

Séminaire 20 avril 2006

## REMUNERATIONS VARIABLES

Options sur actions

*Jean-Louis Davain*

LOYENS



- Mot introductif
- Options sur actions
- Aperçu des principales alternatives
- Comparaison chiffrée et juridique
- Conclusion

- Diverses formes existent depuis longtemps
- Elles visent la participation :
  - au capital *et/ou*
  - aux résultats

- Participation aux résultats :
  - Rémunération variable (bonus, prime etc.)
  - “Phantom stock option” plan
  - Participation financière aux bénéfices
- Participation au capital :
  - Cession d’actions avec décote voire gratuite
  - Options sur actions
  - Participation financière au capital

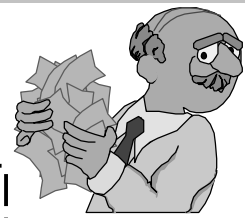
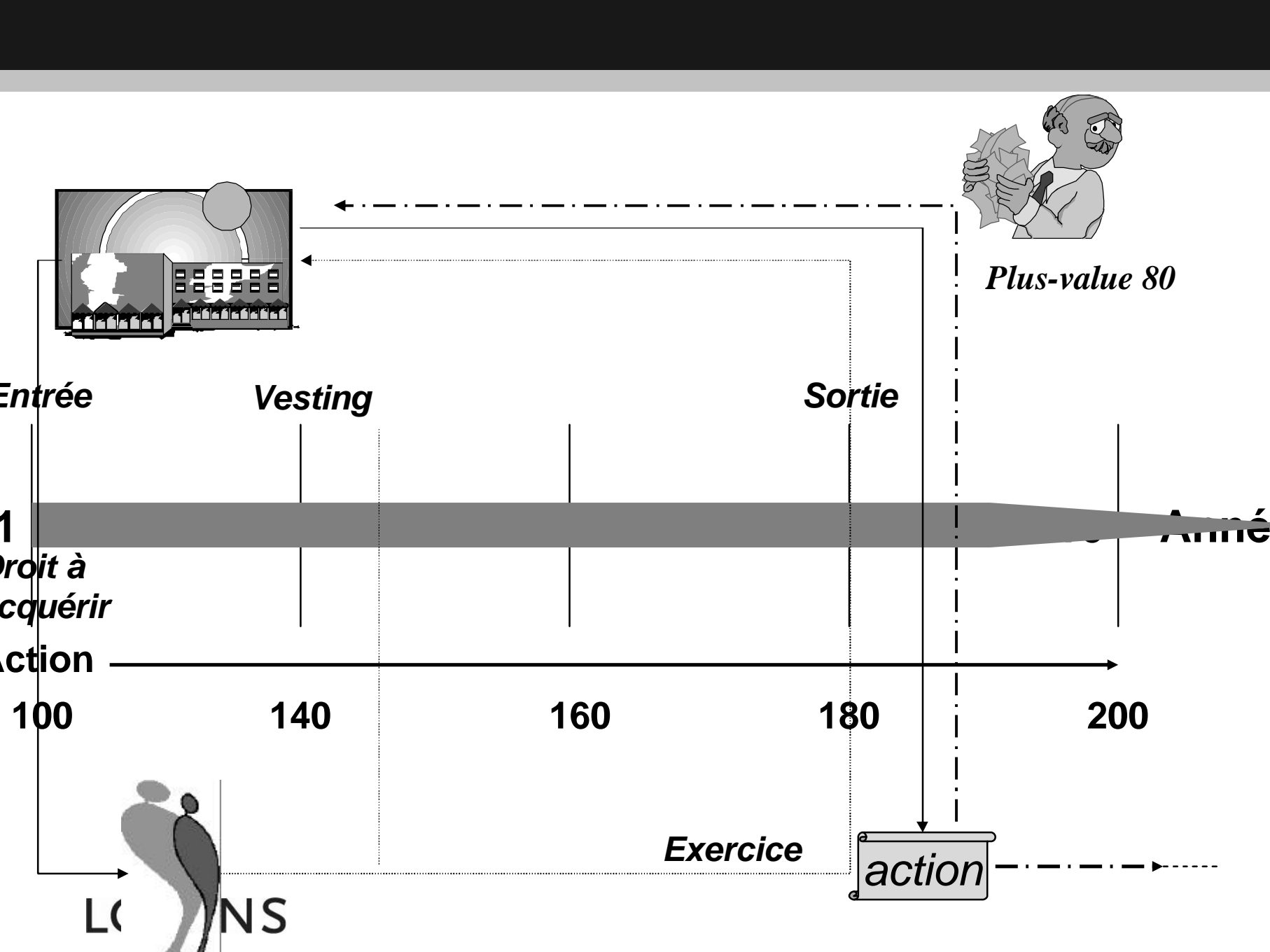
Via :

- Augmentation de capital
- Achat/cession d’actions
- Cession d’actions déjà détenue

