



Alerte canadienne – Fiscalité et Services juridiques

Mise à jour économique du gouvernement fédéral – Options d'achat d'actions des employés

Le 15 février 2021

Aperçu

En juin 2019, le gouvernement fédéral canadien a proposé des changements au traitement des options d'achat d'actions des employés afin de limiter la disponibilité de la déduction pour options d'achat d'actions de 50 % pour les particuliers à revenu élevé qui sont des employés de grandes sociétés matures

Personnes-ressources :

Guy Jason

Leader national de gamme de services, Services aux employeurs mondiaux

Tél. : 613-751-6674

Chantal Baril

Associée

Tél. : 514-393-6507

Amélie Desrochers

Associée

Tél. : 514-393-5554

et établies, tout en préservant la déduction pour les employés des sociétés en démarrage et émergentes.

Le 30 novembre 2020, à la suite de l'annonce faite en juin 2019 et des commentaires reçus de la part des intervenants, la vice-première ministre a annoncé que le gouvernement allait de l'avant avec les modifications proposées afin d'imposer un plafond annuel de 200 000 \$ sur le montant de l'octroi d'options qui pourraient être admissibles à la déduction pour options d'achat d'actions. En vertu des règles proposées, les employeurs seraient responsables du suivi de ce plafond pour chaque employé ainsi que d'aviser l'employé et l'Agence du revenu Canada (ARC) si les options accordées sont admissibles à la déduction pour options d'achat d'actions, et ce, dans les 30 jours suivant la date de l'octroi.

Les nouvelles règles proposées s'appliqueraient aux options d'achat d'actions accordées à compter du 1^{er} juillet 2021. Par contre, les options admissibles octroyées à compter du 1^{er} juillet 2021 en remplacement d'options accordées avant cette date, ne seraient pas assujetties aux nouvelles règles.

De plus, les nouvelles règles proposées ne s'appliqueraient pas aux employeurs qui sont des sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) ou des plus petits employeurs (définis ci-dessous)¹.

Définition de « plus petits employeurs »

Les nouvelles règles proposées s'appliqueraient aux employeurs qui sont des sociétés ou des fiducies de fonds communs de placement et excluraient les employeurs qui sont des SPCC ou considérés comme étant des « plus petits employeurs ».

Un « plus petit employeur » s'entend d'un employeur dont le revenu annuel brut n'excède pas 500 millions de dollars. À cette fin, le « revenu brut » désignerait le revenu brut déclaré dans les états financiers annuels les plus récents présentés aux actionnaires, ou aux détenteurs d'unité, avant la date de l'octroi des options d'achat d'actions et préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus.

Dans le cas d'un employeur qui est membre d'un groupe de sociétés, le revenu annuel serait déterminé au niveau de consolidation le plus élevé et tel que déclaré dans les états financiers annuels consolidés les plus récents du groupe qui ont été présentés aux actionnaires, ou aux détenteurs d'unité.

Calcul du plafond de 200 000 \$

Le plafond de 200 000 \$ s'appliquerait sur une base individuelle pour chaque employé, en tenant compte de la juste valeur marchande des actions sous-jacentes au moment de l'octroi des options. Le plafond s'appliquerait à chaque année civile où les options deviennent acquises (une option est considérée comme étant « acquise » lorsqu'elle devient exerçable pour la première fois).

¹ Cette alerte est fondée sur les propositions législatives et les commentaires disponibles en date du 4 février 2021 et applicables à cette date.

Liens connexes :

[Services de fiscalité de Deloitte](#)

[Services aux employeurs mondiaux](#)

La détermination du moment où une option devient acquise est effectuée au moment de l'octroi de l'option. S'il n'est pas clair au moment de l'octroi quand les options seront acquises, les options seraient considérées comme étant acquises au prorata pendant la durée de la convention, pour une période maximale de cinq ans (p. ex., dans le contexte d'options pouvant être exercées uniquement en cas d'événement de liquidité).

