant facturé à SUBCO ne serait fixé qu'à la date d'exercice et SUBCO supporterait les risques liés à la fois à la hausse potentielle du cours de l'action TOPCO (entre la date d'octroi et la date à laquelle TOPCO acquiert les actions) et à la différence entre les taux d'exercice escompté et réel par les salariés.

**Scénario 4 :** Bien que la valorisation et la facturation interviennent à la date d'octroi des options, TOPCO décide d'acquérir les actions nécessaires à une date future (au plus tard à la date d'exercice). Comparé aux Scénarios 1, 2 et 3, le Scénario 4 introduit une difficulté pratique du fait que les coûts réels ne sont pas encore supportés par TOPCO et ne sont pas connus définitivement au moment où la valorisation et la facturation à SUBCO interviennent. La base des coûts pourrait être déterminée en procédant à une estimation, à la date d'octroi, des coûts qui seront supportés par TOPCO. Pour pouvoir effectuer cette estimation à la date d'octroi, TOPCO et SUBCO devraient s'accorder sur les principaux facteurs qui influenceront sur cette estimation, et en particulier sur la date ou sur la période à laquelle TOPCO est supposée acquérir les actions requises. Dans la pratique, il est fréquent que TOPCO gère un programme permanent d'achat d'actions afin de couvrir les plans d'options d'achat d'actions par ses employés à l'échelon mondial; il n'est donc pas toujours possible d'attribuer précisément des actions particulières acquises par TOPCO à un bénéficiaire particulier ou même à une filiale spécifique. Il peut donc arriver que TOPCO et SUBCO conviennent, lors de l'établissement du plan, d'une date conventionnelle servant à estimer les coûts. Cette date conventionnelle peut être la date d'octroi, la date d'exercice ou n'importe quelle date entre les deux.

Le Scénario 4 introduit une distinction entre ce que TOPCO fait (et les coûts qu'elle supporte) pour se procurer les instruments financiers (si elle acquiert des actions ou des options, et à quelle date) et ce que TOPCO ou SUBCO aurait pu faire (et ce que cela aurait coûté). A cet égard, on peut y voir un écart par rapport à la méthode du prix de revient majoré décrite dans les Principes directeurs de 1995. Cette déconnection peut être particulièrement utile lorsque TOPCO gère un programme mondial d'achat d'actions dans lequel il n'est pas possible de suivre quelles actions sont attribuées à quels employés.

Il existe d'autres scénarios possibles et, comme indiqué précédemment, la liste ci-dessus ne prétend pas être exhaustive. Là encore, compte tenu de l'éventail des situations contractuelles existantes dans la pratique et de leur effet sur la valorisation effectuée à la date d'octroi, il faut tenir compte des faits et des circonstances propres à chaque cas pour déterminer si un accord contractuel donné reflète un comportement de pleine concurrence. Ceci est particulièrement important pour le Scénario 3 dans lequel

SUBCO supporte les risques associés aux options et le Scénario 4 qui pose des questions de valorisation particulièrement difficiles.

Quel que soit le scénario retenu, les coûts pris en compte dans une approche fondée sur les coûts ne correspondent pas nécessairement aux coûts comptables déclarés par TOPCO. Il a déjà été indiqué que, en fonction du traitement comptable, les coûts/charges comptables de TOPCO pouvaient être nuls et que, dans une approche strictement fondée sur ces éléments, le prix facturé aux filiales serait du même coup égal à zéro. Ce résultat paraît à première vue non satisfaisant car il ne rend pas compte du fait que, dans le cadre de relations entre entreprises parfaitement indépendantes, le destinataire d'un service paierait pour ce service s'il lui était utile, quelle que soit la charge comptabilisée par le prestataire.

#### *Incidence de l'allocation des risques et de la stratégie de réduction des risques*

Dans une approche basée sur les coûts, il est important de prendre en compte l'allocation des risques et les techniques de réduction des risques car elles auront une incidence directe sur le prix de la transaction, comme l'illustre ce qui suit :

- Dans certains cas, TOPCO et SUBCO conviennent lors de l'établissement du plan que SUBCO sera facturée sur la base des coûts concernant les options fournies par TOPCO aux salariés de SUBCO, sous réserve de la mise en œuvre par TOPCO d'une technique adéquate de réduction des risques que reflétera le montant facturé à SUBCO.
- Dans d'autres cas, TOPCO décide de ne pas adopter de technique de réduction des risques. Cette décision peut être légitime au niveau de TOPCO, mais il serait alors nécessaire de déterminer si SUBCO aurait accepté de supporter elle-même le risque si elle avait négocié avec une partie non liée.
- Enfin, la position de couverture de TOPCO (vis-à-vis du marché) ne correspond pas forcément à celle de SUBCO (vis-à-vis de TOPCO). Il se peut que TOPCO ne se couvre pas vis-à-vis du marché (avec pour conséquence que le coût pour TOPCO est l'écart de valeur à la date d'exercice), tandis que l'accord contractuel entre TOPCO et SUBCO prévoit une valorisation à la date d'octroi (voir le Scénario 4 et la variante du Scénario 2 ci-dessus). Dans d'autres cas, TOPCO met en œuvre une stratégie de réduction des risques au niveau consolidé de THE GROUP, mais en vertu de l'accord contractuel facture SUBCO sur la base des coûts sans tenir compte des effets de ces techniques de réduction des risques (SUBCO paiera l'écart à la date d'exercice). Déterminer si de telles positions asymétriques reflètent des accords de pleine concurrence est une question factuelle qui doit être examinée au cas par cas.

En fait, l'analyse des risques opérée par TOPCO au niveau consolidé et la décision d'adopter ou non une technique de réduction des risques ne fournit pas nécessairement la réponse au niveau de SUBCO, et il convient d'examiner ces questions comme si SUBCO était une entité indépendante négociant avec TOPCO en situation de pleine concurrence.

Une question qui se pose avec l'approche basée sur les coûts est celle de savoir si TOPCO devrait percevoir une marge et, si oui, sur quelle base de coûts. En fournissant un plan d'options pour les salariés, TOPCO octroie des instruments financiers ainsi que, potentiellement, des services administratifs, juridiques et de gestion des risques. Dans le cadre de la prestation de services, il semblerait approprié que TOPCO perçoive une marge raisonnable (sous réserve que ces services soient rendus dans l'intérêt de SUBCO

et que les instructions contenues dans le chapitre VII des Principes de 1995 soient correctement appliquées). S'agissant du choix d'une marge appropriée conforme au principe de pleine concurrence au titre des services associés à la fourniture du plan, tels que des services administratifs et juridiques, il est sans doute possible d'identifier des comparables de pleine concurrence en se reportant, par exemple, à des prestataires réalisant des transactions similaires ou fournissant des services financiers similaires.

D'un autre côté, ajouter une marge aux coûts associés à l'achat d'actions de TOPCO semble sujet à caution. Si une marge était ajoutée au coût d'acquisition des actions de TOPCO, il serait très difficile de trouver des comparables pertinents. On pourrait considérer approprié que TOPCO répercute ces coûts à ses filiales sans marge, et n'applique une marge qu'aux seuls coûts encourus par TOPCO à l'occasion de la fourniture de services associés, le cas échéant (voir par analogie le paragraphe 7.36 des Principes de 1995).

#### *Forces et faiblesses de l'approche basée sur les coûts*

Lorsqu'elle s'appuie sur les coûts réels ou estimés de TOPCO, l'approche basée sur les coûts présente d'importantes similitudes avec la méthode du prix de revient majoré décrite dans les Principes directeurs de 1995, essentiellement parce que cette méthode «consiste tout d'abord à déterminer, pour les biens (ou services) transférés à un acheteur apparenté, les coûts supportés par le fournisseur dans le cadre d'une transaction entre entreprises associées» (voir le paragraphe 2.32 des Principes directeurs de 1995). D'un autre côté, il arrive dans la pratique que l'approche fondée sur les coûts soit basée sur le cours de l'action, c'est-à-dire sur ce que l'achat d'actions ou d'options TOPCO aurait coûté à SUBCO, plutôt que sur les coûts de TOPCO. Cette dernière approche s'écarterait de la méthode du prix de revient majoré décrite dans les Principes directeurs de 1995.

L'approche basée sur les coûts présente clairement l'avantage de partir de la notion familière de coûts objectifs ou de prix de marché observables plutôt que d'un modèle de valorisation, et nécessiterait donc généralement moins d'ajustements pour tenir compte des spécificités des options d'achat d'actions pour les salariés.

De même que l'approche de la juste valeur, l'approche basée sur les coûts nécessite pour être appliquée correctement d'examiner non seulement le prix facturé par TOPCO pour chaque option, mais également si le nombre d'options allouées à SUBCO est conforme au principe de pleine concurrence.

L'analyse devrait prendre en compte tous les facteurs de comparabilité qui influent sur la transaction, y compris les avantages retirés par TOPCO et SUBCO de ce plan d'options. Sinon, dans certaines circonstances, l'approche basée sur les coûts, bien que fournissant un résultat satisfaisant du point de vue de TOPCO, pourrait ne pas prendre en compte la perspective de SUBCO au plan de l'analyse fonctionnelle, des circonstances économiques et des stratégies des entreprises. Dans de telles circonstances, le lien entre les coûts encourus par le fournisseur et la valeur du plan d'options fourni serait non ou insuffisamment établi.

Enfin, avec la méthode du prix de revient majoré, «la solution idéale est de déterminer la marge sur le prix de revient du fournisseur dans le cadre de la transaction contrôlée par référence à la marge sur le prix de revient de ce même fournisseur dans le cadre de transactions comparables sur le marché libre. De plus, la marge sur le prix de revient qui aurait été obtenue dans des transactions comparables par une entreprise indépendante peut servir d'indicateur» (paragraphe 2.33 des Principes directeurs de 1995). Dans le contexte des plans d'options, on pourrait argumenter que l'absence de

transactions entre parties indépendantes pouvant être comparées à la transaction réalisée entre TOPCO et SUBCO pourrait limiter la possibilité d'appliquer l'approche basée sur les coûts de manière cohérente avec la méthode du prix de revient majoré décrite dans les Principes directeurs de 1995. Si une marge est ajoutée aux coûts encourus au titre de la fourniture de services, il devrait être possible de trouver des comparables acceptables qui fournissent des services similaires, parce que les services administratifs et juridiques impliqués dans la gestion du plan sont souvent sous-traités à des tiers (banques). Toutefois, si une marge était ajoutée au coût d'acquisition des actions de TOPCO, il serait très difficile de trouver des comparables pertinents et on pourrait considérer qu'il serait approprié pour TOPCO de répercuter ces coûts à ses filiales sans marge, et de n'appliquer une marge qu'aux seuls coûts encourus par TOPCO à l'occasion de la fourniture de services associés, le cas échéant.

### c) **Troisième approche : Valeur de la fourniture d'un plan d'options du point de vue de SUBCO**

Les Principes directeurs de 1995 stipulent la nécessité de tenir dûment compte de la valeur de la transaction pour le bénéficiaire et du montant qu'une entreprise indépendante serait disposée à payer pour une transaction comparable dans des circonstances comparables (voir les paragraphes 1.15 et 1.16 sur la comparabilité en général, le paragraphe 6.14 pour les biens incorporels et le paragraphe 7.29 sur les services). La détermination de la contrepartie de pleine concurrence qui réduit le risque de double imposition (et donc le nombre de cas de procédures amiables potentielles) et de sous imposition nécessite d'opérer une analyse des deux côtés de la transaction qui tienne compte des accords commerciaux et financiers entre TOPCO et SUBCO à la fois du point de vue de SUBCO et de TOPCO. Alors que les approches basées sur la juste valeur et sur les coûts partent du point de vue du fournisseur TOPCO, cette sous-section examine comment prendre en compte le point de vue de SUBCO pour déterminer ce qu'une partie indépendante serait disposée à payer pour la fourniture du plan d'options à ses employés.

#### *Description de l'approche*

Pour estimer la valeur du plan d'options pour les salariés du point de vue de SUBCO, une approche reposant sur l'estimation des économies salariales réalisées par SUBCO en contrepartie de l'attribution des options à ses employés a été envisagée. Même s'il peut arriver que cette économie soit chiffrable, notamment lorsque l'employeur offre aux salariés le choix entre des options et une prime sur salaire, le cas est sans doute rare en pratique. En principe l'économie devrait correspondre à une évaluation de la valeur de l'option du point de vue des salariés, qui peut différer de la valeur de marché de l'option puisqu'elle tient compte d'autres facteurs tels que l'aversion au risque, la stratégie de diversification des risques, l'idée que le salarié se fait de sa présence au sein de l'entreprise à la date d'exercice, les modalités fiscales personnelles, etc. En conséquence, cette approche ne devrait pas être appliquée parce que l'idée que le salarié se fait de la valeur de ces options risque de ne pas être pertinente pour évaluer si le prix facturé pour une transaction à laquelle il n'est pas partie est un prix de pleine concurrence. De surcroît, une évaluation par le salarié risquerait d'être difficile à réaliser et introduirait un niveau d'incertitude non souhaité.

Un autre moyen d'estimer la valeur du plan d'options pour les salariés du point de vue de SUBCO consisterait à utiliser l'une des méthodes de calcul du prix de transfert décrites dans les Principes directeurs de 1995 qui examine un indicateur de bénéfices au niveau de SUBCO, par exemple, selon la méthode jugée adéquate eu égard aux activités

de SUBCO, la méthode du prix de revient majoré, la méthode transactionnelle de la marge nette ou une méthode de partage des bénéfices.

Lorsqu'on applique l'une de ces méthodes, la transaction entre TOPCO et SUBCO concernant la fourniture d'un plan d'options ne serait pas examinée de manière isolée, mais plutôt comme l'un des composants d'autres transactions effectuées par SUBCO, dans lesquelles les salariés bénéficiant du plan d'options sont impliqués. Lorsqu'on examine si les conditions de ces autres transactions sont de pleine concurrence, une méthode adéquate de calcul des prix de transfert serait appliquée de façon conforme aux Principes directeurs de 1995, en tenant compte de la totalité de la rémunération perçue par les salariés de SUBCO, y compris le montant facturé par TOPCO au titre de la fourniture d'options à ces salariés.

Ce scénario peut être illustré en supposant que SUBCO est un distributeur qui se voit facturer par TOPCO la fourniture d'options à sa force commerciale. Lorsqu'on applique une méthode transactionnelle de la marge nette aux activités de distribution de SUBCO (en supposant que cette méthode soit la mieux adaptée dans le cas de SUBCO), la somme facturée par TOPCO à SUBCO au titre des options serait considérée comme un élément de la rémunération des commerciaux de SUBCO. Si la marge nette de SUBCO ainsi déterminée est inférieure au niveau de pleine concurrence, cela peut indiquer par exemple :

- Un prix de transfert non conforme au principe de pleine concurrence facturé à SUBCO par des fournisseurs liés pour les produits distribués ;
- Où des conditions non conformes au principe de pleine concurrence dans la fourniture d'options par TOPCO aux commerciaux de SUBCO. Il se peut par exemple que l'attribution d'options ait été décidée dans le cadre d'une politique à l'échelle du groupe, sans qu'il soit correctement tenu compte des caractéristiques du marché de SUBCO;
- Où le fait qu'une partie des options attribuées aux salariés de SUBCO ne rémunère pas une activité exercée au bénéfice de SUBCO. Il se peut par exemple que, outre leurs activités de distribution au bénéfice de SUBCO, des salariés exercent également des activités pour le groupe et contribuent à dégager des synergies globales qui ne bénéficient pas directement à SUBCO et pour lesquelles SUBCO n'est pas rémunérée de façon adéquate. Une difficulté du même type peut se produire dans certains cas avec les options octroyées à des cadres dirigeants effectuant des activités pour le groupe, en fonction de la nature des activités rémunérées par l'octroi des options;
- Ou une combinaison de deux ou plusieurs des facteurs ci-dessus.

