

Avril 2017

## Options d'achat d'actions accordées à des employés : avons-nous un accord?

Dean Woodward, CPA, CA, est associé fiscaliste au cabinet Collins Barrow de Calgary

À l'automne 2015, le gouvernement libéral a menacé de mettre fin au traitement fiscal préférentiel pour certaines options d'achat d'actions accordées à des employés. Mais après de très nombreuses oppositions, le ministre des Finances Morneau a fini par reculer. En 2016, l'Agence du revenu du Canada a émis des commentaires au sujet de ces règles, pour faire suite à la décision de la cour de l'impôt dans le cas *Transalta v. The Queen* (2012 TCC 86).

### Les règles de l'option d'achat d'actions accordée à des employés

Les règles d'imposition relatives aux avantages des employés découlant d'une convention pour acquérir des actions ou des unités de fonds communs de placement d'un employeur se trouvent à l'article 7 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. En termes généraux, les règles précisent qu'il n'y a aucun avantage quand les options ou les droits sont accordés aux employés; l'avantage est déterminé quand les actions sont effectivement acquises ou que les droits sont aliénés autrement en contrepartie. Quand les titres sont émis, l'avantage est calculé au moment de l'exercice en tant qu'excédent de la valeur des actions sur le prix d'exercice payé par l'employé. L'employé peut demander une déduction distincte sur des options d'achat d'actions de 50 %, pourvu que certaines conditions soient remplies : les actions doivent être accréditatives (généralement, des actions ordinaires simples), et le prix d'exercice payé par l'employé doit être égal ou supérieur à la valeur des actions au moment où les droits ont été accordés. Généralement, l'impôt doit être retenu sur ces avantages, qui souvent exigent une vente immédiate de quelques-unes de ces actions pour financer l'impôt.

Pour les sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC), la déduction de 50 % est offerte aussi aux employés si les actions sont détenues pendant au moins deux ans avant la disposition. L'avantage obtenu des actions de la SPCC est calculé à l'exercice, mais l'imposition est reportée jusqu'à ce que les actions soient vendues. Aucune retenue d'impôt à la source n'est requise en ce qui a trait aux avantages d'options d'achat d'actions d'une SPCC.

Les gains accumulés après l'émission des actions seront généralement traités comme des gains en capital. Pour les actions de SPCC, le titulaire peut être admissible à demander l'exemption cumulative des gains en capital pour mettre les gains en capital à l'abri de l'impôt (mais pas l'avantage d'option d'achat d'actions), pourvu que les différents autres critères pour demander la déduction soient remplis, incluant un niveau minimal d'éléments d'actif dans une entreprise exploitée activement dans la société et une période de détention de deux ans pour les actions en question.

### Déductions de l'employeur

Généralement, les employeurs n'ont pas droit à une déduction pour le coût des titres émis aux employés lorsque l'article 7 s'applique. Si la société paie en espèces l'acquisition des droits, à part dans un scénario d'offre publique d'achat, le paiement est généralement déductible, alors l'employé n'aura pas droit à la déduction de 50 %. Cependant, l'employeur peut généralement choisir de renoncer à déduire le paiement, ce qui rétablit la déduction de l'employé.

### La décision *Transalta*

L'article 7 précise que les différentes règles s'appliquent uniquement là où il y a un accord pour l'émission des actions. Dans *Transalta*, la cour de l'impôt a confirmé que le terme « accord » signifie un accord juridiquement contraignant ou une obligation exécutoire d'émettre les actions. Dans ce cas, l'employeur a émis les actions sans contrepartie aux termes d'un programme incitatif de performance

Avril 2017

## Options d'achat d'actions accordées à des employés : avons-nous un accord?

dans lequel l'émission des actions était totalement basée sur l'évaluation qualitative de l'employeur. La société a argumenté avec succès que les règles de l'article 7 ne s'appliquaient pas. L'arrangement ne constituait pas un « accord » puisque l'émission des actions était entièrement à la discrétion de l'entreprise et ne constituait pas un droit exigible pour l'employé. Ainsi, l'entreprise a été à même de déduire le coût associé à l'émission des actions. Les employés étaient essentiellement indifférents, puisqu'ils seraient totalement imposés sur le bénéfice réalisé de toute façon.