Pour les entités assujetties aux nouvelles règles, le plafond de 200 000 \$ s'appliquerait à toutes les conventions d'options d'achat d'actions conclues entre l'employé et son employeur (ou toute société qui a un lien de dépendance avec son employeur). Dans le cas où un particulier a deux employeurs ou plus qui n'ont pas de lien de dépendance les uns avec les autres, le particulier serait alors assujetti à un plafond distinct de 200 000 \$ pour chaque employeur.

Options d'achat d'actions excédant le plafond et considérations relatives à la déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés

Les employeurs assujettis aux nouvelles règles pourraient décider d'accorder des options d'achat d'actions soit :

- (1) en vertu du traitement fiscal existant (c.-à-d., des options admissibles à la déduction de 50% sous réserve du plafond de 200 000 \$ pour chaque employé et sans déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés) ou
- (2) en vertu du nouveau traitement fiscal (c.-à-d., des options inadmissibles à la déduction pour options d'achat d'actions des employés, mais plutôt admissibles à une déduction dans le calcul du revenu imposable des sociétés dans l'année de l'exercice des options).

La déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés ne serait disponible que si les options d'achat d'actions remplissent les conditions générales nécessaires pour avoir droit à la déduction de 50% en vertu de l'alinéa 110(1)d) de la Loi de l'impôt sur le revenu (cette détermination étant faite à l'égard de chaque octroi d'option), sans égard à la limite de 200 000 \$. Il convient de noter qu'un employeur qui n'est pas assujetti aux nouvelles règles ne pourrait pas décider d'y adhérer pour demander une déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés. Un employeur pourrait être admissible à cette déduction même s'il s'agit de l'octroi d'options d'achat d'actions d'une société mère étrangère.

Lorsque les options acquises dépassent 200 000 \$ (selon la juste valeur marchande des actions sous-jacentes au moment de l'octroi) au cours d'une année donnée, les options accordées en premier à l'employé seraient les premières à être admissibles à la déduction pour options d'achat d'actions. Si un employé a plusieurs options d'achat d'actions identiques et que certaines sont admissibles au traitement fiscal existant tandis que d'autres seraient assujetties au nouveau traitement fiscal, les options d'achat d'actions admissibles au traitement fiscal existant seraient considérées comme ayant été exercées en premier.

Prenons l'exemple ci-dessous où un employé s'est vu octroyer ces options d'achat d'actions après le 1^{er} juillet 2021 :

	1^{er} octroi d'options	2^e octroi d'options
Date	Juillet 2021	Octobre 2021
Nombre d'options accordées	50	50
Calendrier d'acquisition des options	100 % acquises au premier anniversaire de la date d'octroi	100 % acquises au premier anniversaire de la date d'octroi
Valeur des actions au moment de l'octroi	150 000 \$	100 000 \$

En 2022, la valeur des options d'achat d'actions acquises sera de 250 000 \$, selon la juste valeur marchande des actions sous-jacentes au moment de l'octroi. Lorsque l'employé exerce ses options, les 50 options octroyées en premier et exercées pour la première fois seraient admissibles à la déduction pour options d'achat d'actions prévue à l'alinéa 110(1)d). Sur les 50 autres options, seulement 25 des options seraient admissibles à la déduction pour options d'achat d'actions en vertu de l'alinéa 110(1)d), tandis que les 25 autres options seraient imposables au taux marginal d'imposition du contribuable (sans qu'aucun taux d'imposition préférentiel ne soit appliqué).

Dons de bienfaisance

Selon les règles proposées, lorsqu'un employé fait don, dans les 30 jours suivant l'exercice, à un donataire reconnu, d'actions cotées en bourse acquises en vertu d'une convention d'options d'achat d'actions, et que ces options excèdent le plafond annuel de 200 000 \$, le crédit d'impôt pour don de bienfaisance de 50 % serait encore disponible, mais la déduction pour options d'achat d'actions de 50 % ne le serait pas à l'égard des options inadmissibles. Tout gain en capital sur les actions données qui s'est accumulé depuis l'acquisition des actions en vertu de la convention d'options d'achat d'actions demeurerait admissible à l'exonération complète de l'impôt sur les gains en capital, sous réserve des règles existantes.