#### *Forces et faiblesses de cette approche*

Comparée à la méthode de la juste valeur et à celle fondée sur les coûts, cette troisième approche semble mieux prendre en compte tous les facteurs qui influent sur la transaction entre TOPCO et SUBCO, au-delà des caractéristiques des instruments financiers (options). En particulier, cette approche examine attentivement s'il est opportun, du point de vue de SUBCO, de participer au plan d'options établi par TOPCO au prix facturé par TOPCO. Ce faisant, elle est cohérente avec le paragraphe 1.16 des Principes directeurs de 1995 qui stipule que «Toutes les méthodes fondées sur le principe de pleine concurrence se rattachent à l'idée que des entreprises indépendantes examinent les différentes options qui s'offrent à elles et, dans la comparaison de ces options,

prennent en compte toutes les différences ayant une incidence sur la valeur respective de ces options».

La principale difficulté posée par cette approche, comme illustré ci-avant, est qu'elle risque de ne plus être transactionnelle et que, appliquée isolément, elle est rarement en mesure de déterminer le prix facturé pour la fourniture d'un plan d'options par TOPCO. En effet, avec cette méthode, la fourniture d'options n'est pas considérée comme une transaction autonome, mais plutôt comme l'un des composants qui influent sur la marge brute ou sur la marge nette perçue par SUBCO sur les activités auxquelles ses salariés participent. Par conséquent, lorsque la marge brute ou nette perçue par SUBCO sur ces activités s'avère inférieure au niveau de pleine concurrence, la possibilité que TOPCO ait éventuellement facturé un montant excessif (supérieur à la valeur de pleine concurrence) au titre de la fourniture des options sera l'une des hypothèses à explorer, mais pas nécessairement la seule. Il peut également y avoir certaines circonstances dans lesquelles il serait possible selon les Principes directeurs de 1995 d'évaluer une combinaison de transactions pour déterminer la rémunération de pleine concurrence au titre de la fourniture d'options sur actions (voir paragraphes 1.42 à 1.44 des Principes directeurs de 1995).

Comme nous l'avons déjà indiqué, les différents types d'avantages qui peuvent résulter du plan d'options pour SUBCO et éventuellement pour d'autres membres du groupe multinational doivent être déterminés par l'analyse des faits et des circonstances. Ce principe s'applique pour les trois approches décrites dans cette note, et doit être traité lors de l'examen des cinq facteurs de comparabilité. D'un côté, on pourrait considérer que la troisième approche insiste davantage sur ces aspects et pourrait donc être valablement utilisée en association avec une approche basée sur les coûts ou sur la juste valeur en tant que «contrôle de validité», ou même seule dans les circonstances dans lesquelles il est approprié d'évaluer des transactions combinées selon les Principes directeurs de 1995. D'un autre côté, on pourrait également considérer que cette approche n'est absolument pas appropriée dans le cadre de l'évaluation de la transaction TOPCO – SUBCO en particulier parce qu'elle donnerait aux administrations fiscales la possibilité discrétionnaire à titre de règle générale de déterminer qu'un programme donné d'options pour des salariés est trop généreux pour les salariés, mal ciblé, etc. De plus, les problèmes qui sont présentés comme des raisons possibles pour utiliser une approche basée sur la valorisation du point de vue de SUBCO, par exemple le fait que les options ne seraient accordées que partiellement au titre d'une activité salariée effectuée au bénéfice de SUBCO, devraient pouvoir être identifiés en amont de l'analyse (voir sous-sections 2.1.1 (a) et 2.1.1 (b) (i) et (iii)) et reflétés dans les montants attribués dans le cadre de l'approche fondée sur la juste valeur ou sur les coûts, en partie à SUBCO et en partie ailleurs.

#### **d) Conclusion préliminaire sur les approches**

Lorsqu'on applique le principe de pleine concurrence aux transactions entre TOPCO et SUBCO concernant la fourniture d'un plan d'options, le manque de transactions comparables sur le marché libre rend inévitablement difficile l'utilisation directe des méthodes de prix de transfert décrites dans les Principes directeurs de 1995. Les trois approches présentées dans cette étude constituent une tentative d'appliquer, dans toute la mesure du possible dans le cadre des options, les méthodes de prix de transfert décrites dans les Principes directeurs de 1995 et de les adapter le cas échéant.

La méthode de la juste valeur est séduisante dans la mesure où elle tente d'approcher la valeur de marché objective des instruments financiers, et elle présente en ce sens des

similitudes avec la méthode du prix comparable sur le marché libre. Toutefois, une préoccupation possible concernant cette approche est qu'elle risquerait de s'écarter des Principes directeurs de 1995 parce qu'elle ne se fonde pas sur une comparaison avec une réelle transaction indépendante et parce que sa fiabilité serait sujette à caution du fait de l'importance des ajustements à opérer pour qu'elle puisse fonctionner. Cette préoccupation dépasse en fait la problématique des options pour les salariés et il pourrait s'avérer nécessaire d'élaborer des principes de prix de transfert pour les instruments financiers en général dans les Principes directeurs de 1995.

L'approche basée sur les coûts présente de grandes similitudes avec la méthode du prix de revient majoré des Principes directeurs de 1995 lorsqu'elle est appliquée sur la base des coûts supportés par TOPCO. Un de ses principaux avantages est qu'elle s'appuie sur des coûts ou des prix observables (les coûts encourus par TOPCO ou les prix du marché). Une question subsiste, celle de savoir s'il faut ajouter une marge de pleine concurrence basée sur une comparaison des taux de marge perçus par des entreprises indépendantes dans des transactions comparables et, si oui, sur quelle base de coûts (coûts totaux incluant ceux associés à l'acquisition d'actions, ou uniquement les coûts associés aux services).

Pour pouvoir appliquer correctement une approche basée soit sur les coûts, soit sur la juste valeur, il serait nécessaire d'examiner non seulement le prix facturé par TOPCO pour chaque option, mais également le nombre d'options allouées à SUBCO. Avec l'une ou d'autre de ces approches, il faut veiller à prendre en compte tous les facteurs de comparabilité qui influent sur la transaction, y compris les avantages retirés par TOPCO et SUBCO de ce plan d'options.

La troisième approche, basée sur un examen du point de vue de SUBCO, peut répondre à cette préoccupation. Toutefois, comme elle ne considère pas la fourniture d'options comme une transaction prise isolément mais plutôt comme l'un des composants d'autres transactions réalisées par SUBCO, il sera souvent difficile de l'appliquer de manière isolée pour calculer la contrepartie de pleine concurrence à facturer à SUBCO au titre de la fourniture du plan d'options par TOPCO. De plus, cette approche pose des difficultés qui sont complexes et non résolues. D'un côté, on pourrait considérer que cette troisième approche pourrait être utilisée avec profit en association avec une approche basée sur les coûts ou sur la juste valeur comme test de cohérence, ou même seule dans les circonstances où, selon les Principes Directeurs de 1995, il est approprié d'évaluer des transactions combinées. D'un autre côté, on pourrait aussi considérer que cette approche n'est pas appropriée dans le cadre de la transaction TOPCO – SUBCO étant donné qu'elle repose sur l'évaluation d'un indicateur financier de SUBCO et donnerait d'une manière générale aux administrations fiscales un pouvoir trop discrétionnaire pour requalifier le plan d'options tel que structuré par le contribuable.

### *2.1.3. Cas particulier d'un salarié qui change d'employeur au sein de THE GROUP ou qui quitte THE GROUP*

#### **a) Cas d'un employé qui change d'employeur au sein de THE GROUP**

Une difficulté particulière se présente lorsqu'un employé, qui a reçu des options de TOPCO quand il/elle travaillait pour la filiale SUBCO1<sup>9</sup>, exerce ses options alors qu'il/elle est employé(e) d'une autre filiale, SUBCO2. La question qui se pose alors est de savoir comment un tel événement doit être pris en compte dans le calcul de la contrepartie de pleine concurrence dans le cadre des relations commerciales et financières

entre, d'une part, TOPCO et SUBCO1 et, d'autre part, entre TOPCO et SUBCO2 résultant du plan d'options établi par TOPCO.

Cette question revient à devoir déterminer quelle est l'entité bénéficiaire des services rémunérés par les options. Comme l'explique la sous-section 2.1.1 (b) (iii) consacrée aux clauses contractuelles, les plans d'option peuvent être mis en œuvre afin de rémunérer des performances passées, des performances futures ou bien une combinaison des deux. On a suggéré que l'identification des services (passés, présents ou futurs) rémunérés par l'octroi d'options doit être documentée par le contribuable au moment de l'établissement du plan. Les administrations fiscales, lorsqu'elles examineront l'accord entre TOPCO et SUBCO concernant la fourniture d'un plan d'options, suivraient la documentation du contribuable, sauf si l'une des circonstances décrites au paragraphe 1.37 des Principes directeurs de 1995 trouve à s'appliquer, par exemple si la nature économique d'une transaction diffère de sa forme, c'est-à-dire si l'intention des parties qui ressort de la documentation semble incohérente avec les critères utilisés pour l'attribution d'options et avec les conditions d'acquisition. Le Groupe de travail n°1 a identifié un certain nombre de facteurs pertinents pour déterminer quelles sont les activités salariales rémunérées par l'attribution d'options sur actions. Ces facteurs peuvent fournir aux administrations fiscales un cadre analytique utile lorsqu'elles examinent la question de savoir si la documentation fournie, y compris les termes contractuels, correspond à la réalité économique (ou lors de l'examen de cas où un contribuable ne fournit aucune documentation). Le point de savoir si l'événement décrit au paragraphe ci-dessus exigerait que le montant facturé par TOPCO soit partiellement affecté à SUBCO2 et comment déterminer les modalités de cette affectation, découleront logiquement de l'analyse, et en particulier du point de savoir si des options ont été octroyées pour rémunérer des performances futures qui bénéficieront en fait à SUBCO2 lorsque le salarié changera d'employeur.

Lorsqu'il apparaît que des options ont été attribuées pour encourager des performances futures et que, par conséquent, le montant facturé doit être réparti entre SUBCO1 et SUBCO2, une question supplémentaire est de savoir si la transaction initiale entre TOPCO et SUBCO1 doit être révisée et complétée par une nouvelle transaction conclue entre TOPCO et SUBCO2, ou si la transaction initiale entre TOPCO et SUBCO1 doit rester inchangée, et une nouvelle transaction doit être créée entre SUBCO1 et SUBCO2 lors du transfert du salarié. Comme les modalités et conditions de la transaction entre TOPCO et SUBCO1 doivent être définies à l'établissement du plan (à l'octroi au plus tard), on considère qu'en général les ajustements adéquats doivent être opérés entre SUBCO1 et SUBCO2, et pas entre TOPCO et SUBCO1 ou SUBCO2.

#### **b) Cas d'un salarié qui quitte THE GROUP**

Lorsqu'un employé bénéficiant d'options quitte THE GROUP après la date d'acquisition mais avant celle d'exercice, aucun problème spécifique ne devrait se poser pour la filiale qui l'a employé, car on peut supposer que tous les services rémunérés par l'octroi des options auront été accomplis à la date d'acquisition.

En revanche, si un employé quitte THE GROUP avant la date d'acquisition et perd ainsi le droit d'exercice de ses options, SUBCO supporterait potentiellement le risque que TOPCO lui facture, à la date d'octroi, des services dont une partie ne sera pas accomplie par le salarié<sup>10</sup>. La question se pose de savoir si un ajustement du montant facturé par TOPCO à SUBCO serait nécessaire pour tenir compte de ce problème. Toutefois la probabilité que certains salariés quittent THE GROUP avant d'avoir accompli tous les services rémunérés par les options est l'un des facteurs qui devrait avoir été pris en

compte lorsque les conditions et modalités de la transaction entre TOPCO et SUBCO sont définies au moment de l'établissement du plan. Le plus souvent, ce risque sera probablement pris en compte en déterminant un taux d'exercice escompté par les salariés de SUBCO qui aura une incidence sur le montant facturé par TOPCO.

#### 2.1.4. *Interactions avec le droit interne*

Le principe de pleine concurrence ne traite pas la question de savoir si une déduction fiscale doit être accordée à une entreprise qui fournit un plan d'options aux salariés de ses filiales ou à une filiale dont les salariés ont reçu des options de sa société mère cotée. Cela relève strictement du droit fiscal interne, et non des conventions fiscales.

Les règles fiscales nationales sur l'imposition et la déductibilité, au niveau de l'entreprise, des montants associés aux options sur actions reçues par des salariés varient selon les pays. Plusieurs questions ont été soulevées, par exemple :

- Comment pourrait-on appliquer les législations fiscales nationales à TOPCO et à SUBCO en ce qui concerne les charges relatives à un plan d'options pour salariés .
- Si, et dans quelle mesure, une double imposition susceptible de survenir dans les circonstances susmentionnées pourrait être évitée en procédant à un ajustement correspondant, en vertu de l'Article 9(2) du MCF ou de la procédure amiable prévue à l'art. 25 du MCF.

Les questions qui touchent à la Procédure Amiable de l'Article 25 du MCF font l'objet d'un examen par l'OCDE dans le cadre d'un projet spécifique sur l'amélioration de la résolution des différends (information disponible sur le site Internet de l'OCDE [www.oecd.org/taxation](http://www.oecd.org/taxation)).

Le principe de pleine concurrence de l'Article 9 stipule que les entreprises associées doivent déterminer leurs bénéfices comme si elles étaient des parties non liées. Les bénéfices ainsi déterminés sont alors «imposés en conséquence». Sous l'angle de SUBCO, l'Article 9 ne fixe pas de règle selon laquelle toute facturation de pleine concurrence entre entreprises associées devrait être déductible si cette facturation est par nature non déductible dans le pays qui la reçoit. Cette question se pose par analogie avec les cas où le droit fiscal national dans le pays de résidence de SUBCO n'autoriserait pas une déduction fiscale pour certains montants associés à un plan d'options de salariés si un tel plan était émis par SUBCO elle-même pour ses propres salariés.

Il existe beaucoup d'exemples de dépenses qui ne sont pas déductibles en vertu des règles de droit interne applicables pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le principe de pleine concurrence. Ces dépenses ne deviennent pas déductibles pour la seule raison qu'elles seraient facturées par une entreprise associée. Par exemple, les contributions à des partis politiques peuvent ne pas être déductibles par un contribuable résident d'un pays en vertu de la législation nationale. Dans le cas où ces contributions sont payées par une entreprise associée résidant dans une autre juridiction fiscale au bénéfice de ce contribuable et lui sont ensuite refacturées, cela ne rendra pas la facturation déductible dans la juridiction du contribuable. C'est le cas de nombreux autres éléments qui varient beaucoup selon les législations nationales, par exemple certains types de frais généraux (voitures de luxe, etc.).

En revanche, l'absence de contrepartie versée par SUBCO à TOPCO (ou une contrepartie inférieure à celle de pleine concurrence) pourrait amener l'administration

fiscale du pays de résidence de TOPCO à procéder à un ajustement primaire de prix de transfert basé sur la contrepartie de pleine concurrence au titre des relations commerciales ou financières entre TOPCO et SUBCO associées au plan d'options.

Pour illustrer ceci, supposons que les bénéfices de TOPCO soient ajustés conformément à l'Article 9-1 du MCF afin de prendre en compte une contrepartie de pleine concurrence pour les options octroyées aux salariés de SUBCO dans le cas où cette contrepartie n'aurait pas été versée initialement. En vertu de l'Article 9-2, il n'y aurait lieu de procéder à un ajustement corrélatif de la base d'imposition de SUBCO que :

- si le montant qui a été réintégré aux bénéfices de TOPCO correspond à un montant qui était inclus dans les bénéfices de SUBCO et qui a été imposé dans le pays de SUBCO et;
- si un tel ajustement du montant de l'impôt prélevé est «approprié» et reflète donc le principe de pleine concurrence; et
- si une facturation de pleine concurrence pour les options, payée par SUBCO à TOPCO, serait déductible selon les règles fiscales de l'État de résidence de SUBCO.