### Commentaires 2016 de l'ARC

À l'automne 2016, la Direction des décisions de l'ARC a traité des points au sujet de cette décision, confirmant son avis selon lequel, lorsque l'émission des actions est entièrement à la discrétion de l'employeur, les règles habituelles régissant les droits sur actions des employés ne doivent pas s'appliquer. L'ARC a précisé que les régimes de « primes discrétionnaires » similaires au régime *Transalta*, dans lequel les employeurs distribuent des actions en fonction d'évaluations qualitatives de performance ne seront pas assujettis à l'article 7. Au contraire, les avantages seront vraisemblablement totalement imposables pour l'employé sans aucune déduction de 50 %, et totalement déductibles pour l'employeur. Cet avis procure l'assurance que le simple paiement d'une prime discrétionnaire au moyen d'actions plutôt que d'argent comptant ne compromettra pas nécessairement la déduction de la prime pour la société.

L'ARC a précisé qu'un régime donnant droit à un employé à des actions basées sur des objectifs de performance mesurables se qualifiera probablement au traitement selon l'article 7. L'article 7 s'appliquera probablement aussi lorsque l'employé a le choix de recevoir des actions ou de l'argent comptant, mais l'arrangement constitue un accord contraignant. Toutefois, si l'employeur a le droit

de choisir de rémunérer l'employé avec des actions ou de l'argent comptant, il n'aura aucun engagement contraignant d'émettre des actions et l'article 7 ne s'appliquera pas. Ce sera le cas aussi pour un régime de droits à plus-value des actions ou un régime d'unités d'action à achat différé, où la société a le droit de s'acquitter de ses engagements en argent comptant ou en actions à sa discrétion.

L'ARC a également traité les options d'achat d'actions avec conditions d'acquisition discrétionnaires, où l'employeur octroie à un employé des options sous réserve de permettre aux employés d'exercer uniquement le nombre spécifié par l'employeur lors de chacune des années suivantes. De tels arrangements ne constitueront pas un accord d'émettre des actions jusqu'à ce que l'avis de temps soit donné confirmant ce qui peut être exercé.

Lorsque les actions sont émises plutôt à une fiducie établie par un employeur au bénéfice des employés, elles sont généralement réputées être détenues par ces employés depuis le moment où la fiducie les a acquises. L'ARC considère une situation dans laquelle les actions ont été émises à une fiducie, mais où aucun employé en particulier n'a obtenu d'actions avant des années ultérieures, et les fiduciaires ont eu la totale discrétion quant à quels employés ont reçu des actions ou si d'autres employés n'en recevaient pas du tout. Sans surprise, l'ARC a conclu que les employés ne seraient pas jugés détenir les actions jusqu'à ce qu'elles soient distribuées par la fiducie. Par conséquent, les employés ne doivent pas, par exemple, avoir détenu les actions durant les deux années requises pour demander la déduction d'options d'achat d'actions de 50 % ou la déduction pour gains en capital pour les actions admissibles de petite entreprise.

Les règles des options d'achat d'actions sont complexes, et la décision *Transalta*, bien que fructueuse pour le contribuable

Page 2

Avril 2017

## Options d'achat d'actions accordées à des employés : avons-nous un accord?

particulier, a rendu les règles un peu plus difficiles à déchiffrer. Une planification minutieuse est nécessaire pour assurer que les programmes de participation des employés fonctionnent comme prévu. Contactez votre conseiller Collins Barrow pour obtenir de l'aide.

**Dean Woodward, CPA, CA**, est associé fiscaliste au cabinet Collins Barrow de Calgary.