Questions et considérations importantes

Alors que les employeurs examinent l'incidence des nouvelles règles sur les options d'achat d'actions pour leur organisation et leurs employés, il faudrait tenir compte des éléments suivants afin de déterminer l'approche à adopter, les discussions qui devraient avoir lieu et les mesures à prendre.

Stratégie de rémunération

Bien que de nombreux employeurs aient revu la stratégie et le cadre de rémunération des dirigeants au cours des dernières années (ayant souvent limité le montant des options d'achat d'actions octroyées, les remplaçant par d'autres types de mesures incitatives), il convient d'envisager les démarches suivantes :

- songer à une accélération de l'octroi d'options d'achat d'actions avant juillet 2021 (c.-à-d. avant l'entrée en vigueur des modifications apportées au régime des options d'achat d'actions) afin de préserver le traitement fiscal existant des options d'achat d'actions;

- revoir le niveau total de rémunération offert au moyen d'options d'achat d'actions, évaluer l'incidence après impôt et étudier d'autres possibilités d'attributions de rémunération à base d'actions de concert avec le comité de rémunération et le conseil d'administration de l'entreprise, le cas échéant;
- considérer une stratégie de communication à l'intention des dirigeants touchés en ce qui concerne les octrois d'options d'achat d'actions effectués après juin 2021; bien que l'annonce initiale en juin 2019 indiquait que l'intention était de limiter la déduction pour options d'achat d'actions pour les particuliers à revenu élevé, l'avant-projet de loi actuel ne fait aucune distinction en fonction du niveau de revenu du particulier;
- mettre en place un processus administratif afin de (1) satisfaire à l'obligation pour un employeur d'aviser l'employé et l'ARC si les options sont inadmissibles à la déduction pour options d'achat d'actions, et 2) faire le suivi des options d'achat d'actions qui sont admissibles par rapport à inadmissibles à la déduction pour options d'achat d'actions.

Seuil de revenu de 500 millions de dollars

Les employeurs qui pourraient actuellement être exclus en vertu du critère de revenu de 500 millions de dollars devraient tenir compte de la probabilité que ce seuil soit atteint à l'avenir et déterminer à quoi pourraient ressembler leurs futures attributions de rémunération à base d'actions. Il sera essentiel que les équipes des finances et des ressources humaines (et dans le cas des employés d'une filiale, au niveau de la société mère lorsque les options sont octroyées par une telle entité) communiquent régulièrement à ce sujet étant donné que chaque octroi d'options devra être rapidement identifié comme étant admissible ou non. Cette analyse devrait être fondée sur les plus récents états financiers annuels de l'employeur, en tenant compte de tout ajustement dans le calcul du revenu nécessaire pour déterminer si le seuil de 500 millions de dollars a été atteint, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

Employés et employeurs transfrontaliers

Les multinationales ayant des employés au Canada (ou des dirigeants qui se rendent au Canada) devraient tenir compte de l'incidence fiscale des nouvelles règles sur leur régime de rémunération global, notamment en recalculant les estimations des coûts des affectations aux fins des majorations d'impôt. Les politiques de péréquation fiscale devraient également être examinées et il convient de se demander si un changement aux politiques est nécessaire, compte tenu des coûts supplémentaires potentiels pour l'employé et/ou l'employeur.

On ignore encore comment le plafond annuel de 200 000 \$ serait calculé pour les employés en situation transfrontalière (p. ex., pour les employés non-résidents dont le revenu d'options d'achat d'actions est lié à des services canadiens, le plafond de 200 000 \$ s'appliquerait-il seulement à la partie canadienne de l'octroi?). Comment le plafond de 200 000 \$ fonctionnerait-il dans le cas d'un employé qui s'est vu octroyer des options d'achat d'actions avant son arrivée au Canada, où les options ont été acquises avant l'établissement de la résidence canadienne, mais ont été exercées lorsque l'employé était un résident du Canada?