Ainsi, la question de savoir si l'État de résidence de SUBCO procèdera à un ajustement corrélatif à la baisse de l'impôt dû par SUBCO dépend du traitement fiscal des options sur actions dans cet État.

Examinons maintenant le cas inverse, où un ajustement est effectué sur les bénéfices de SUBCO en vertu de l'Article 9-1 du MCF quand la contrepartie initialement versée par SUBCO est excessive (supérieure à celle de pleine concurrence). Selon l'Article 9-2, il n'y aurait lieu de procéder à un ajustement corrélatif de la base d'imposition de TOPCO que :

- si le montant qui est réintégré aux bénéfices de SUBCO correspond à un montant qui a été inclus dans les bénéfices de TOPCO et imposé dans le pays de TOPCO et
- si un tel ajustement au titre du montant de l'impôt prélevé est «approprié» et reflète donc le principe de pleine concurrence.

Ainsi, la question de savoir si l'État de résidence de TOPCO procèdera à un ajustement corrélatif à la baisse de l'impôt dû par TOPCO dépend du traitement fiscal des options sur actions dans cet État.

Dans ces exemples, il n'y aurait pas de «taxation non conforme au MCF» et le contribuable ne pourrait pas se prévaloir de la Procédure Amiable prévue par l'Art. 25-1 ou 25-2 du MCF. Toutefois, en vertu de l'Article 25-3 du MCF, les autorités compétentes seraient libres, si une telle clause figure au traité bilatéral, de «se consulter en vue de supprimer la double imposition dans les cas non prévus par la Convention». Dans ce contexte, il peut être important de s'accorder sur le montant des options allouées entre TOPCO et SUBCO même en l'absence de déductibilité fiscale des options dans la juridiction de SUBCO.

## ***2.2. Variante de l'exemple TOPCO : Les plans d'options à effet dilutif***

Dans cette section, nous étudierons le cas où TOPCO émet un plan d'options à effet dilutif pour des salariés de ses filiales. La situation est identique à celle décrite à la section 2.1, sauf que les options octroyées aux salariés leur donnent le droit de souscrire à

de nouvelles actions à émettre par TOPCO (et non d'acheter des actions existantes acquises sur le marché par TOPCO). Les questions qui se posent ici sont globalement les mêmes que celles concernant les plans d'options sans effet dilutif (section 2.1), à savoir :

- Comment le principe de pleine concurrence s'applique-t-il aux relations commerciales et financières entre TOPCO et SUBCO? (section 2.2.1) ?
- Quelles méthodes de prix de transfert peuvent être utilisées pour déterminer la contrepartie de pleine concurrence concernant les relations commerciales et financières entre TOPCO et SUBCO? (section 2.2.2) ?
- Quelles sont les interactions entre les règles fiscales nationales et les dispositions des conventions fiscales (y compris les dispositions destinées à éviter la double imposition prévues au paragraphe 2 de l'Article 9 ou à la procédure amiable, Article 25) (section 2.2.3) ?

### *2.2.1. Application du principe de pleine concurrence : transaction(s) contrôlée(s) examinée(s), identification du (des) bénéficiaire(s) de la transaction et analyse de comparabilité*

Les commentaires de la section 2.1.1 sur la description des transactions entre entreprises associées s'appliquent également aux plans d'options à effet dilutif, si ce n'est qu'au lieu de racheter des actions sur le marché, TOPCO en émet de nouvelles à l'intention des salariés pour satisfaire aux options émises. Les développements concernant l'identification du (des) bénéficiaire(s) et l'analyse de comparabilité sont les mêmes qu'il s'agisse de plans d'options à effet dilutif ou d'autres plans.

### *2.2.2. Approches possibles pour déterminer une contrepartie conforme au principe de pleine concurrence*

S'agissant des plans d'options sans effet dilutif, trois approches ont été décrites à la section 2.1.2 :

- Une approche basée sur la juste valeur.
- Une approche basée sur les coûts.
- Une approche du point de vue de SUBCO.

L'approche basée sur la juste valeur et celle du point de vue de SUBCO resteraient inchangées dans le cas d'un plan à effet dilutif, mais l'approche basée sur les coûts appelle des commentaires particuliers.

La question de savoir si une approche basée sur les coûts engagés par TOPCO est applicable aux plans de souscription d'actions est une question complexe. D'un côté, il y existe des arguments pour considérer que l'approche basée sur les coûts n'est pas adaptée aux plans à effet dilutif. La principale préoccupation à cet égard est que, dans le cas d'un plan à effet dilutif, on peut considérer que TOPCO ne supporte pas les coûts qui sont à prendre en compte pour déterminer les conséquences au regard des prix de transfert parce que l'on considère que ce sont les actionnaires de TOPCO qui supportent ces coûts. Selon ce point de vue, il serait inopportun que, TOPCO ne supportant aucun coût, les frais facturés à SUBCO dans le cadre d'une approche basée sur les coûts soient nuls. Il devrait y avoir équivalence de traitement entre les plans à effet dilutif et ceux à effet non dilutif, en ce sens que la manière dont le plan est structuré ne doit pas influencer sur la valeur du

service fourni par TOPCO à SUBCO. Dans certaines circonstances, par exemple un plan à effet dilutif dans lequel TOPCO n'enregistre aucun coût, on peut affirmer que le lien entre les coûts pour TOPCO et la valeur de la fourniture du plan d'options est insuffisant pour justifier l'emploi d'une approche basée sur les coûts.

Le point de vue selon lequel TOPCO ne supporterait pas les coûts des options des salariés semble reposer sur deux axes d'argumentation. D'une part, les règles de la comptabilité financière de beaucoup de pays ne traitent pas les options des salariés comme des charges déductibles des revenus déclarés, et les règles de comptabilité financière peuvent être considérées comme une représentation, ou au moins une preuve, du coût économique. Deuxièmement, sur un plan mathématique, la dilution qui définit le caractère dilutif d'un plan a pour effet de réduire en pourcentage la participation relative des actionnaires existants.

Au contraire, un autre point de vue consisterait à considérer que TOPCO supporte le coût économique des options sur actions que ce soit dans le cas d'un plan à effet dilutif ou non dilutif. Un tel point de vue reposerait sur l'observation de ce que la comptabilité financière ne repose pas nécessairement sur une analyse économique, comme le démontre l'évolution des normes comptables internationales sur de nombreux sujets, dont notamment justement le traitement des options sur actions pour les salariés dont il s'agit ici. Selon ce point de vue, les normes comptables ne sont pas considérées comme une base particulièrement fiable pour le type d'analyse économique sur lequel les prix de transfert reposent. Finalement, et c'est un point plus fondamental encore, l'émission d'options pour les salariés, au-delà de ses conséquences en matière de prix de transfert entre TOPCO et SUBCO, trouve ses racines dans une transaction entre SUBCO et ses salariés, et la rémunération des salariés, qu'elle prenne la forme de numéraire, d'options sur actions, ou d'autres avantages en nature, devrait clairement être un coût au regard des prix de transfert.

Reconnaître que TOPCO supporte un coût économique éliminerait en fait la préoccupation concernant la possibilité d'appliquer aux plans dilutifs une approche fondée sur les coûts. Une autre possibilité pour répondre à cette préoccupation serait d'appliquer l'approche basée sur les coûts en partant des coûts qui seraient supportés par SUBCO si elle achetait des actions ou des options TOPCO sur le marché. Comme décrit à la sous-section 2.1.2 (b), cela impliquerait d'examiner le prix de marché des instruments financiers plutôt que les coûts effectivement supportés par TOPCO. Cette solution pourrait être considérée comme s'écartant de la méthode du prix de revient majoré décrite dans les Principes directeurs de 1995 et non conforme aux normes de comparabilité des Principes Directeurs de 1995 et au principe de pleine concurrence, parce qu'elle consisterait à spéculer sur ce que des entreprises participant à un plan dilutif auraient fait pour arriver à une facturation de pleine concurrence. D'un autre côté cette solution peut offrir des avantages dans la pratique car les coûts qui auraient été supportés par SUBCO pour se procurer les actions TOPCO ou les options servent de substitut aux coûts qui seraient supportés par TOPCO.

En fait, on pourrait également défendre une position selon laquelle il serait valable d'adapter aux plans à effet dilutif l'approche basée sur les coûts décrite pour les plans sans effet dilutif, notamment pour essayer d'assurer une neutralité fiscale entre les deux mécanismes. Par exemple, la variante du Scénario 2 décrit dans l'approche basée sur les coûts pour les plans à effet non dilutif pourrait être adaptée aux plans à effet dilutif, car elle se réfère au *prix du marché* plutôt qu'au *prix d'acquisition* des actions de TOPCO, quelle que soit la manière dont TOPCO se procure effectivement les instruments

financiers (émission de nouvelles actions dans le cas d'un plan à effet dilutif). Toutefois, comme cette solution s'écarterait de la méthode du prix de revient majoré décrite dans les Principes directeurs de 1995, elle ne serait pas acceptable pour tout le monde.

Les plans à effet dilutif posent également des questions spécifiques relatives aux risques. En pratique, dans le cas d'un plan à effet dilutif, les frais financiers seraient nuls et TOPCO pourrait être moins encline à mettre en œuvre une stratégie de réduction des risques avant la date d'exercice que dans le cas d'un plan à effet non dilutif. On pourrait considérer néanmoins que, du point de vue de TOPCO, l'émission de nouvelles actions représenterait une couverture<sup>11</sup> et que, dans le cas d'un plan à effet dilutif, rien ne justifierait de faire porter à SUBCO les risques de la transaction TOPCO-SUBCO puisque TOPCO lui-même ne supporte aucun risque. Par conséquent, selon ce point de vue il y aurait une certaine réticence à appliquer l'approche basée sur les coûts aux plans à effet dilutif si le point de départ est le prix du marché des actions à la date d'exercice ou à la date d'émission par TOPCO (plutôt qu'une mesure de valeur à la date d'octroi). Une approche fondée sur la juste valeur à la date d'octroi serait préférée.

### *2.2.3. Application de l'Article 9 du Modèle de convention fiscale de l'OCDE et interactions avec le droit interne*

La différence essentielle entre les plans d'options à effet dilutif et les plans à effet non dilutif est que, dans le cas des plans dilutifs, on peut considérer que les coûts économiques des options sont supportés par les actionnaires de TOPCO plutôt que par TOPCO elle-même, c'est-à-dire que dans un plan de souscription l'entité qui doit honorer l'obligation légale née du plan n'est pas celle qui supporte le coût économique du plan. On peut voir dans cette différence une raison pour différencier le traitement fiscal de droit interne des plans d'options pour les salariés. Toutefois, la présente étude ne se préoccupe pas des règles de droit interne et, au plan international, ni l'Article 9 du MCF ni les commentaires y afférents ne contiennent quoi que ce soit indiquant qu'il ne s'appliquerait que si le fournisseur du plan assumait les coûts réels entraînés par une transaction entre entreprises associées. Ce qui importe pour l'application de l'Article 9, c'est de savoir si la contrepartie versée à TOPCO par SUBCO au titre du plan d'options est ou non conforme au principe de pleine concurrence, et non de savoir si des coûts ont été supportés.

En fait, la différence entre les plans d'options à effet dilutif et les plans sans effet dilutif concerne la structure financière du plan émis par TOPCO et la relation entre TOPCO et ses actionnaires. Elle n'influe pas sur la relation entre TOPCO et SUBCO. Qu'il s'agisse ou non de plans à effet dilutif, SUBCO, du fait de l'attribution d'options à ses salariés, retire un avantage économique identique via une entreprise associée. Par conséquent, l'Article 9 du MCF s'applique à la transaction entre TOPCO et SUBCO, qu'il s'agisse d'un plan à effet dilutif ou non dilutif, et la discussion de la section 2.1.4 s'applique de façon similaire aux plans à effet dilutif.

## **2.3. Conclusion préliminaire sur la Situation I**

L'émission d'un plan d'options de souscription ou d'achat d'actions par une entité au profit des salariés d'autres entités est une transaction courante au sein des groupes multinationaux, particulièrement lorsqu'ils sont cotés. Les questions posées par la Situation I sont les suivantes :

- Comment le principe de pleine concurrence s'applique-t-il aux relations commerciales et financières entre TOPCO et SUBCO ?

- Quelles méthodes de prix de transfert peuvent être utilisées pour déterminer une contrepartie de pleine concurrence dans les relations commerciales et financières entre TOPCO et SUBCO ?
- Que se passe-t-il si le salarié change d'employeur au sein de THE GROUP ou quitte THE GROUP entre l'octroi des options et l'exercice ?
- Quelles sont les interactions entre les règles nationales et les dispositions des conventions fiscales (y compris les dispositions destinées à éviter la double imposition visée au paragraphe 2 de l'Article 9 ou à la procédure amiable, Article 25) ?

Deux analyses distinctes ont été effectuées, qui concernent respectivement les plans d'options sans effet dilutif, dont les bénéficiaires reçoivent des options d'achat portant sur des actions déjà émises (section 2.1), et les plans d'options à effet dilutif, dont les bénéficiaires reçoivent des options de souscription à des actions nouvelles (section 2.2).

Le principe de pleine concurrence ne traite pas la question de savoir si TOPCO doit ou non être tenue de déclarer un revenu imposable ou si TOPCO ou SUBCO doit bénéficier de déductions fiscales pour les options, et il n'aborde pas, au cas où une telle déduction est accordée, la façon dont elle doit être calculée aux fins de la fiscalité nationale. Il se limite à la question de savoir si les conditions convenues ou imposées entre deux entreprises associées, dans leurs relations commerciales ou financières, diffèrent de celles qui seraient convenues entre entreprises indépendantes.

Qu'il s'agisse d'un plan à effet dilutif ou non dilutif, le principe de pleine concurrence de l'Article 9 du MCF s'applique à la transaction qui a lieu entre TOPCO et ses filiales SUBCO concernant la fourniture d'un plan d'options par TOPCO.

Lorsqu'on applique le principe de pleine concurrence aux transactions entre TOPCO et SUBCO concernant la fourniture d'un plan d'options, le manque de transactions comparables sur le marché libre restreint inévitablement la capacité à utiliser directement les méthodes de prix de transfert décrites dans les Principes directeurs de 1995. Pour essayer de déterminer le prix de pleine concurrence de la transaction entre TOPCO et ses filiales SUBCO, trois approches ont été envisagées :

- Une approche basée sur la juste valeur des instruments financiers octroyés (en l'occurrence des options de souscription ou d'achat d'actions), soit par référence au prix de marché ajusté d'options comparables, soit, à défaut, en utilisant une méthode appropriée de valorisation des options, ajustée pour tenir compte des spécificités des options octroyées aux salariés.
- Une approche basée sur les coûts générés par l'établissement et la fourniture du plan d'options.
- Une approche basée sur la valeur que le plan d'options représente pour la filiale qui emploie les bénéficiaires des options.

Chacune de ces approches a ses forces et ses faiblesses. Des questions demeurent quant à la validité et les modalités pratiques de ces approches, ainsi que sur toute autre approche ou combinaison d'approches possible.

Quelle que soit l'approche retenue, elles arrivent toutes à la conclusion dans cette étude que la méthode de prix de transfert de pleine concurrence ou ses composantes devraient être fixées au moment de l'établissement du plan et de l'accord de SUBCO pour y participer (au plus tard à la date d'octroi).

En ce qui concerne les plans d'options à effet dilutif, un problème particulier se pose parce que l'on peut considérer que les coûts économiques liés au plan sont supportés par les actionnaires de l'émetteur plutôt que par l'émetteur lui-même. Ce raisonnement peut conduire à établir une distinction entre les plans d'options à effet dilutif et les autres, aux fins de fiscalité interne. Ce point de vue génère également des difficultés spécifiques lorsqu'on tente d'appliquer l'approche basée sur les coûts. Toutefois, pour déterminer les prix de transfert, il devrait y avoir neutralité entre les plans avec et sans effet dilutif. La raison en est principalement que la relation entre TOPCO et ses filiales n'est pas affectée par la manière dont le plan d'options est financé. Que les plans d'options aient ou non un effet dilutif, ils ont un impact économique identique car le transfert de valeur de TOPCO au salarié est intrinsèquement comparable. De plus, différencier les traitements pour les prix de transfert en fonction du schéma juridique mis en œuvre créerait des opportunités significatives d'arbitrage fiscal et ne produirait peut-être pas le résultat souhaité en termes de politique fiscale.

