

Le gouvernement du Canada présente des mesures fiscales applicables aux options d'achat d'actions d'employés octroyées le 1er janvier 2020 ou ultérieurement

21 JUIN 2019 14 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit des régimes de retraite et des avantages sociaux](#)
- [Droit du travail et de l'emploi](#)
- [Fiscalité](#)
- [Fiscalité internationale](#)
- [Gouvernance d'entreprise](#)
- [Marchés financiers](#)
- [Rémunération des dirigeants](#)
- [Services financiers](#)

Auteurs(trice): [Lynne Lacoursière](#), [Dov Begun](#), [Alain Fournier](#), [Colena Der](#)

Sommaire

- Le 17 juin 2019, le gouvernement du Canada a déposé un avis de motion de voies et moyens proposant les changements qui suivent à la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada en vue de mettre en œuvre les propositions relatives aux options d'achat d'action énoncées dans le budget fédéral de 2019 (le budget de 2019).
- Les changements s'appliqueront aux options d'achat d'actions d'employés octroyées par des sociétés et des fiducies de fonds communs de placement le 1^{er} janvier 2020 ou ultérieurement (après les prochaines élections fédérales). Le traitement fiscal des options accordées avant 2020 demeure inchangé.
- De façon générale, pour les options d'achat d'actions d'employés octroyées après 2019
 - par des employeurs qui sont des sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) ou d'autres sociétés qui ne sont pas des SPCC, mais des « entreprises en démarrage, émergentes ou en expansion » (qui seront définies par voie de règlement après une période de consultation des intervenants qui prendra fin le 16 septembre 2019), les options seront assujetties au régime fiscal actuel (et nous les désignerons sous le nom d'« options admissibles »); les employés auront ainsi droit à des déductions relatives aux options d'achat (équivalant à la moitié des avantages fiscaux obtenus lors de la levée de certaines options d'achat d'actions);
 - par d'autres sociétés et des fiducies de fonds communs de placement, les options seront assujetties au régime fiscal actuel (c'est-à-dire qu'elles seront des « options admissibles »), à moins qu'elles ne soient supérieures au plafond annuel de 200 000 \$ (décris ci-dessous) ou que l'employeur ne les désigne, au moment de l'octroi, comme étant des options assujetties au nouveau régime fiscal (que nous appellerons alors des « options non admissibles »); les employés n'auront ainsi pas droit à des déductions à l'égard des options d'achat;
 - une déduction de l'employeur peut être offerte pour les avantages obtenus par des employés, mais uniquement à l'égard des options non admissibles, sous réserve du

respect de certaines conditions (déescrites ci-dessous).

Contexte

En vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada, lorsqu'un employé lève une option d'achat et acquiert des actions, il obtient un avantage imposable lié à l'emploi correspondant à l'excédent de la valeur des actions, au moment de l'acquisition, sur le prix de levée qu'il a payé pour les actions. Lorsque le prix de levée de l'option est fixé à un montant qui n'est pas inférieur à la juste valeur marchande de l'action au moment de l'octroi de l'option et que certaines autres conditions sont remplies, l'employé peut demander une déduction égale à la moitié de l'avantage imposable (la déduction pour option d'achat d'actions). C'est en raison de cette déduction que les options d'achat d'actions peuvent être imposées au taux applicable aux gains en capital.

Le budget de 2019 proposait un plafond annuel de 200 000 \$ pour les octrois d'options d'achat d'actions qui seraient admissibles à la déduction d'employé. Cette proposition visait les options d'achat d'actions émises par de « grandes entreprises bien établies », alors que les options d'achat d'actions émises par des « entreprises en démarrage et des entreprises en croissance rapide » étaient exclues. Le gouvernement laissait également entendre, sans fournir de détails, que l'employeur peut avoir droit à une déduction pour les avantages liés aux options non admissibles. On peut trouver d'autres détails à ce sujet dans notre bulletin d'actualités Osler précédent.

Les modifications proposées

En termes généraux, les modifications proposées créent deux types d'options d'achat d'actions d'employés :

- les « options admissibles », qui seront assujetties au régime fiscal courant;
- les « options non admissibles », qui seront assujetties au nouveau régime fiscal.

Options admissibles

Les options admissibles seront assujetties au régime fiscal courant, c'est-à-dire que l'employé peut avoir droit à une déduction, et que l'employeur n'aura pas droit à une déduction fiscale pour les options d'achat d'actions obtenues par l'employé.

Les options accordées par des SPCC et des « entreprises en démarrage, émergentes ou en expansion »

Toutes les options d'achat d'actions accordées par des employeurs qui sont des sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) ou d'autres sociétés qui ne sont pas des SPCC, mais des « entreprises en démarrage, émergentes ou en expansion », seront des options admissibles. Les caractéristiques des « entreprises en démarrage, émergentes ou en expansion » seront définies par voie de règlement après une période de consultation des intervenants qui prendra fin le 16 septembre 2019.