Il est important de noter que l'obligation d'aviser l'employé et l'ARC de l'admissibilité des options d'achat d'actions octroyées aux fins de la déduction pour options d'achat d'actions incombe à l'employeur et non à l'entité qui octroie les options. Autrement dit, même si une société mère peut accorder des options d'achat d'actions aux employés d'une filiale, la responsabilité reviendrait à l'employeur réel d'en aviser l'employé et l'ARC.

Lorsque les options d'achat d'actions ne sont pas admissibles à la déduction pour options d'achat d'actions, la déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés pour le coût des options exercées pourrait être demandée seulement si le revenu est imposable pour l'employé au Canada. Dans le cas d'un employé qui est un non-résident du Canada au moment de l'exercice de l'option, la déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés se limiterait donc au montant du revenu qui est ultimement imposable au Canada.

En outre, la déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés n'est disponible que dans la mesure où elle n'a pas été demandée par une autre société. À cet égard, dans le cas d'une société mère étrangère qui accorde des options d'achat d'actions à un employé d'une filiale canadienne, il faudrait déterminer quelle entité devrait demander la déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés relativement à l'avantage d'option d'achat d'actions. Un accord (intragroupe) de répartition des coûts pourrait être nécessaire pour faire en sorte que l'entité canadienne assume le coût des options d'achat d'actions et puisse demander la déduction aux fins de l'impôt sur le revenu des sociétés. Dans tous les cas, seulement un employeur de l'employé pourrait réclamer cette déduction.

Options inadmissibles

L'avant-projet de loi semble indiquer qu'un employeur pourrait choisir d'octroyer des options d'achat d'actions aux employés en vertu du traitement fiscal existant (c.-à-d. l'admissibilité à la déduction pour options d'achat d'actions), jusqu'à concurrence du plafond de 200 000 \$ pour chaque employé. En d'autres termes, les options octroyées à un employé pourraient être admissibles à la déduction pour options d'achat d'actions, tandis que les options octroyées à un autre employé ne le seraient pas. Les questions suivantes subsistent à l'égard d'une telle détermination :

- L'approche adoptée pourra-t-elle changer d'une année à l'autre, ou plus fréquemment, à tout moment où des options sont accordées?
- Une fois que la détermination a été faite à l'égard d'un octroi d'options d'achat d'actions en particulier (que les options soient admissibles ou non), est-ce que cette détermination pourra être modifiée par la suite avant l'acquisition ou l'exercice de ces options? Ou cette détermination sera-t-elle irrévocable?
- Y aura-t-il un formulaire prescrit sur lequel l'employeur indique ce choix? Est-ce que le choix devra être produit auprès de l'ARC?
- Y aura-t-il un formulaire prescrit que l'employeur devra utiliser pour aviser l'employé de la détermination relative aux options d'achat d'actions et y aura-t-il des renseignements précis à inclure dans l'avis à l'employé?

Québec

Au moment de la publication, le gouvernement du Québec n'annonçait aucune mesure semblable aux règles fédérales visant à limiter la disponibilité de la déduction pour options d'achat d'actions aux fins de l'impôt du Québec. Si cela demeure le cas, il y aura un manque d'harmonisation dans le traitement fiscal des options d'achat d'actions, ce qui entraînera des difficultés supplémentaires en matière de suivi et de déclaration pour les employeurs.

Comment Deloitte peut-il vous aider?

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller de Deloitte ou l'une des personnes-ressources indiquées dans la présente alerte.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
La Tour Deloitte
1190, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 500
Montréal, Québec H3B 0M7
Canada

Ce document est publié par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judicieux d'un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans de nombreux secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500^{MD} par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Pour en apprendre davantage sur la façon dont les quelque 264 000 professionnels de Deloitte ont une influence marquante – y compris les 14 000 professionnels au Canada – veuillez nous suivre sur LinkedIn, Twitter ou Facebook.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Deloitte souhaite offrir sur demande ses publications dans des formats accessibles et des aides à la communication.

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.

Pour vous désabonner de cette liste d'envoi, veuillez répondre à ce courriel avec la mention « Désabonner » en objet.