Un aspect important a trait aux interactions entre l'Article 9 et les dispositions fiscales internes, en particulier dans le cas où les règles nationales d'un État contractant n'ouvrent droit à aucune déduction fiscale pour certains montants liés à un plan d'options, tandis que les règles nationales de l'autre État exigent leur prise en compte dans les revenus imposables. Dans l'exemple de TOPCO, les bénéfices de TOPCO pourraient être ajustés au titre de l'Article 9-1 du MCF pour tenir compte d'une rémunération conforme au principe de pleine concurrence pour les options attribuées aux salariés d'une filiale SUBCO si aucune rémunération ou une rémunération inférieure au prix de pleine concurrence est versée initialement. De la même façon, les bénéfices de SUBCO pourraient être rectifiés si la rémunération initialement versée à TOPCO était supérieure au prix de pleine concurrence. Aux termes de l'Article 9-2 et/ou de l'Article 25 du MCF, un ajustement corrélatif dans l'autre État ne serait nécessaire que si l'ajustement primaire correspond à un montant imposé dans l'autre État, si cet ajustement du montant imposé est «approprié» et reflète donc le principe de pleine concurrence, et si un montant de pleine concurrence, s'il était versé par SUBCO à TOPCO, serait déductible en vertu des règles de l'État de résidence de SUBCO. Toutefois, il peut être important de s'accorder sur le montant des options allouées entre TOPCO et SUBCO même en cas de non déductibilité des options dans la juridiction de SUBCO.

### 3. Situation II

**Incidence des plans d'options pour les salariés sur des transactions contrôlées (autres que les transactions concernant les options) impliquant les salariés bénéficiant des options**

et

**Incidence des plans d'options pour les salariés sur l'analyse de comparabilité quand l'impact des options sur la rémunération des salariés de la partie objet de l'examen ou des comparables est significatif.**

La Situation II étudie l'impact des plans d'options pour les salariés sur l'application du principe de pleine concurrence aux transactions entre entreprises associées (autres que les transactions portant sur les plans d'options) impliquant les salariés bénéficiaires des options. En partant du principe que les plans d'options pour les salariés constituent une rémunération, ces transactions doivent être considérées comme telles lors de l'application d'une méthode de prix de transfert autorisée dans les Principes directeurs en matière de

prix de transfert de 1995. Par conséquent, lorsque la méthode de prix de transfert appliquée est sensible à la rémunération des salariés, l'existence d'un plan d'options pour les salariés peut affecter le prix de pleine concurrence des transactions contrôlées dans lesquelles les bénéficiaires du plan d'options sont impliqués.

Des questions peuvent se poser concernant la définition des coûts de l'entreprise associée ainsi que l'identification des coûts supportés par des tiers impliqués dans des transactions comparables entre entreprises indépendantes. Ces deux aspects sont très liés dans la pratique. La section 3.1 ci-dessous se concentre sur la question générale de la définition des coûts dans les méthodes de prix de transfert qui sont sensibles aux coûts de rémunération, tandis que la section 3.2 porte sur des questions de comparabilité qui surviennent dans la pratique lorsqu'on applique ces méthodes, dès lors qu'il est établi que les options sur actions devraient être prises en compte.

Il convient de noter que dans la Situation II, contrairement à la Situation I, peu importe que les coûts des options sur actions pour les salariés soient ou non fiscalement déductibles en vertu du droit interne, car l'objectif est d'établir un prix conforme au principe de pleine concurrence pour une transaction autre qu'un accord sur des options sur actions pour salariés. Cet aspect est analysé plus en détail à la section 3.3 ci-dessous.

### ***3.1. Impact des plans d'options sur les transactions contrôlées (autres que les transactions portant sur les plans d'options) impliquant les salariés bénéficiaires des plans d'options***

Aux fins de la présente discussion, nous pouvons étudier à des fins d'illustration :

- i) le cas où des transactions entre entreprises associées sont effectuées par une filiale (par exemple, transactions effectuées par SUBCO) et facturées par la société mère (par exemple TOPCO) pour l'attribution d'un plan d'options aux salariés de la filiale, conformément aux principes énoncés à la Situation I du présent document.
- ii) et le cas où des transactions entre entreprises associées sont effectuées par l'entreprise émettrice du plan d'options pour ses propres salariés (par exemple, transactions effectuées par TOPCO).

Dans le premier cas, une charge est systématiquement comptabilisée dans les états financiers de SUBCO (puisque TOPCO facture à SUBCO la fourniture du plan d'options.<sup>12</sup>) Dans le cas (ii), en fonction des normes comptables en vigueur dans le pays de TOPCO, la charge peut ou non être comptabilisée dans les états financiers de TOPCO.

Cette section présente l'impact potentiel des plans d'options pour les salariés sur les transactions contrôlées rémunérées selon une méthode du coût de revient majoré, une méthode de la marge nette transactionnelle et une méthode du partage des bénéfices.

#### ***3.1.1. Transactions facturées selon la méthode du coût de revient majoré***

La méthode du coût de revient majoré pose deux problèmes : la définition de la base de coûts et la détermination de la marge à appliquer à cette base. Tous deux impliquent des questions de comparabilité examinées à la section 3.2. Pour l'instant, on peut noter que l'existence d'un plan d'options, ainsi que la manière dont il est traité dans les comptes fiscaux et/ou financiers, peut avoir un impact direct sur la base de coûts à laquelle doit s'ajouter une marge, si cette base est déterminée par référence à des normes comptables.

Comme dans cette étude nous partons du principe que les plans d'options constituent une rémunération, il en découle que les coûts des plans d'options attribués aux salariés participant à une transaction donnée entre entreprises associées doivent être inclus dans la base de coûts quel que soit leur traitement comptable, dans la mesure où d'autres composantes de la rémunération des salariés en question se trouvent incluses dans la base de coûts conformément au principe de pleine concurrence.

Pour déterminer la base de coûts, seuls les coûts des options qui sont attribuées aux salariés concernés par la transaction entre entreprises associées étudiée et qui rémunèrent l'activité des salariés au titre de la transaction en question doivent être inclus dans la base de coûts. Par exemple, supposons que SUBCO A mène une activité industrielle pour le compte d'entreprises associées, rémunérée selon une méthode du coût de revient majoré, et exerce parallèlement une activité de services pour des tiers, qui est facturée séparément à ces tiers. Les coûts entraînés par l'attribution d'options aux salariés participant à l'activité industrielle doivent en principe être inclus dans la base de coûts lorsqu'on applique la méthode du coût de revient majoré à cette activité, mais seulement dans la mesure où elles rémunèrent la participation de ces salariés à cette activité industrielle. Si certains salariés participent à la fois à l'activité industrielle et à l'activité de services, seule une juste quote-part de leurs coûts de rémunération et donc de leurs options doit être incluse dans la base de coûts pour l'application de la méthode du coût de revient majoré à l'activité industrielle. Il doit y avoir une cohérence entre la détermination de la juste quote-part en question et la détermination de l'activité salariée rémunérée par le biais de l'attribution d'options (*cf.* discussion dans le cadre de la Situation I à la sous-section 2.1.1(b) *(iii)*). Il faut veiller à identifier non seulement la proportion pertinente d'options mais aussi la bonne période de travail rémunérée par le biais de ces options.

Dans l'exemple décrit au paragraphe ci-dessus, la somme qui devrait être incluse dans la base des coûts de SUBCO A est la quote-part pertinente du montant facturé par TOPCO au titre des options attribuées aux salariés pour l'activité industrielle, dans la mesure où le montant en question est déterminé conformément au principe de pleine concurrence et aux principes énoncés dans le cadre de la Situation I. Si le montant facturé par TOPCO à SUBCO A n'est pas déterminé selon le principe de pleine concurrence, cela risque d'avoir une incidence sur le prix de la transaction que SUBCO A, à son tour, facturera aux autres membres de THE GROUP sur la base du coût de revient majoré. En particulier, si la somme facturée par TOPCO à SUBCO A n'est pas déterminée au moment de l'établissement du plan ou si elle ne résulte pas d'une juste répartition des risques entre TOPCO et SUBCO A, elle risque de nuire à la conformité au principe de pleine concurrence des transactions facturées par SUBCO A aux autres entreprises associées.

Un autre exemple illustre bien cette situation : SUBCO B est une filiale de TOPCO qui fournit des services de dépannage à des parties liées, à leur demande. TOPCO attribue à SUBCO B un certain nombre d'options à distribuer à ses salariés sur la base de critères de performance décidés par SUBCO B.

Au cours de l'année 1, SUBCO C, une autre filiale de TOPCO, demande l'aide de SUBCO B. Le service dépannage fonctionne bien et la rémunération en numéraire ainsi que les options attribuées aux salariés de SUBCO B au cours de cette année-là reflètent en partie ce bon fonctionnement. La juste valeur des options en question pour l'année 1 est de 200. D'après le plan d'options, les options attribuées aux salariés de SUBCO B au cours de l'année 1 pourront être levées au cours de l'année 4. Au cours de l'année 4, SUBCO D, une autre filiale de TOPCO, demande l'aide de SUBCO B. Cette fois, la

mission de dépannage est moins satisfaisante et ce moindre succès explique en partie le plus petit nombre d'options attribuées aux salariés de SUBCO B cette année-là (la juste valeur des options attribuées au cours de l'année 4 est de 100). Au cours de l'année 4, les salariés de SUBCO B lèvent les options qui leur avaient été attribuées au cours de l'année 1 et réalisent une plus-value correspondant à la différence entre le cours du titre dans l'année 4 et le prix d'exercice qui s'élève à 500.

Conformément au principe de pleine concurrence, le prix facturé par SUBCO B à SUBCO C pour les services rendus au cours de l'année 1 doit tenir compte des options attribuées aux salariés de SUBCO B en rémunération de leur mission très satisfaisante de l'année 1, sans tenir compte du fait que TOPCO pourrait en fait facturer lesdites options à SUBCO B plusieurs années plus tard (selon les dispositions contractuelles mises en place entre TOPCO et SUBCO B). En revanche, le prix facturé par SUBCO B à SUBCO D pour les services rendus au cours de l'année 4 ne doit pas tenir compte des options levées par les salariés de SUBCO B au cours de l'année 4, parce que les options en question ne constituent pas une rémunération des services rendus à SUBCO D; sinon, la facturation adressée à SUBCO D pour l'année 4 ne serait pas fondée sur la valeur des services fournis à SUBCO D pour l'année 4, mais tiendrait compte du coût des options attribuées aux salariés au titre des efforts qu'ils ont fournis au cours des années précédentes pour le compte de SUBCO C.

Si la transaction entre entreprises associées rémunérée sur la base d'une méthode du coût de revient majoré est effectuée par TOPCO elle-même, c'est-à-dire par la société émettrice des plans d'options, et si TOPCO ne comptabilise pas un montant correspondant aux options, la détermination de la somme que TOPCO doit inclure dans la base de coûts pose les mêmes problèmes que ceux évoqués aux sous-sections 2.1.2 (b) et 2.2.2 en ce qui concerne l'approche fondée sur les coûts dans le contexte de la Situation I.

Supposons par exemple que TOPCO fournit des services de gestion à plusieurs filiales dans d'autres pays, facturés sur la base du coût de revient majoré. Supposons également que des salariés participant à ces services de gestion reçoivent des options sur actions émises par TOPCO au titre de leurs prestations, et que TOPCO ne comptabilise aucun coût à ce titre, conformément aux normes comptables en vigueur dans son pays. La question se pose de savoir si les options doivent ou non affecter l'application de la méthode du coût de revient majoré lorsqu'on calcule la contrepartie de pleine concurrence pour les services de gestion fournis par Topco<sup>13</sup>.

	Année 1 – Services fournis à SUBCO C	Année 4 – Services fournis à SUBCO D
Juste valeur des options attribuées aux salariés de SUBCO B	200	100
Plus-value réalisée par les salariés de SUBCO B	?	500
Inclus dans la base des coûts et facturés à SUBCO C	?	?
Inclus dans la base des coûts et facturés à SUBCO D		?

Dans la Situation I, des questions se posent quant à la possibilité d'utiliser une approche basée sur les coûts lorsque aucun coût n'est comptabilisé (voir section 2.2.2). Toutefois, même si on considère qu'il n'est pas possible d'utiliser cette approche, les méthodes alternatives décrites dans le cadre de la Situation I, à savoir l'approche de la juste valeur ou l'approche du point de vue de SUBCO, restent valables. Dans l'exemple présenté ci-dessus, l'hypothèse est que la méthode du coût de revient majoré a été retenue pour rémunérer une transaction de service qui est distincte de la fourniture d'options sur actions. Trois solutions possibles peuvent être examinées dans ce cas :

- Ne pas tenir compte des options sur actions et adopter une base de coûts comptables stricte. La conséquence serait que le prix des services pourrait être différent selon que les salariés qui effectuent les prestations sont rémunérés en numéraire ou en options sur actions, et selon les modalités de comptabilisation de ces options dans les comptes du fournisseur. Cette solution semble peu satisfaisante aux fins des prix de transfert.
- Ajuster la base de coût de TOPCO pour tenir compte des options sur actions octroyées aux salariés impliqués dans les services de gestion, quel que soit leur traitement comptable. Le montant de l'ajustement devrait être déterminé selon les principes décrits à la Situation I, à savoir en appliquant probablement une approche de la juste valeur ou une approche basée sur les coûts qui s'appuie sur les prix du marché (voir la section 3.2 ci-après).
- Modifier la méthode appliquée pour rémunérer l'activité de service. Si aucun ajustement fiable ne peut être apporté à la méthode du coût de revient majoré, cette méthode ne serait pas appropriée<sup>14</sup>.

Quelle que soit la solution, le montant facturé par TOPCO eu égard à la fourniture de services doit être conforme aux orientations du Chapitre VII des Principes de 1995 applicables en matière de prix de transfert (en particulier leur paragraphe 7.29).

### 3.1.2. *Transactions rémunérées selon la méthode transactionnelle de la marge nette*

Quand on applique la méthode transactionnelle de la marge nette pour déterminer la contrepartie de pleine concurrence pour une transaction donnée entre entreprises associées, les indicateurs de marge nette sont généralement déterminés après déduction des coûts salariaux. En partant du principe que les plans d'options font partie des coûts salariaux d'une entreprise, la marge nette devrait être calculée après prise en compte de l'incidence des options attribuées aux salariés pour les prestations qu'ils ont effectuées et qui ont un rapport avec la transaction contrôlée en question.

Les mêmes questions que celles qui ont été discutées à propos de la méthode du coût de revient majoré se posent dans le cas de l'application d'une méthode transactionnelle de marge nette, c'est-à-dire de quel montant faut-il tenir compte au titre de l'attribution d'options aux salariés pour le calcul de la marge nette afférente à une transaction contrôlée, ainsi que la nécessité de prendre en compte la période de services appropriée (cf. sous-section 3.1.1). En particulier, lorsque la méthode transactionnelle de la marge nette est appliquée à des transactions entre entreprises associées effectuées par une filiale participant à un plan d'options créé par sa société mère TOPCO, la somme dont il doit être tenu compte dans la détermination de la marge nette des transactions contrôlées en question devrait être le montant facturé par TOPCO au titre des options attribuées aux salariés participant à la transaction ainsi rémunérée, dans la mesure où le montant en question est conforme au principe de la pleine concurrence. Lorsque la transaction entre entreprises associées, rémunérée selon une méthode transactionnelle de marge nette, est effectuée par TOPCO elle-même, c'est-à-dire par la société émettrice du plan d'options, la détermination du montant à prendre en compte dans le calcul de la marge nette de la transaction entre entreprises associées pose des problèmes comparables à ceux évoqués à la sous-section 3.1.1 en ce qui concerne les transactions facturées selon la méthode du coût de revient majoré.