Les modifications proposées reconnaissent l'importance des options d'achat d'actions d'employés comme méthode de rémunération bénéficiant d'un traitement fiscal préférentiel pour les « entreprises canadiennes jeunes et en croissance » qui désirent attirer et fidéliser des employés.

Les options accordées par d'autres sociétés et par des fiducies de fonds communs de placement

Les options d'achat d'actions accordées par d'autres sociétés et par des fiducies de fonds communs de placement peuvent également être admissibles, mais uniquement si elles sont inférieures au plafond annuel de 200 000 \$ et que l'employeur ne les désigne pas comme « options non admissibles » (décris ci-dessous).

Ce plafond témoigne du fait que le gouvernement est d'avis que les dirigeants de grandes entreprises bien établies ne devraient pas être rémunérés au moyen de cette méthode à traitement fiscal préférentiel.

Options non admissibles

Les options non admissibles seront assujetties au nouveau régime fiscal, c'est-à-dire que l'employé n'aura pas droit à la déduction d'employé, mais sous réserve de certaines conditions, l'employeur pourrait avoir droit à une déduction fiscale pour les avantages obtenus par l'employé (la déduction de l'employeur).

Les options d'achat d'actions accordées par des fiducies de fonds communs de placement et par des sociétés qui ne sont ni des SPCC, ni des « entreprises en démarrage, émergentes ou en expansion », seront des options non admissibles uniquement si elles ne sont pas inférieures au plafond annuel de 200 000 \$.

Cependant, ces employeurs pourraient décider de désigner, au moment de l'octroi, des options d'achat d'actions qui seraient admissibles comme « options non admissibles », et seront donc assujetties au nouveau régime fiscal. Cela s'apparente aux règles du *United States Internal Revenue Code*, qui autorisent un employeur à désigner des options comme options non admissibles si elles étaient autrement admissibles au traitement fiscal préférentiel accordé aux options d'achats d'actions incitatives.

Les employeurs qui sont des SPCC ou des « entreprises en démarrage, émergentes ou en expansion » ne pourront pas désigner des options qui seraient autrement admissibles comme « options non admissibles ». Par conséquent, ces employeurs ne pourront pas se prévaloir d'une déduction de l'employeur (décrise ci-dessous).

Autres options et rémunération en actions

Les modifications proposées n'ont aucun effet sur l'imposition des options accordées avant 2020.

Elles ne touchent pas non plus l'imposition des options et d'autres modes de rémunération en actions (comme les unités d'actions subalternes, les unités d'actions liées au rendement, les actions à dividende différé, les droits à la plus-value des actions et l'octroi d'actions subalternes) qui ne sont pas admissibles, aux termes du régime fiscal courant, aux déductions pour options d'achat d'actions des employés.

Plafond annuel de 200 000 \$

Ce plafond ne s'appliquera pas aux options admissibles accordées par des employeurs qui sont des SPCC ou d'autres sociétés qui ne sont pas des SPCC, mais des « entreprises en

démarrage, émergentes ou en expansion ».

Le plafond s'appliquera aux options admissibles émises par d'autres sociétés et fiducies de fonds communs de placement, acquises au cours de la même année civile, dans la mesure où la juste valeur marchande des actions faisant l'objet de ces options au moment de leur octroi est supérieure à 200 000 \$. Cela s'apparente au plafond annuel de 100 000 \$ qui s'applique aux options d'achats d'actions incitatives aux termes du *United States Internal Revenue Code*.

Le plafond s'appliquera séparément dans le cas d'options admissibles accordées par des employeurs sans lien de dépendance entre eux.

Exemple

- Le premier exemple présenté dans le document d'information qui accompagne les propositions de modification porte sur un cadre d'une société qui se voit octroyer, en 2020, des options d'achat de 200 000 actions au prix de 50 \$ par action (la juste valeur marchande d'une action à la date d'octroi des actions), avec la possibilité d'en acquérir le quart en 2021, 2022, 2023 et 2024. Au cours de chaque année d'acquisition, la valeur de la tranche d'options à acquérir est établie afin de déterminer si le plafond annuel de 200 000 \$ est dépassé. Dans cet exemple, il est prévu que 50 000 options seront acquises chaque année, entre 2021 et 2024. D'après la juste valeur marchande de 50 \$ au moment de l'octroi, le plafond annuel est dépassé pour chacune des années, de 2021 à 2024. Par conséquent, le traitement préférentiel ne peut être accordé qu'à 4 000 des options au cours de chaque année d'acquisition (200 000 \$, 50 \$) et les 46 000 options restantes ne seraient pas admissibles à une déduction au titre des options d'achat d'actions d'employé.