### 3.1.3. *Transactions rémunérées par une méthode de partage des bénéfices*

Les méthodes de partage des bénéfices peuvent être très sensibles aux coûts salariaux. Les coûts salariaux -- et, par voie de conséquence, les plans d'options pour les salariés, partant du principe qu'ils constituent une composante de la rémunération -- peuvent avoir un impact sur les méthodes de partage des bénéfices, et cela de deux manières. Premièrement, ils peuvent avoir une incidence sur le montant de profits à partager (selon que le profit à partager est calculé avant ou après déduction des coûts salariaux). A cet égard, les problèmes qui se posent sont comparables à ceux qui sont évoqués à la sous-section 3.1.1 pour la méthode du coût de revient majoré et à la sous-section 3.1.2 pour la méthode transactionnelle de marge nette.

Deuxièmement, les coûts salariaux peuvent être un facteur entrant en jeu dans la détermination de la répartition des profits entre les parties (comme c'est souvent le cas par exemple dans le cadre des transactions mondialisées sur instruments financiers, *cf.* travaux sur l'attribution de profits aux établissements stables). Les mêmes principes qui s'appliquent à la détermination du montant de profits à partager valent pour la détermination de l'incidence des plans d'options pour les salariés sur la clé de répartition utilisée pour le partage des profits, à savoir :

- Nécessité de prendre en compte les options attribuées aux salariés de la même manière que les autres composantes de leur rémunération.
- Nécessité de ne tenir compte que des options attribuées au titre de la participation des salariés à la transaction contrôlée objet du partage des profits.
- Nécessité de prendre en compte une valeur de pleine concurrence des options, que celles-ci soient attribuées par la société effectuant la transaction contrôlée ou par la société mère.
- Nécessité de prendre en compte la période d'emploi rémunérée par l'attribution d'options. Par exemple, si des options sont attribuées au titre de la rémunération de services effectués par des salariés au cours de l'année 1, elles doivent avoir une incidence sur la clé de répartition pour cette année là, quelle que soit l'année au cours de laquelle elles sont en fait facturées.

En pratique, cela exige que soient bien identifiées la nature et la période d'emploi du salarié rémunéré par l'attribution d'options (*cf.* discussion des conditions contractuelles dans le cadre de la Situation I, section 2.1.1 (b) (iii)).

## 3.2. *Impact des plans d'options sur l'analyse de comparabilité lorsque les options ont un impact significatif sur la rémunération des salariés de la partie étudiée ou des comparables. détermination d'un ajustement de comparabilité*

### 3.2.1. *Questions de comparabilité posées par les plans d'options pour les salariés*

La prémisses est que les options attribuées aux salariés constituent une rémunération au même titre que d'autres formes d'incitations, par exemple primes en numéraire ou avantages en nature. Cependant, en raison de l'absence de traitement comptable uniforme des plans d'options pour les salariés dans les différentes juridictions, les entités n'ont pas toujours l'obligation de faire figurer les plans d'options pour les salariés dans les comptes de l'entreprise en tant que salaires ou même en tant que charges. Cette absence

d'uniformité dans le traitement comptable de ces plans a surtout des conséquences pour la comparabilité de transactions entre entreprises associées et entre entités indépendantes et pour l'application des méthodes de calcul des prix de transfert (*cf.* paragraphes 2.28, 2.39-2.40 et 3.40 des Principes directeurs) et risque d'entraîner certaines distorsions dans le calcul des prix de transfert :

- Entre les transactions effectuées par des entreprises qui recourent à des plans d'options, selon qu'ils sont ou non comptabilisés en charges.
- Et, d'une manière plus générale, entre entreprises menant des activités comparables, selon que la politique de rémunération de leurs salariés prévoit ou non l'attribution d'options.

Les contribuables peuvent être contraints de procéder à des ajustements de comparabilité portant sur les options attribuées aux salariés pour déterminer le prix de transfert de transactions autres que celles qui concernent l'attribution d'options; l'administration fiscale peut également être conduite à procéder à de tels ajustements pour voir si les prix de transfert pratiqués par un contribuable sont conformes au principe de la pleine concurrence. Les ajustements effectués aux fins de comparabilité doivent respecter les critères de pertinence et de précision économique. A cet égard, il est rappelé que :

«Le terme ["situation comparable"] signifie qu'il ne doit pas y avoir de différences entre les situations comparées pouvant notablement influencer sur l'élément examiné du point de vue méthodologique (par exemple, le prix ou la marge bénéficiaire) ou que des correctifs suffisamment fiables peuvent être utilisés pour éliminer l'incidence de telles différences» (paragraphe 1.15 des Principes directeurs de 1995).

Les problèmes de comparabilité concernant les plans d'options pour les salariés se posent chaque fois que la méthode de prix de transfert est sensible à la rémunération des salariés, c'est-à-dire en particulier lorsque la méthode appliquée est une méthode de type coût de revient majoré, une méthode transactionnelle de marge nette ou une méthode de partage des profits. La discussion ci-dessous porte sur les questions de comparabilité dans l'application de la méthode du coût de revient majoré car il semble que les problèmes soient communs à toutes les méthodes de calcul des prix de transfert qui sont sensibles à la rémunération des salariés.

### 3.2.2. Détermination d'un ajustement de comparabilité

#### a) Méthode d'ajustement

Trois formes d'ajustements potentiels de comparabilité sont commentées ci-dessous :

- (i) Reclassement analytique des coûts liés à l'attribution des options lorsque ces coûts sont identifiés mais comptabilisés par exemple hors exploitation.
- (ii) Prise en compte de la valeur des options attribuées lorsqu'une charge est comptabilisée par l'entreprise contrôlée mais pas par l'entreprise indépendante.
- (iii) Prise en compte de la valeur des options attribuées lorsqu'une charge n'est comptabilisée ni par l'entreprise contrôlée, ni par l'entreprise indépendante.

*i)* Reclassement analytique des coûts liés à l'attribution des options dans le but de procéder à des ajustements de comparabilité.

Dans certains cas, les coûts liés à l'attribution des options, bien qu'inscrits en charges au compte de résultat, doivent être reclassés analytiquement pour l'analyse des prix de transfert. Par exemple, il se peut que les coûts des options soient comptabilisés dans les résultats avant frais financiers et impôts. Il se peut aussi qu'ils figurent en charges d'exploitation, mais pas en salaires. Ils peuvent nécessiter un reclassement en coûts de production pour la détermination d'un coût de revient majoré, etc. Ces ajustements sous forme de reclassement sont particulièrement difficiles à effectuer par rapport à des données comparables concernant des tiers parce que les informations nécessaires ne sont généralement pas rendues publiques.

*ii)* Prise en compte de la valeur des options attribuées lorsqu'une charge est comptabilisée par l'entreprise contrôlée mais pas par l'entreprise indépendante.

La difficulté est encore plus grande lorsque les options ne sont pas prises en compte dans les charges de l'entreprise indépendante. C'est le cas, par exemple, si une comparaison est effectuée avec une entreprise tierce dont on sait qu'elle attribue des options à ses salariés sans que ces options apparaissent au compte de résultat. L'exemple ci-dessous illustre les problèmes de comparabilité qui se posent lorsqu'on applique une méthode du coût de revient majoré dans une situation où une entité comparable indépendante émet des options alors qu'une autre ne le fait pas. SUBCO M est une filiale de TOPCO (*cf.* Situation I) dont la politique de rémunération prévoit l'attribution d'options à certaines catégories de salariés. Le plan d'options est créé par la société mère TOPCO et facturé dans des conditions de pleine concurrence par TOPCO à SUBCO M conformément aux principes établis pour la Situation I. Ce coût est comptabilisé dans les charges de SUBCO M.

L'entité B est une entreprise indépendante, qui émet des options de souscription sur ses propres actions au profit de ses salariés. Conformément aux normes comptables en vigueur dans sa juridiction, B ne constate pas de charge comptable au titre de ses options. L'entité C est également une entreprise indépendante mais qui n'attribue pas d'options à ses salariés; elle leur verse des primes en numéraire en fonction de leurs performances.

SUBCO M, l'entité B et l'entité C fabriquent des équipements industriels similaires, dans des conditions économiques comparables, pour la société TOPCO, implantée dans une autre juridiction. Toutefois, les équipements ne sont pas suffisamment comparables pour que la méthode du prix comparable sur un marché libre soit applicable. Les prix de transfert de SUBCO M vers TOPCO ont été fixés au coût de revient plus 15 %. Les prix de vente et les coûts de fabrication des marchandises vendues par l'entité B et l'entité C figurent dans leurs comptes financiers respectifs :

	SUBCO M	Entité B	Entité C
Coût de fabrication des marchandises vendues (incluant les salaires du personnel de production)	800 (dont options 100)	1,050	1,600 (dont primes en numéraire 215)
Prix de vente	920 (Coût de revient des marchandises vendues plus 15 %)	1,320	1,860
Bénéfice brut	120 13%	270 20%	260 14%

Les sociétés B et C ont été identifiées comme potentiellement comparables à SUBCO M pour vérifier la conformité au principe de pleine concurrence des transactions contrôlées auxquelles SUBCO M est partie prenante. La question se pose de savoir si les éventuelles différences entre les politiques de rémunération et les normes comptables de B et C par rapport à celles de SUBCO M affectent la fiabilité de ces deux entités B et C en tant que comparables.

Dans les comptes de SUBCO M, un montant de 100 représente la rémunération de pleine concurrence versée à TOPCO pour la fourniture d'options attribuées au personnel de production, et est traité en coût direct de production, de la même manière que des salaires. Ce traitement est cohérent avec l'approche selon laquelle les options sont une composante de la rémunération au même titre que les primes en numéraire attribuées en fonction des performances. Il semble donc pertinent d'inclure ce montant dans la base de coûts de SUBCO M lorsque cette société applique une méthode du coût de revient majoré à son activité de production. La question qui se pose alors est de savoir quel est le taux de marge approprié : 20 % comme ce qui apparaît dans les comptes de l'entité B ou 14 % comme ce qui apparaît dans les comptes de l'entité C.

En ce qui concerne les comptes de l'entité B, la question qui se pose est celle de la pertinence d'un ajustement de comparabilité en raison des différences de traitement comptable entre les options émises par B et celles dont bénéficient les salariés de SUBCO M. Pour répondre à cette question, on peut regarder si la valeur totale de la rémunération des salariés figure bien dans les comptes de l'entité associée et dans les comparables potentiels sur une base cohérente. En étudiant le cas de l'entité B, on peut en conclure que la valeur totale de la rémunération des salariés ne figure pas dans ses comptes parce que la valeur des options attribuées par B à ses salariés n'a pas été prise en considération. En revanche, la pleine valeur de la rémunération des salariés figure bien dans les comptes de SUBCO M.

Il serait donc nécessaire de procéder à un ajustement des données comptables de B pour qu'elles soient comparables. Cependant, pour pouvoir procéder à un ajustement de ce type, il faut avoir une somme considérable d'informations complémentaires sur les politiques de rémunération de l'entité B, informations qui souvent peuvent ne pas être disponibles en pratique. On sait par ailleurs que la politique de rémunération de SUBCO M est d'accorder à ses salariés un ratio numéraire/options de 7:1 (c'est-à-dire pour un montant de 700 en numéraire des options présentant une valeur de marché de 100). On peut raisonnablement supposer que les forces du marché aient pour effet qu'au total (numéraire plus options) les salariés des deux entités perçoivent un montant équivalent pour leur activité, mais différents groupes multinationaux peuvent pondérer différemment la composante options par rapport à la composante numéraire. Le fait que la valeur des options de SUBCO M représente 12.5 % de la rémunération de ses salariés ne signifie pas qu'il en va de même dans l'entité B. Il s'ensuit que, faute d'information sur la valeur des options attribuées aux salariés de l'entité B, les contribuables et les administrations fiscales auront beaucoup de mal à effectuer des ajustements fiables de la base de coûts (et, en conséquence, de la marge) de l'entité B pour qu'elle soit comparable.

En ce qui concerne l'entité C, la question qui se pose est de savoir s'il y a lieu de procéder à des ajustements, et le cas échéant lesquels, pour tenir compte du fait que SUBCO M attribue des options à ses salariés alors que l'entité C ne le fait pas. D'après l'analyse exposée ci-dessus, il semblerait qu'aucun ajustement ne soit nécessaire : au total, la rémunération des salariés de SUBCO et de l'entité C est de pleine concurrence pour les

services fournis. Les comptes de SUBCO M et de l'entité C tiennent compte de l'ensemble de la rémunération de leurs salariés respectifs, et donc la marge réalisée par l'entité C doit être appliquée à la base de coûts de SUBCO M (qui inclut une contrepartie de pleine concurrence pour les options).

On pourrait donc en conclure que, s'il est pertinent d'inclure dans la base des coûts une contrepartie de pleine concurrence pour les plans d'options, lorsqu'il s'agit de calculer la marge à appliquer à cette base de coûts, une entité qui n'attribue pas d'options à ses salariés constitue souvent un comparable plus fiable qu'une entité qui émet des options mais omet de les comptabiliser<sup>15</sup>. Les entités qui émettent des options peuvent être des comparables fiables s'il est possible - et face aux divergences actuelles dans les traitements comptables, le «si» est important - d'identifier immédiatement la valeur des options, par exemple si celle-ci apparaît ailleurs dans les comptes avec un niveau de détail suffisant (c'est-à-dire, ventilée par type d'activité ou de transaction). L'évolution actuelle des normes comptables vers une plus grande transparence de l'information financière devrait permettre dans la majorité des cas de savoir si les entreprises attribuent ou non des options à leurs salariés, et quelle est la valeur de marché des options attribuées<sup>16</sup>. Même dans ces conditions, une analyse par catégorie de salariés ou de transactions n'est généralement pas accessible à des tiers.

iii) Prise en compte de la valeur des options attribuées lorsqu' aucune charge n'est comptabilisée ni par l'entreprise contrôlée, ni par l'entreprise indépendante

L'exemple est le même que celui exposé au paragraphe 193, sauf que l'entité contrôlée SUBCO M ne comptabilise aucune charge au titre des options sur actions des salariés.

	SUBCO M	Entité B	Entité C
Coût de fabrication des marchandises vendues (incluant les salaires du personnel de production)	700 (hors options sur des salariés)	1,050	1,600 (dont primes en numéraires 215)
Prix de vente	805 (Coût de revient des marchandises vendues plus 15%)	1,320	1,860
Bénéfice brut	105 13%	270 20%	260 14%

La question se pose de savoir si, pour appliquer une méthode sensible aux coûts, il faut néanmoins inclure dans la base de coûts de SUBCO M une somme correspondant aux options attribuées aux salariés. Compte tenu des discussions ci-dessus, il semblerait qu'il faille inclure dans la base de coûts un montant correspondant aux options attribuées aux salariés dans la mesure où la composante numéraire de la rémunération des salariés est elle-même incluse, ceci parce que la valeur des produits fabriqués ou des services fournis par une entité (par SUBCO M et l'entité B dans l'exemple) n'est pas affectée par le traitement comptable des plans d'options dont bénéficient leurs salariés respectifs. En d'autres termes, la valeur ajoutée par les salariés bénéficiaires des plans d'options pourrait être affectée par les bénéfices qu'ils espèrent retirer de ces options, et donc par le nombre d'options, les conditions d'acquisition définitive des options, la prise de valeur attendue de l'action sous-jacente, etc., mais il est peu probable qu'elle soit matériellement affectée par le fait que ces plans génèrent ou non des charges au plan comptable. Le fait que ni SUBCO M, ni l'entité B n'inscrivent en charge les options sur actions de leurs salariés ne rend pas leur base de coût forcément comparable : ce serait le cas uniquement si les

structures salariales de TOPCO et de l'entité B présentait une pondération numéraire-options similaire.

Dans ce contexte, il est utile de rappeler que la Situation II se rapporte uniquement aux transactions autres que les options sur actions pour les salariés pour lesquelles la valorisation des options a une incidence *significative* sur la comparabilité. Lorsque l'incidence des options sur la comparabilité est probablement non significative, il peut être suffisant de comparer les bases de coûts de TOPCO et de l'entité B sans procéder à des ajustements pour tenir compte des options sur actions.

*b) Période sur laquelle porte l'ajustement de comparabilité*

Si l'on admet que l'évaluation des options doit se faire à la date de l'attribution, le problème suivant consiste à déterminer la période au cours de laquelle il convient de prendre en compte cette valeur. Doit-elle figurer en totalité dans les charges de l'année d'attribution, être étalée sur la période allant jusqu'à l'acquisition définitive, ou être prise en compte en totalité au titre de l'année d'acquisition définitive des options, ou sur toute autre période? Comme indiqué dans le cadre de la Situation I, section 2.1.1 (iii), la réponse à cette question dépend beaucoup des conditions et des objectifs du plan d'options considéré. Comme indiqué dans le cadre de la Situation I, il devrait tout d'abord incomber au contribuable de déterminer sur quel exercice imputer le coût des options, compte tenu des objectifs et du rôle du plan d'options dans la stratégie de rémunération du groupe. Lors de l'étude des transactions entre entreprises associées effectuées par des contribuables qui sont rémunérés par une méthode de prix de transfert sensible à la rémunération des salariés, les contribuables et les administrations fiscales doivent veiller à ce que les coûts associés au plan d'options (qu'ils soient supportés directement par l'employeur ou qu'ils lui soient facturés par la société mère) soient imputés à l'exercice ou aux exercices au cours desquels ces options ont récompensé ou incité les salariés. Les contribuables et les administrations fiscales peuvent avoir besoin de connaître les périodes d'imputation des comparables tiers, ce qui est plus problématique. En outre, la convergence des pratiques comptables peut être d'utilité réduite dans ce cas, si une approche unique est retenue: soit toutes les options doivent être comptabilisées en charges au cours de l'année d'attribution, soit toutes les options doivent être étalées sur la période allant jusqu'à l'acquisition définitive, qu'elles soient ou non destinées à récompenser les salariés pour des services passés ou futurs. Il se peut néanmoins que l'utilisation de données sur plusieurs années permette au contribuable et à l'administration fiscale d'établir un taux de marge sur coûts approprié.

Lorsque l'administration fiscale ajuste la période d'imputation des coûts choisie par le contribuable, il ne faut pas oublier l'impact de cet ajustement sur d'autres méthodes et sur la comparabilité. Lorsqu'une méthode du coût de revient majoré est appliquée, par exemple, seuls les coûts des options qui constituent un élément de la rémunération de l'employé pour l'exercice au cours duquel le service est fourni peuvent être inclus dans la base des coûts. Si le contribuable a sur- ou sous-provisionné la valeur des options au cours d'un exercice donné, cela créera une base de coûts incorrecte pour facturer les services et, donc, un prix incorrect pour ces services. Cela pose des problèmes particuliers lorsque la détermination du montant facturé au titre des options et le règlement des options sur actions sont reportés jusqu'à l'année de levée. On a vu dans l'exemple exposé en 3.1.1 que le report du règlement des options jusqu'à la quatrième année avait pour effet que les comptes de SUBCO B (employeur et prestataire de services) ne reflétaient pas le coût des options au cours de l'exercice pendant lequel le service était fourni, et qu'en conséquence, le prix total à facturer à SUBCO C n'était connu que trois ans après la

fourniture du service. Des problèmes similaires se posent avec n'importe quelle méthode qui ne finalise pas la valorisation et la facturation à la date d'octroi.

Prenons le cas de salariés qui reçoivent d'une entité désignée ici comme FOURNISSEUR des options au titre d'une activité exercée en année N, les options pouvant être levées en année N+3. Ces salariés sont impliqués durant l'année N dans la réalisation d'opérations intragroupes de sous-traitance industrielle pour une entité affiliée appelée ici CLIENT, rémunérées sur la base d'un coût de revient majoré. Tout ajustement des comptes de l'entité FOURNISSEUR ou des calculs des prix de transfert des produits vendus en année N devrait être effectué au titre de l'année N. En effet, selon le principe de pleine concurrence, il serait difficilement acceptable du point de vue de l'entité CLIENT qu'une facturation complémentaire et imprévue intervienne en N+3 au titre d'un complément de prix sur les produits acquis en N auprès de FOURNISSEUR, à moins que les conditions de cette facturation complémentaire n'aient été définies en N et aient pu être dûment provisionnées par CLIENT au titre de l'année N. Un ajustement de la base du coût ou de la valeur des options à la date d'attribution devrait permettre de répondre à ce souci.

Une difficulté spécifique est liée à la détermination de la période d'activité rémunérée par l'attribution d'options. Dans l'exemple donné en 3.2.1, il a été supposé que la charge de 100 comptabilisée par SUBCO M au titre des options concernait en totalité des services fournis par les salariés en année N. Cependant, s'il apparaissait que cette charge de 100 comptabilisée par SUBCO M aurait en fait dû être étalée sur quatre ans, alors il faudrait porter seulement 25 au cours de l'exercice considéré, et la base de coût de SUBCO M se trouverait diminuée de 75. En fait, lorsque les options sont attribuées, la période qu'elles contribuent à rémunérer n'est pas toujours précisée. Cette période peut être antérieure ou postérieure à la date à laquelle les options sont attribuées; elle peut aussi s'étaler sur plusieurs années. Cette question délicate a été discutée à la section 2.1.1 (iii) ci-dessus.

Enfin, on notera que si les options sont attribuées par une entreprise associée juridiquement distincte de l'employeur et font l'objet d'une facturation selon les principes édictés à la Partie I, l'employeur doit pouvoir estimer le montant qui lui sera facturé au moment où il procède à son tour à un calcul de prix de transfert, si ces prix sont fixés à l'aide d'une méthode sensible aux coûts. Toute incertitude importante sur les montants qui seront facturés à l'employeur au titre de l'activité passée de ses salariés gênerait, voire compromettrait, l'application des méthodes de calcul des prix de transfert entre cet employeur et les entités avec lesquelles il traite (*cf.* discussion à la section 2.1.2 (i) ci-dessus).

### **3.3. Interaction entre règles de droit interne et conventions fiscales**

Dans le cadre de la Situation II, les options ne sont qu'une composante du calcul de la contrepartie de pleine concurrence pour des transactions entre entreprises associées. Ceci pose la question de la qualification des paiements entre entreprises associées qui incluent le coût ou la valeur d'options conformément aux principes exposés dans le cadre de la Situation II. Le même problème de qualification se pose si une administration fiscale procède à un ajustement primaire pour tenir compte du coût ou de la valeur des options dans la détermination du prix d'une autre transaction.

Si ces paiements ou ajustements primaires sont considérés comme le prix de l'attribution des options elles-mêmes, les questions qui se posent alors sont semblables à

celles qui sont exposées à la section 2.1.4 concernant les interactions entre droit interne et conventions fiscales. En particulier, des opportunités d'arbitrage fiscal (et des risques de double imposition) peuvent exister si une juridiction autorise la déduction des coûts liés aux options, tandis que l'autre État partenaire conventionnel les considère comme des éléments non imposables et non déductibles.

Toutefois, les ajustements pratiqués au titre des options dans la Situation II seront généralement considérés comme des ajustements du coût d'une transaction différente par nature, qui n'est pas la fourniture d'un plan d'options d'actions pour les salariés. Supposons qu'un contribuable fournisse, au sein d'un groupe multinational, des services de marketing rémunérés sur la base d'un coût de revient majoré, dans lequel le coût des options n'est pas inclus. Lorsque l'administration fiscale qui contrôle le contribuable pratique un ajustement, en considérant que les options devaient être incorporées à la base des coûts à facturer, cet ajustement devrait être considéré comme relatif au prix de facturation d'un service de marketing plutôt qu'à des options. Un raisonnement identique s'appliquerait aux autres éléments constituant le coût d'un service : autres éléments de la rémunération des salariés de l'entité fournissant le service, dépréciation des actifs comptabilisée par le fournisseur, coût des locaux, etc.

### **3.4. Conclusion préliminaire sur la Situation II**

L'existence d'un plan d'options pour les salariés et son traitement comptable peuvent avoir une incidence sur les prix de transfert d'autres transactions lorsque ceux-ci sont sensibles à la rémunération des salariés de l'une des parties à la transaction et que l'impact des options est significatif. Les normes comptables varient d'un pays à l'autre et, à l'heure actuelle, tous les pays ne considèrent pas les options comme constituant une charge à inscrire au compte de résultat de l'émetteur. Lorsqu'on procède à une analyse de comparabilité, il est important de veiller à la cohérence de la base de coûts entre l'entité étudiée et l'entité potentiellement comparable, et il peut être nécessaire d'ajuster les comptes de l'une ou des deux entités.

Ces ajustements, lorsqu'ils sont jugés nécessaires, peuvent toutefois présenter des difficultés pratiques importantes, concernant notamment l'accès aux informations sur la valeur des options distribuées aux salariés ou à certaines catégories de salariés et la détermination de la période concernée par ces ajustements. Lorsque, dans des cas concrets, il n'est pas possible de procéder à des ajustements satisfaisants, le recours à une méthode de calcul des prix de transfert moins sensible à la structure des coûts salariaux peut être envisagée, soit à titre principal soit à titre de test de cohérence.

Plus généralement, la question des ajustements de comparabilité effectués pour tenir compte de normes comptables différentes soulève la question plus vaste des méthodes comptables qu'il faudrait utiliser pour les analyses de comparabilité et de ce que le contribuable est supposé faire s'il n'existe pas de données publiques lui permettant de calculer les prix de transfert intragroupe. Ces questions plus vastes font l'objet de discussions dans le cadre d'un projet distinct de l'OCDE sur les problèmes de comparabilité en général. Un appel à commentaires et un certain nombre de contributions reçues du public sont accessibles sur le site Internet de l'OCDE [www.oecd.org/fiscalité](http://www.oecd.org/fiscalité).

## 4. Situation III : L'incidence des plans d'options sur actions sur les accords de répartition des coûts (ARC)

Les Accords de répartition des coûts sont définis au paragraphe 8.3 des Principes directeurs :

« Un ARC est un accord-cadre qui permet à des entreprises industrielles ou commerciales de partager les coûts et les risques de la production ou de l'obtention de biens, de services ou de droits, et de déterminer la nature et la portée des intérêts de chacun des participants dans ces biens, ces services ou ces droits. »

L'existence de plans d'options sur actions pour les salariés pose la question de savoir si les options sont à prendre en compte pour déterminer la contribution de chaque participant à un ARC, notamment lorsqu'un participant contribue à l'accord par l'activité de ses salariés plutôt qu'en numéraire. Dans les cas où il s'avère que les options devraient être prises en compte, des questions se posent sur les principes de valorisation à appliquer.

### 4.1. Exemple

L'application du principe de pleine concurrence à un ARC peut être illustrée avec le cas d'un ARC conclu entre l'entité A, résidant dans l'État A, et l'entité B, résidant dans l'État B, pour développer un bien incorporel de valeur. On suppose que l'arrangement ne comprend aucun transfert de bien incorporel existant. Sur la base d'estimations raisonnables, les participants projettent que A recevra 40 pour cent et B, 60 pour cent du bénéfice total escompté de l'ARC. En conséquence, A et B acceptent de contribuer respectivement à 40 et 60 pour cent des coûts de développement du bien incorporel. Si les coûts cumulés engagés par A et B s'élèvent à 200X sur la période fiscale considérée, la part de A conformément à l'ARC est de 80X (40 pour cent de 200X) et celle de B de 120X (60 pour cent de 200X). Si les États A et B autorisent une déduction des frais de recherche et développement, alors, aux termes du paragraphe 8.23 des Principes directeurs, les entités A et B ont le droit de déduire respectivement 80X et 120X, comme si leur contribution aux coûts avait été versée pour mener des activités de recherche et développement en dehors de tout ARC.

Supposons que durant la période fiscale considérée, les entités A et B engagent effectivement les 200X de coûts consolidés à parts égales au lieu de les engager proportionnellement à leurs quotes-parts respectives dans l'ARC. Comme l'entité B n'a participé réellement qu'à hauteur de 100X, un ajustement serait nécessaire : l'entité B pourrait par exemple verser ou imputer un paiement compensatoire de 20X à l'entité A pour que l'ARC reste conforme au principe de pleine concurrence (voir paragraphes 8.18 et 8.26 des Principes directeurs). En vertu du paragraphe 8.25 des Principes directeurs, le paiement compensatoire devrait être fiscalement considéré comme un coût supplémentaire pour B et comme un remboursement et une réduction de coûts pour A. Si les législations fiscales en vigueur dans les États A et B traitent les paiements compensatoires de manière cohérente par rapport aux coûts correspondants, le paiement compensatoire réduira les déductions accordées à A à 80X et portera celles de B à 120X.

Supposons maintenant qu'une part importante des contributions de l'entité A à l'ARC consiste dans la participation de ses salariés au développement du bien incorporel. Si les salariés de l'entité A étaient rémunérés en totalité en numéraire, il n'y aurait pas de problème en principe pour inclure ces coûts salariaux dans l'ARC, bien que des

problèmes puissent se poser quant aux montants de rémunération pris en compte et à la détermination de la période à laquelle ils sont afférents. Supposons, toutefois, qu'une part importante de la rémunération de ces salariés se fasse sous la forme d'options sur des actions de l'entité A, alors que l'entité B n'a pas de plan d'options. Les questions clés qui se posent sont les suivantes :

- Faut-il ou non comptabiliser les options dans le calcul de la contribution de l'entité A à l'ARC et des droits futurs sur le bien incorporel développé (section 4.2 ci-dessous)?
- Dans les cas où les options sont prises en compte, quels devraient être les principes de valorisation appliqués (section 4.3)?

#### **4.2. *Faut-il comptabiliser les options dans le calcul des contributions respectives à un ARC?***

Dans l'exemple ci-dessus (section 4.1), si 30X des 100X des coûts engagés par l'entité A prenaient la forme d'options octroyées aux salariés en rémunération de l'activité de développement d'un bien incorporel mais n'étaient pas considérés comme des contributions aux termes de l'ARC, le total des contributions n'atteindrait que 170X. La quote-part de A conformément à l'accord serait de 68X (40 pour cent de 170 X) et celle de B de 102X (60 pour cent de 170X). Comme l'entité B n'a effectivement contribué qu'à hauteur de 100X, l'entité B devrait effectuer un paiement compensatoire de 2X à l'entité A. Ce paiement serait donc inférieur de 18X au paiement versé dans le premier exemple parce que, dans ce second exemple, les participants ne considèrent pas les 30X d'options comme une contribution de A dont B doit supporter 60 pour cent au titre de l'ARC (60 pour cent de 30X = 18X).

Il y a eu des discussions animées dans les milieux d'affaires sur cette question et certains commentateurs ont exprimé des positions défavorables à la prise en compte des options dans la contribution des participants à un ARC. L'un de leurs principaux arguments est que des tierces parties traitant en toute indépendance n'incluent pas et n'incluraient pas les options dans les facturations effectuées conformément à un ARC. Cet argument soulève un certain nombre de questions.

L'application du principe de pleine concurrence est généralement basée sur une comparaison des conditions d'une transaction contrôlée avec celles de transactions effectuées entre des entreprises indépendantes (section 2.1 (i) (a) du Chapitre I des Principes directeurs de 1995 en matière de prix de transfert). Pour que cette comparaison soit utile, les caractéristiques économiquement pertinentes des situations comparées doivent être suffisamment comparables. Le paragraphe 1.39 des Principes directeurs de 1995 reconnaît que les entreprises associées peuvent conclure des contrats et des accords beaucoup plus divers que des entreprises indépendantes et qu'elles peuvent passer et passent souvent des accords avec d'autres entreprises associées que l'on ne rencontre que très rarement ou jamais entre entreprises indépendantes. En pareil cas, des difficultés pratiques se posent dans l'application du principe de pleine concurrence. En effet, comme des entreprises indépendantes s'engagent rarement dans des transactions du type de celles auxquelles se livrent des entreprises associées, on n'a que peu ou pas d'élément direct pour déterminer les conditions qui auraient été fixées par des entreprises indépendantes (voir paragraphe 1.10 des Principes).