Règles applicables à l'ordre d'acquisition et règles connexes

Les règles applicables à l'ordre d'acquisition prévoient que si un employé détient à la fois des options admissibles et des options non admissibles qui seraient autrement identiques, les options admissibles seront réputées avoir été levées en premier.

Les options octroyées à différents moments « atteindront » le plafond annuel de 200 000 \$ pour l'année civile d'acquisition, dans l'ordre selon lequel elles ont été accordées. En d'autres mots, les options acquises la même année civile que des options admissibles octroyées précédemment seront des options non admissibles si les options accordées auparavant ont « atteint » le plafond annuel de 200 000 \$ pour cette année civile.

Les propositions de modifications prévoient que si la convention d'achat d'actions précise l'année civile au cours de laquelle une option devient susceptible d'être levée, alors l'option sera considérée comme acquise au cours de l'année précisée, même si l'option peut être acquise avant l'année précisée à la suite d'un événement qui ne peut être raisonnablement prévisible au moment de l'octroi. Dans tout autre cas, l'option sera traitée comme acquise au cours de la première année civile où l'on peut raisonnablement la lever. Cette définition pourrait susciter de grandes incertitudes dans le cas d'options dont les conditions d'acquisition sont fondées sur le rendement (comme le fait de fournir un rendement précis ou les paramètres d'un taux de rendement ou la réalisation d'une opération de liquidité).

Déduction de l'employeur

La *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada interdit depuis longtemps la déduction de l'employeur dans le cas d'options obtenues par un employé. Cependant, le budget de 2019 énonce que cette situation pourrait changer si les options sont entièrement imposables et que la déduction de l'employé ne peut être invoquée.

La déduction de l'employeur proposée constitue une importante modification de la politique fiscale, mais elle est plus restreinte que nous ne l'aurions espéré. Les modifications proposées prévoient une déduction de l'employeur au cours de l'année où un employé se prévaut de l'avantage de lever des options à l'égard d'options non admissibles parce que l'employeur les a désignées comme telles ou parce que les options dépassent le plafond annuel de 200 000 \$.

La déduction de l'employeur équivaut à l'avantage obtenu par l'employé. La déduction est assujettie à certaines conditions, notamment :

- l'employé aurait eu droit à la déduction de l'employé si les options n'avaient pas été des options non admissibles;
- l'employeur a avisé le ministre du Revenu national, en bonne et due forme dans sa déclaration de revenus pour l'année d'imposition au cours de laquelle les options sont octroyées, du fait que les options sont non admissibles;
- l'employeur a fourni un avis écrit à l'employé, au moment de l'octroi des options, selon lequel les options sont non admissibles.

Selon la proposition actuelle, la déduction de l'employeur ne pourrait être demandée lorsque (comme c'est souvent le cas) les options non admissibles sont octroyées par une société mère aux employés d'une filiale. On ignore si c'était l'intention visée.

Si la déduction de l'employeur se solde par une perte pour l'employeur, cette perte serait traitée comme une perte autre qu'en capital pour l'employeur. Cela apporte la certitude que la déduction de l'employeur n'est pas assujettie à la détermination du fait que les dépenses ont été engagées à l'égard du revenu, plutôt que du capital; il s'agit d'une précision attendue, étant donné l'incertitude suscitée par de nombreuses causes portant sur le traitement fiscal des paiements effectués par les employeurs concernant l'annulation d'options.

Exigences en matière de déclaration et de désignation visant les employeurs

Les employeurs, autres que les SPCC et les « entreprises en démarrage, émergentes ou en expansion », seront tenus d'aviser leurs employés par écrit au moment de l'octroi d'options qui seraient autrement des options admissibles si l'employeur les désigne comme non admissibles ou si elles dépassent le plafond annuel de 200 000 \$.

Les employeurs devront également aviser le ministre du Revenu national, en bonne et due forme dans leur déclaration de revenus pour l'année d'imposition au cours de laquelle les options sont octroyées, du fait que les options sont non admissibles.

Il pourrait être difficile de se conformer aux obligations de notification dans le cas d'options dont l'acquisition n'est pas prévue au cours des années civiles précisées.

Report de la mise en œuvre jusqu'en 2020

Les modifications proposées ne s'appliqueront qu'aux options octroyées le 1^{er} janvier 2020 ou ultérieurement (après les prochaines élections fédérales). Ce report de la mise en œuvre des modifications proposées permet au gouvernement de bénéficier de plus de temps pour réagir à la rétroaction reçue dans le cadre de la période de consultation, avant de mettre la dernière main aux modifications.