Lorsque des entreprises indépendantes effectuent des transactions du type de celles conclues entre entreprises associées, il ne suffirait pas de relever simplement des cas dans

lesquels des entreprises indépendantes n'ont pas inclus les options pour les salariés dans leurs ARC. Il faudrait également étudier les caractéristiques économiques pertinentes des situations comparées pour comprendre pourquoi les entreprises indépendantes n'ont pas inclus les options pour les salariés dans le calcul des contributions des participants à leur ARC. Lorsque l'étude du contexte montre que les entreprises associées ont agi d'une manière comparable à celle des entreprises indépendantes, cela fournit une très bonne preuve de transactions conformes au principe de pleine concurrence – que les entreprises indépendantes aient inclus les options pour les salariés dans l'évaluation des contributions d'un participant à l'ARC ou qu'elles les aient exclues.

D'un autre côté, lorsque l'étude du contexte montre que les entreprises associées ont agi d'une manière qui n'est pas comparable à celle des entreprises indépendantes (c'est-à-dire compte tenu des preuves disponibles sur les conditions qui auraient été établies entre entreprises indépendantes), alors il y a lieu de se référer aux paragraphes 1.40, 1.39 et 1.10 des Principes directeurs pour déterminer quel comportement il y aurait raisonnablement lieu d'attendre d'entreprises indépendantes agissant en toute indépendance dans des circonstances cohérentes sur le plan économique avec les conditions fixées entre les entreprises associées.

Une des raisons possibles expliquant la décision des participants de ne pas inclure les options sur actions dans la détermination de leur contribution à un ARC est la non prise en compte des options sur actions en charges au sens des normes comptables. Ce comportement pourrait changer avec l'évolution des normes comptables, ce qui pourrait laisser supposer que cette explication en faveur de la non prise en compte n'est pas adéquate pour une analyse de prix de transfert parce qu'elle repose sur des normes comptables qui peuvent changer. Toutefois, certains commentateurs estiment que ce comportement de non prise en compte des options par des tiers devrait être pris pour ce qu'il est, sans en chercher les causes sous-jacentes. Ces commentateurs suggèrent que, bien qu'il puisse être commercialement rationnel d'inclure les options dans la détermination des contributions à un ARC, et bien que le fait que des tiers ne l'aient pas fait du fait des normes comptables puisse être le reflet d'une carence du marché à prendre correctement en compte les options sur actions, la non inclusion serait toutefois cohérente avec les principes en matière de prix de transfert parce qu'elle reflèterait correctement le comportement de parties indépendantes sur le marché. Selon ce point de vue, si, au moment d'une modification des normes comptables, les participants à un ARC commençaient à adopter une attitude commercialement rationnelle en prenant en compte les options sur actions, ce changement serait le reflet d'une correction de la carence actuelle du marché du fait d'une augmentation du volume et de la précision de l'information fournie au marché par le biais de la comptabilité financière.

Une autre raison possible pour exclure les coûts des options des contributions des participants à un ARC peut être la difficulté perçue à prendre en compte les options. Certains commentateurs ont suggéré que, comme pour la carence liée aux normes comptables, ce pourrait être une explication valable pour la non inclusion du point de vue des prix de transfert parce cela reflèterait la manière dont des parties indépendantes agissent sur le marché. Dans le cadre des nouvelles normes comptables, la perception de la difficulté pourrait diminuer et résulter en un comportement d'inclusion des coûts des options.[] Comme c'est le cas pour la discussion des normes comptables, d'autres commentateurs ont suggéré que la difficulté ou la perception d'une difficulté n'est pas une base appropriée pour l'exclusion de ces coûts parce qu'en fait elle repose sur des facteurs externes non économiques et non sur une analyse de prix de transfert.

Il peut aussi y avoir des cas dans lesquels les tiers indépendants omettent d'inclure les options sur actions, mais ont en fait une relation économique qui est très différente de la relation économique entre les participants à un ARC. Le fait de ne pas inclure les options dans ces circonstances n'implique pas nécessairement que des parties en conditions de pleine concurrence ne prendraient pas les options en compte dans le contexte d'un arrangement similaire à un ARC.

Il se peut également que les participants aux ARC respectant le principe de pleine concurrence n'incluent pas spécifiquement d'options dans les ARC parce qu'elles sont implicitement considérées dans l'accord global ou qu'elles en sont des compensations intentionnelles. Il peut y avoir des cas où les deux parties à l'ARC attribuent proportionnellement des quantités similaires d'options à leurs salariés et peuvent donc convenir d'exclure ces options sans pour autant déséquilibrer l'accord, ou des cas où l'effet escompté des options sur l'équilibre de l'ARC soit négligeable. Ainsi, par exemple, si une analyse des comportements d'entreprises indépendantes données montrait que les coûts des options ont été laissés en dehors de l'accord parce que la valeur agrégée des options attribuées à leurs salariés respectifs était pratiquement identique, les entreprises associées pourraient alors très bien ne pas tenir compte des options lorsque la valeur agrégée des options distribuées à leurs salariés respectifs est pratiquement identique (*cf.* paragraphes 1.60-1.64 des Principes directeurs de 1995 sur les compensations intentionnelles). En revanche, si la valeur agrégée des options attribuées aux salariés d'une entreprise associée est matériellement différente de la valeur agrégée des options attribuées dans l'autre entreprise associée, alors il ne serait pas nécessairement approprié de ne pas tenir compte des options.

Une autre raison possible, fréquemment mise en avant, est que des entreprises indépendantes ne voudraient pas inclure les options qu'elles ont respectivement émises car le montant en serait trop imprévisible. Cela pourrait être problématique lorsque l'arrêté contractuel est effectué à la date de la levée des options - en fonction des faits et des circonstances propres à chaque cas - mais ce n'est pas *nécessairement* un argument contre la prise en compte des options en soi. Les employeurs peuvent décider d'émettre ou non des options pour leurs salariés et éventuellement d'assumer les risques associés à l'émission des options pour des raisons qui ont trait à la fois à leur politique de rémunération et à leur appréciation interne de l'évolution des options et des actions attribuées à leurs salariés. La question de savoir si d'autres sociétés participant à un ARC avec l'employeur seraient prêtes, dans des conditions de pleine concurrence, à supporter ces risques, est un problème différent et c'est une question factuelle qui devrait faire l'objet d'un examen au cas par cas. En l'absence d'éléments factuels probants, il est difficile de répondre à la question de savoir comment des parties indépendantes se comportent effectivement. On peut seulement supposer le comportement que des entreprises indépendantes *auraient adopté* dans des circonstances économiques comparables.

L'application du principe de pleine concurrence aux ARC se concentre principalement sur la notion de bénéfices escomptés et reconnaît que les contributions des participants peuvent revêtir diverses formes (par exemple en numéraire, ou en nature). Par conséquent, un argument en faveur de la prise en compte des plans d'options sur actions pour les salariés dans le contexte des ARC consisterait à dire qu'une entreprise indépendante agissant en pleine concurrence et se comportant d'une manière commercialement rationnelle ne conclurait pas un ARC qui ne tiendrait pas compte d'un élément significatif de la contribution des entreprises. Dans l'exemple ci-dessus (section 4.1), l'entité A ne conclurait probablement pas un accord au titre duquel elle apporterait

tous les services de développement du bien incorporel, où une partie significative de la contribution sous forme de rémunération pour ces services prend la forme d'options sur actions, si l'entité A ne recevait que 40% des bénéfices escomptés de l'accord (à moins que l'entité B omette de sa contribution un élément de même valeur).

De plus, il est peu probable qu'une partie indépendante conclurait un ARC qui ne tienne pas compte d'un élément de rémunération en nature significatif tel que des options. Par exemple, supposons que l'entité A rémunère ses employés exclusivement en numéraire et que l'entité B rémunère ses employés exclusivement en options. Dans la négociation de l'ARC, les parties se mettent d'accord pour valoriser leurs contributions sur la base de la rémunération des employés et s'accordent par ailleurs sur la valorisation des options octroyées par l'entité B à ses employés. Dans ce cas, on peut penser que des parties indépendantes prendraient en compte la valeur des options, car si tel n'était pas le cas la contribution de l'entité B serait ignorée, malgré le fait que les parties soient d'accord pour considérer que ces services ont une valeur. Bien entendu, la question de savoir si une rémunération en nature, et notamment des options, devrait être prise en compte dans un cas particulier donné repose sur la détermination de ce que des parties indépendantes agissant en pleine concurrence auraient fait dans les circonstances de ce cas.

Finalement, il convient d'accorder une attention particulière au cas où une partie seulement de l'activité du salarié est allouée à l'ARC. La détermination de la part de ses options à affecter à l'ARC peut dépendre, par exemple, des critères d'attribution des options, par exemple si elles sont expressément associées à la réussite d'un programme de recherche spécifique qui entre ou n'entre pas dans le champ de l'ARC (voir le paragraphe 8.16 des Principes directeurs sur les biens ou services qui sont utilisés en partie pour l'activité de l'ARC et en partie pour d'autres activités professionnelles du participant).

### ***4.3. Lorsque les options sont incluses dans la valorisation des contributions des participants à l'ARC, quels devraient être les principes de valorisation?***

#### **4.3.1. Coût ou valeur de marché ?**

Dans les cas où il est établi que les options doivent être prises en compte dans les ARC, la question suivante est de savoir comment évaluer ces options. On ne s'étonnera pas qu'un grand nombre de questions discutées dans le cadre de la Situation I soient pertinentes ici encore : la diversité des normes comptables, la mesure dans laquelle les plans à effet dilutif représentent un coût, etc.

En supposant qu'il soit établi que les options sur actions pour les salariés doivent être prises en compte dans un ARC donné, les questions fondamentales qui se posent sont les suivantes :

- Dans le contexte d'un ARC, les options sur actions pour les salariés doivent-elles être prises en compte à leur coût ou à leur valeur de marché.
- Quel doit être la date de mesure.
- Et comment déterminer la période sur laquelle les options sur actions sont allouées.

Pour déterminer si un ARC respecte le principe de pleine concurrence, il est indispensable de mesurer la valeur ou le montant de la contribution de chaque participant à l'accord (paragraphe 8.13 des Principes directeurs). Conformément au principe de pleine concurrence, la valeur de la contribution de chaque participant doit être cohérente avec la valeur que des entreprises indépendantes auraient attribuée à cette contribution dans des conditions comparables (paragraphe 8.14 des Principes directeurs). L'orientation donnée au paragraphe 8.15 des Principes directeurs ne se réfère pas seulement aux coûts pour mesurer la valeur des contributions aux ARC selon le principe de pleine concurrence, mais reconnaît aussi la possibilité d'utiliser le prix de marché :

« Aucun résultat spécifique ne peut être fourni pour toutes les situations et les problèmes doivent plutôt être résolus au cas par cas, dans le respect de l'application générale du principe de pleine concurrence. Les pays ont l'expérience de l'utilisation des coûts aussi bien que des prix du marché pour déterminer la valeur des contributions à des ARC conformes au principe de pleine concurrence. Il n'est probablement pas facile de déterminer la valeur relative de la contribution de chaque participant sauf lorsque toutes les contributions sont intégralement versées en numéraire, par exemple lorsque l'activité est exercée par un prestataire de services extérieur ou lorsque les coûts sont financés conjointement par tous les participants. »

Pour évaluer les contributions des participants à l'ARC, on pourrait suivre une approche qui ne nécessite pas de mesurer les coûts des services rendus par les employés des participants, (c'est-à-dire leur rémunération). Une telle méthode de valorisation ne se référerait ni à la rémunération ni à des composantes de la rémunération, mais plutôt à la valeur de marché des services qui sont contribués.

Dans d'autres cas, les coûts de rémunération sont pertinents pour valoriser les contributions des participants à un ARC. La conclusion des discussions concernant la Situation I est que la facturation des options peut être justifiée et ne dépend pas du fait que le plan d'options soit à effet dilutif ou non. S'agissant des ARC, les points de vue divergent. Certains commentateurs font observer qu'il n'y a rien dans les Principes directeurs de 1995 sur les ARC qui laisse entendre qu'il y ait lieu de traiter de façon radicalement différente les plans d'options selon qu'ils sont ou non à effet dilutif. Au contraire, le fait que les Principes directeurs reconnaissent que, selon des conditions précises, c'est le coût ou la valeur du marché qui peut être plus approprié, est bien compatible avec la conclusion selon laquelle s'il faut tenir compte des plans d'options dans les ARC, la réponse doit être la même que ceux-ci soient ou non à effet dilutif et qu'un coût réel soit ou non enregistré dans les comptes financiers. D'autres commentateurs font observer que le Chapitre des Principes directeurs concernant les ARC ne visait pas à aborder la question des options sur actions et que lorsqu'une dépense n'est pas engagée, comme dans un plan à effet dilutif, le coût d'opportunité n'a pas à être automatiquement pris en compte en tant que contribution.

#### 4.3.2. *Date de valorisation*

En théorie, la date de valorisation peut être la date d'octroi, la date d'exercice, ou n'importe quel moment entre les deux. La date de valorisation a un impact sur la valorisation et ne doit pas être confondue avec la période sur laquelle les options doivent être étalées (cette question est abordée à la sous-section 4.3.3 ci-après). Le choix de la date de valorisation est lié avec la méthode de répartition des risques et par conséquent est l'un des paramètres qui doivent être décidés entre les participants à l'ARC lorsqu'ils entrent dans l'accord (voir paragraphe 8.42 f) des Principes directeurs de 1995).

Dans l'exemple décrit à la section 4.1 ci-dessus, l'entité A et l'entité B pourraient se mettre d'accord pour que la valorisation de leurs contributions à l'ARC inclue la valeur à la date d'octroi des options octroyées aux salariés de l'entité A. Cela signifierait que l'entité B ne partagerait pas les risques subséquents liés aux options de l'entité A (en particulier les risques d'augmentation ou de baisse de la valeur des actions sous-jacentes). Le principal avantage de cette approche est qu'elle donnerait une certaine sécurité à l'entité B (voir l'argument décrit ci-avant concernant le caractère *non prévisible* des montants lorsque le règlement intervient à l'exercice).

Une autre approche consisterait à partager le risque de l'option au prorata de la part des coûts au titre de l'ARC. Si l'on applique cette approche à l'exemple développé à la section 4.1 ci-dessus, l'entité A et l'entité B se mettraient d'accord à la date d'attribution pour payer leur part proportionnelle de la différence entre le prix de l'action et le prix d'exercice à la date de la levée de l'option (« spread ») (ainsi que les coûts administratifs y afférents). Si l'on suit cette approche, on pourrait considérer que cet accord intervenu à la date d'attribution des options, pour partager la différence à la date d'exercice, équivaudrait à la contribution d'une option par l'entité A à l'ARC. En conséquence, la valeur contributive par l'entité A à la date d'attribution pourrait être déterminée par référence à la valeur de marché de pleine concurrence de ses options sur actions et c'est le fait même d'entrer dans l'accord à la date d'attribution qui constituerait la contribution de pleine concurrence à l'ARC, en conformité avec l'Article 9, nonobstant le fait que les paiements effectifs par l'entité A ne sont pas effectués avant la date d'exercice. Cette approche présente une commodité administrative à deux égards à savoir d'une part qu'il n'est pas nécessaire d'évaluer l'option à la date d'attribution ou à la date d'exercice et que par ailleurs les informations financières nécessaires pour fixer les conditions de l'accord dans ce cas sont immédiatement disponibles (puisque ce sont les mêmes informations que celles dont les salariés auraient besoin pour vérifier la bonne exécution du contrat d'options).

La question de savoir si une répartition donnée des risques (et par conséquent une date de valorisation donnée) traduit un comportement de pleine concurrence est une question factuelle qui devrait faire l'objet d'un examen au cas par cas.

Il existe un autre point de vue selon lequel des parties indépendantes agissant dans des conditions de pleine concurrence n'auraient pas accepté la répartition des risques ci-avant décrite. Selon ce point de vue, les participants de pleine concurrence à un ARC donné n'accepteraient pas de partager d'emblée (au moment de l'établissement du plan d'options pour les salariés), un coût dont le montant est incertain alors que les risques associés qu'ils supporteraient sont liés à l'apport (main-d'œuvre) utilisé par un membre de l'ARC. Selon ce point de vue la seule valorisation des options pour les salariés aux fins de prise en compte dans le contexte d'un ARC qui soit cohérente avec le principe de pleine concurrence est celle qui est effectuée au moment où les options sont attribuées aux employés du ou des participants à l'ARC.

Une deuxième préoccupation potentielle liée à cette approche concerne son caractère apparemment artificiel; en effet on peut considérer qu'elle implique l'introduction de deux transactions qui s'annulent mutuellement: l'une de l'entité participante (mère) facturant à l'entité participante (filiale) la valeur de marché des options attribuées, et la deuxième une option de vente de l'entité participante (filiale) à la société mère, dont l'effet (du point de vue de l'entreprise filiale) consiste à échanger un prix connu sur une période connue contre un prix inconnu sur une période inconnue.

Enfin, une préoccupation possible est que des méthodes fondées sur l'utilisation du différentiel à la date d'exercice (« spread ») ne produisent pas des résultats de pleine concurrence, dans la mesure où elles partent des avantages obtenus par les salariés.

#### 4.3.3. Période sur laquelle les options sur actions doivent être allouées

Comme cela a été dit à la section 2.1.1 (iii) ci-dessus, la période sur laquelle les options doivent être allouées dépend de l'objectif du plan d'options concerné et doit en premier lieu être documentée de manière cohérente avec l'objectif du plan d'options. En ce qui concerne la période sur laquelle les contributions à un ARC sous la forme d'options doivent être affectées, ce devrait être en principe la période d'activité rémunérée par les options. Comme cela a été dit plus haut, cette approche semble éliminer la date d'exercice comme période appropriée sur laquelle enregistrer le coût total des options : les options ne sont jamais destinées à rémunérer les salariés pour leur travail au cours de l'année de levée des options, ne serait-ce que parce qu'à la date de l'attribution, l'employeur ne sait pas au cours de quelle année le salarié va lever les options. Prendre en compte les options uniquement à la date d'exercice créerait un certain nombre de difficultés. Premièrement, cela pourrait impliquer une charge rétroactive pour des services déjà consommés et pouvant même se rapporter à une période où l'ARC n'existait pas encore. En outre, comme il est apparu à la sous-section 2.1.1 (d) (ii) ci-dessus, la nécessité de tenir compte des risques de hausse ou de baisse de la valeur des actions impliquerait généralement que les participants soient en mesure, à la date d'attribution des options, de mesurer les contributions à l'ARC ou de s'accorder sur les techniques possibles de minimisation des risques. Les options pourraient donc, par exemple, être traitées comme des coûts pour la période d'activité à laquelle elles se rapportent.

Pour illustrer ce point, prenons l'exemple d'un ARC conclu pour une période de trois ans allant du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2005. Nous supposons que les options sont prises en compte dans la valorisation des contributions des participants à un ARC, les contributions des participants consistant dans l'activité des salariés ainsi rémunérés (section 4.2 ci-dessus). Premièrement, examinons le cas où un participant à l'ARC a octroyé des options le 29 décembre 2002, avec acquisition définitive par les bénéficiaires au 29 décembre 2005. Si les options sont considérées comme la rémunération d'une activité salariée pour la période comprise entre la date d'attribution et la date de disponibilité des options, la quasi-totalité de leur valeur devrait être affectée à l'ARC. Par ailleurs, si les options constituent une rémunération du travail fait au cours d'une période antérieure à la date d'attribution, leur valeur ne doit pas du tout être imputée à l'ARC. Deuxièmement, examinons le cas d'un autre plan d'options dont la date d'attribution serait le 29 décembre 2005. Dans le cadre de cette approche, si un tel plan est considéré comme la rémunération de services futurs à fournir après la cessation de l'ARC, il ne doit donc pas être pris en compte pour évaluer la contribution du participant à l'ARC. Mais s'il s'agit d'une rémunération d'une activité salariée effectuée avant la date d'attribution, c'est-à-dire au cours de l'année civile 2005, sa valeur doit être prise en considération. Ces exemples illustrent l'importance de bien identifier la période d'activité salariée rémunérée par l'attribution d'options, comme cela a été dit à la sous-section 2.1.1 (b) (iii).

Étant donnée la complexité présumée d'une approche de traçabilité en pratique, une autre approche qui pourrait être adoptée pour des raisons administratives consisterait à choisir un moment unique où les options seraient d'une manière générale considérées comme une contribution à l'ARC. Ce moment pourrait par exemple être la date

d'acquisition définitive des options ou la date d'octroi. En suivant une telle règle, les options pourraient par exemple être regardées comme des contributions à l'ARC si elles sont octroyées à un employé dont l'activité au moment choisi (par exemple à la date d'acquisition définitive ou à la date d'octroi) est liée à l'activité couverte par l'ARC.

#### **4.4. *Interactions entre les dispositions des conventions et les règles de droit interne***

Aux termes du paragraphe 8.23 des Principes directeurs,

« Les contributions versées par un participant à un ARC doivent être traitées d'un point de vue fiscal selon les règles fiscales générales qui seraient applicables à ce participant si les contributions étaient effectuées en dehors d'un ARC pour effectuer l'activité qui fait l'objet de l'accord (par exemple pour mener des activités de recherche-développement, obtenir un intérêt dans des biens nécessaires à l'exercice de l'activité de l'ARC). Le caractère de la contribution, par exemple une dépense de recherche-développement, dépendra de la nature de l'activité entreprise par l'ARC et déterminera son traitement d'un point de vue fiscal ». [ ... ]

En conséquence, quand un participant contribue à un ARC par le travail de ses salariés rémunérés au moyen d'options, ladite contribution devrait faire l'objet d'un traitement fiscal identique à ce que prévoiraient les dispositions fiscales générales pour ce participant s'il attribuait des options à des salariés exerçant des activités similaires en dehors de l'ARC.

#### **4.5. *Conclusion préliminaire sur la Situation III***

On a pour l'instant une expérience limitée et relativement peu d'éléments de preuve concernant la manière dont des entreprises indépendantes traitent les options lors de l'évaluation des contributions des participants à un ARC. On ne peut que subodorer ce que des entités indépendantes auraient fait dans des conditions de pleine concurrence. Il existe également des arguments pour considérer que, si les options sont de la rémunération, des entreprises indépendantes n'adhéreraient pas à un ARC dans le cadre duquel une composante importante de la rémunération des salariés ne serait pas prise en compte pour le calcul de leurs contributions respectives. Certains commentateurs sont opposés à l'inclusion des options des salariés dans les ARCs car ils considèrent que des parties indépendantes n'incluent pas et n'incluraient pas les options dans la valorisation des contributions des participants à un ARC.

Si on admet que les options des salariés doivent être prises en compte dans la valorisation des contributions des participants à un ARC, il existe toujours une différence fondamentale entre l'approche basée sur les coûts et l'approche fondée sur le prix du marché pour déterminer la valeur de la contribution d'un participant - ces deux approches sont reconnues dans les Principes directeurs et c'est un domaine dans lequel les pratiques diffèrent parmi les pays de l'OCDE.

La période sur laquelle les options doivent être imputées est un aspect particulièrement important dans le contexte des ARC. En général, si les options sont considérées comme la rémunération d'une activité exercée durant la période comprise entre la date d'attribution des options et la date d'acquisition définitive des droits par les salariés, il s'ensuit que leur imputation à l'ARC devrait s'effectuer sur cette même période. Une approche basée sur un moment unique à définir (par exemple date d'octroi

ou date d'attribution définitive) peut également être envisagée pour des raisons de simplicité administrative.

## Notes

1. Il peut également y avoir d'autres différences. Par exemple, les règles fiscales nationales concernant les transactions effectuées par une entreprise sur ses propres actions varient d'un pays à l'autre.
2. Ceci est cohérent avec la conclusion atteinte du point de vue de l'imposition des salariés et aux fins de l'Article 15 du MCF, voir «Plans d'options d'achat d'actions pour les salariés : problèmes transfrontaliers concernant l'impôt sur le revenu» : le Comité des Affaires fiscales a convenu que tout avantage généré par l'option jusqu'au moment où l'option est exercée, vendue ou cédée de toute autre manière doit le plus souvent être traité comme un revenu du travail auquel l'Article 15 s'applique.
3. En théorie et nonobstant les restrictions juridiques ou managériales, SUBCO pourrait s'engager à fournir ces actions aux salariés qui exercent leurs options d'achat d'actions, par exemple en achetant des actions sur le marché, sans la participation de TOPCO.
4. Sous réserve d'un classement possible en tant que contribution au capital, aspect qui n'est pas abordé dans la présente note.
5. Un raisonnement similaire s'appliquerait dans les cas où les salariés bénéficiant des options participent à une activité de service pour des clients tiers de leur employeur.
6. Une préoccupation similaire est exprimée à la section 2.1.1 (b) (v) Stratégies des entreprises et à la section 2.1.2 (iii) qui examine les méthodes de calcul du prix de transfert possibles et une approche basée sur le point de vue de SUBCO
7. Cette liste vise à fournir des indications sur les informations fondamentales requises sur les conditions contractuelles. Elle ne constitue pas une liste exhaustive de toutes les exigences de documentation des accords d'options aux fins du calcul du prix de transfert.
8. Si les options acquises ne couvrent pas parfaitement les obligations nées des options accordées, TOPCO supportera un coût additionnel égal à la valeur actuelle du futur prix d'exercice de ces options moins la valeur actuelle du prix d'exercice des options par les salariés de SUBCO.
9. Un raisonnement similaire s'applique dans les cas où un salarié est employé par TOPCO lorsqu'il reçoit les options et passe chez une filiale SUBCO avant de les exercer.
10. En fonction de la méthode de prix de transfert convenue, de la date de valorisation et de la répartition, entre TOPCO et SUBCO, des risques liés à un écart éventuel entre le taux d'exercice effectif de leurs options par les salariés de SUBCO et le taux initialement escompté.
11. Sachant que cette opération donne à TOPCO les avantages non négligeables des stratégies de couverture, à savoir : protection contre des sorties de trésorerie futures imprévisibles et non quantifiables et contre un profil de bénéfices volatile. Un autre argument est que, du point de vue des actionnaires de TOPCO, l'effet sur les revenus est le même que l'on utilise un plan avec ou sans effet dilutif, et que par conséquent il s'ensuit que, dans le cas d'un plan à effet dilutif, il y a décision du groupe de ne pas se couvrir.

12. Ceci ne tient pas compte des cas où TOPCO ne facture pas à SUBCO ou facture moins que le montant de pleine concurrence pour la fourniture d'un plan d'options sur actions aux salariés de SUBCO, ni du cas où la fourniture d'un plan d'options sur actions s'effectue sous forme d'une contribution de TOPCO au capital de SUBCO.
13. On suppose dans cet exemple que le choix de la méthode du coût de revient majoré est conforme au principe de pleine concurrence. Il peut être également nécessaire de considérer dans quelle mesure les options constituent une rémunération des activités des actionnaires (voir le point 7.9 des Principes directeurs de 1995), mais la présente note n'aborde pas cette question.
14. Comme on peut le lire dans le paragraphe 2.34 des Principes directeurs de 1995, «une transaction sur le marché libre est comparable à une transaction contrôlée (c'est-à-dire constitue une transaction comparable sur le marché libre) pour l'application de la méthode du prix de revient majoré si l'une des deux conditions suivantes est remplie : 1) aucune différence (s'il en existe) entre les transactions faisant l'objet de la comparaison ou entre les entreprises effectuant ces transactions, n'est susceptible d'avoir une incidence sensible sur la marge sur le prix de revient pratiqué sur le marché libre, ou 2) des correctifs suffisamment exacts peuvent être apportés pour supprimer les effets matériels de ces différences». plans d'options pour les salariés étant plus courants dans les sociétés cotées et les « start-ups », il se peut qu'en pratique beaucoup de comparables réellement indépendants n'aient pas de plans d'options significatifs.
15. Les plans d'options pour les salariés étant plus courants dans les sociétés cotées et les « start-ups », il se peut qu'en pratique beaucoup de comparables réellement indépendants n'aient pas de plans d'options significatifs.
16. Par exemple, l'exposé-sondage de l'IASB et la Déclaration n°123 du FASB exigent la communication d'informations détaillées, y compris les conditions d'acquisition définitive des options, un descriptif détaillé de la méthode utilisée pour mesurer la juste valeur, les modèles de valorisation des options et les données entrées dans le modèle, le total des charges constatées pour la période considérée et les modalités précises du plan.

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16  
IMPRIMÉ EN FRANCE  
(23 2005 07 2 P 1) ISBN 92-64-03610-5 – n° 83418 2005

# Études de politique fiscale de l'OCDE

## La taxation des options de souscription ou d'achat d'actions destinées aux salariés

Les plans d'options de souscription ou d'achat d'actions destinés aux salariés sont aujourd'hui un élément courant de rémunération dans les entreprises multinationales. Cette publication est consacrée aux nombreux problèmes fiscaux qui se posent aux bénéficiaires de ces options et aux entreprises qui les attribuent.

En s'attachant tout d'abord aux questions fiscales internes, on examine quel est le régime fiscal qui n'inciterait pas fiscalement une société à accroître ou réduire l'utilisation de ces options et qui serait neutre pour le choix entre l'attribution d'options ou le versement d'un salaire. Cette démarche n'a aucun caractère prescriptif et vise à servir de référence aux responsables chargés de ces questions. On trouvera aussi un panorama de la taxation des options de souscription ou d'achat d'actions dans les pays de l'OCDE pour 2002, avec calcul du taux effectif d'imposition comparé à l'impôt sur les revenus salariaux ordinaires.

L'étude porte ensuite sur les questions de fiscalité internationale. Elle traite en particulier du moment auquel les options procurent leurs avantages, de la distinction entre revenus du travail et plus-values en capital, ainsi que de la détermination des services auxquels les options se rattachent. Ce sont autant d'éléments à prendre en compte pour l'application des conventions fiscales reposant sur le *Modèle de convention fiscale de l'OCDE*, et les modifications corrélatives des commentaires du Modèle sont analysées dans le détail. Enfin, cette étude examine les effets sur le plan des prix de transfert dans les trois situations suivantes : lorsqu'une entreprise attribue des options aux salariés d'une filiale étrangère, lorsqu'on applique des méthodes de calcul des prix de transfert qui font intervenir les coûts de rémunération et lorsque les salariés bénéficiant d'options participent à des activités qui donnent lieu à un accord de répartition des coûts.

Cette étude détaillée est indispensable pour bien comprendre tous les tenants et les aboutissants de la taxation des options de souscription ou d'achat d'actions destinées aux salariés.

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes :

<http://www.sourceocde.org/fiscalite/9264036105>

<http://www.sourceocde.org/emploi/9264036105>

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder via :

<http://www.sourceocde.org/9264036105>

SourceOCDE est une bibliothèque en ligne qui a reçu plusieurs récompenses. Elle contient les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'OCDE. Pour plus d'informations sur ce service ou pour obtenir un accès temporaire gratuit, veuillez contacter votre bibliothécaire ou [SourceOED@oecd.org](mailto:SourceOED@oecd.org).

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

OCDE 

ÉDITIONS OCDE

ISBN 92-64-03610-5  
23 2005 07 2 P



9 789264 036109