- Peu d'entr'elles ont un régime spécifique
- ↳ Il en résulte nombre d'incertitudes fiscales, sociales, de sécurité sociale ou juridiques
- ↳ Dès lors il faudra :
  - Souvent raisonner par analogie
  - Etre clair quant à la volonté des parties

- Mode high tech de rémunération
  - H.R.
  - Financier
  - Juridique
  - Comptable
- Mode attractif en Belgique du fait du régime (actuel) d'exonération des plus-values (sauf exceptions)

- Mot introductif
- • Options sur actions
- Aperçu des principales alternatives
- Comparaison chiffrée et juridique
- Conclusion



*Plus-value 80*

*Entrée*

*Vesting*

*Sortie*

**1**  
*Droit à*  
*acquérir*  
*action*

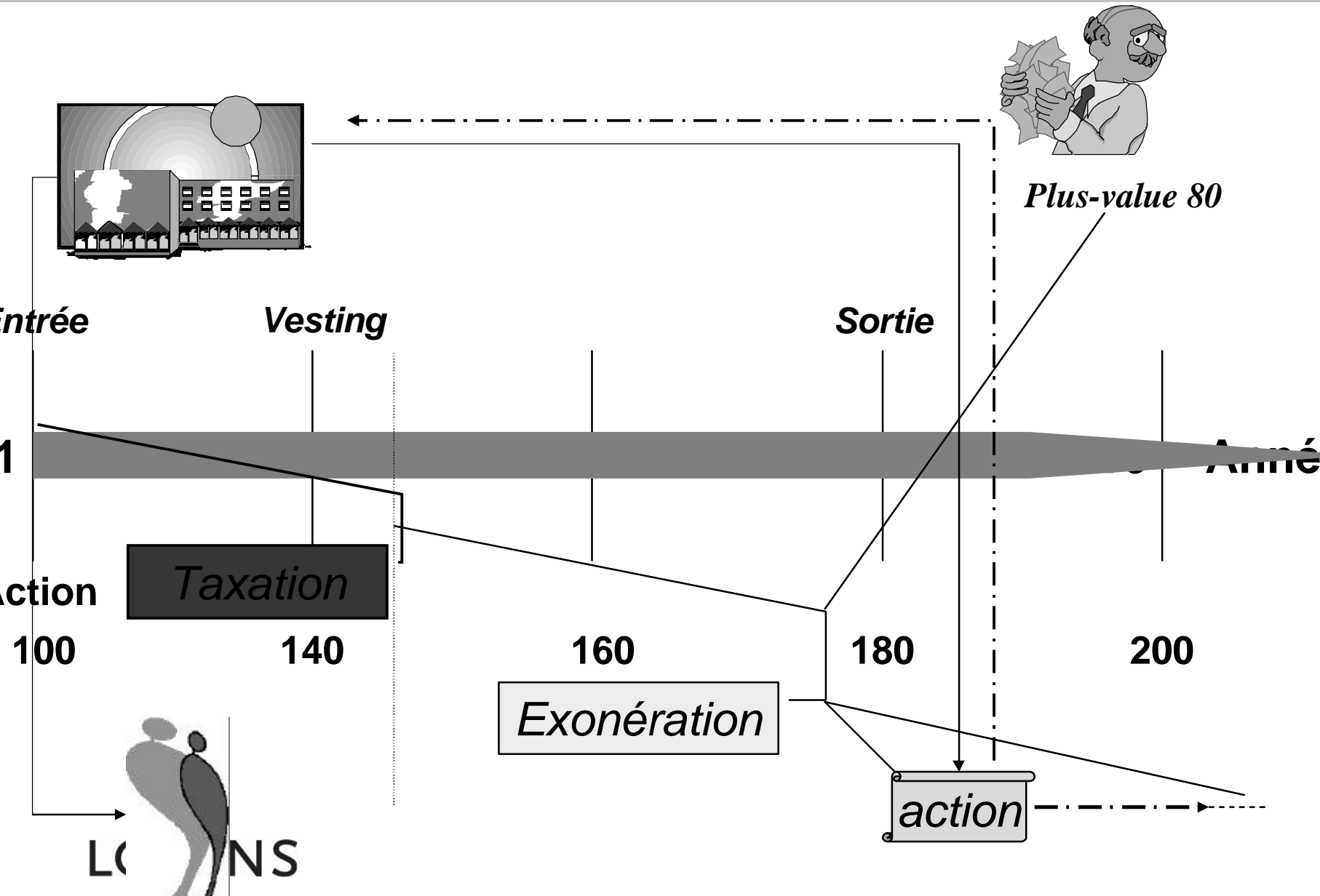
*Année*

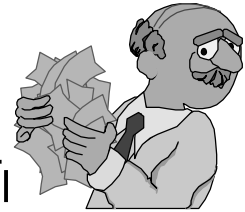
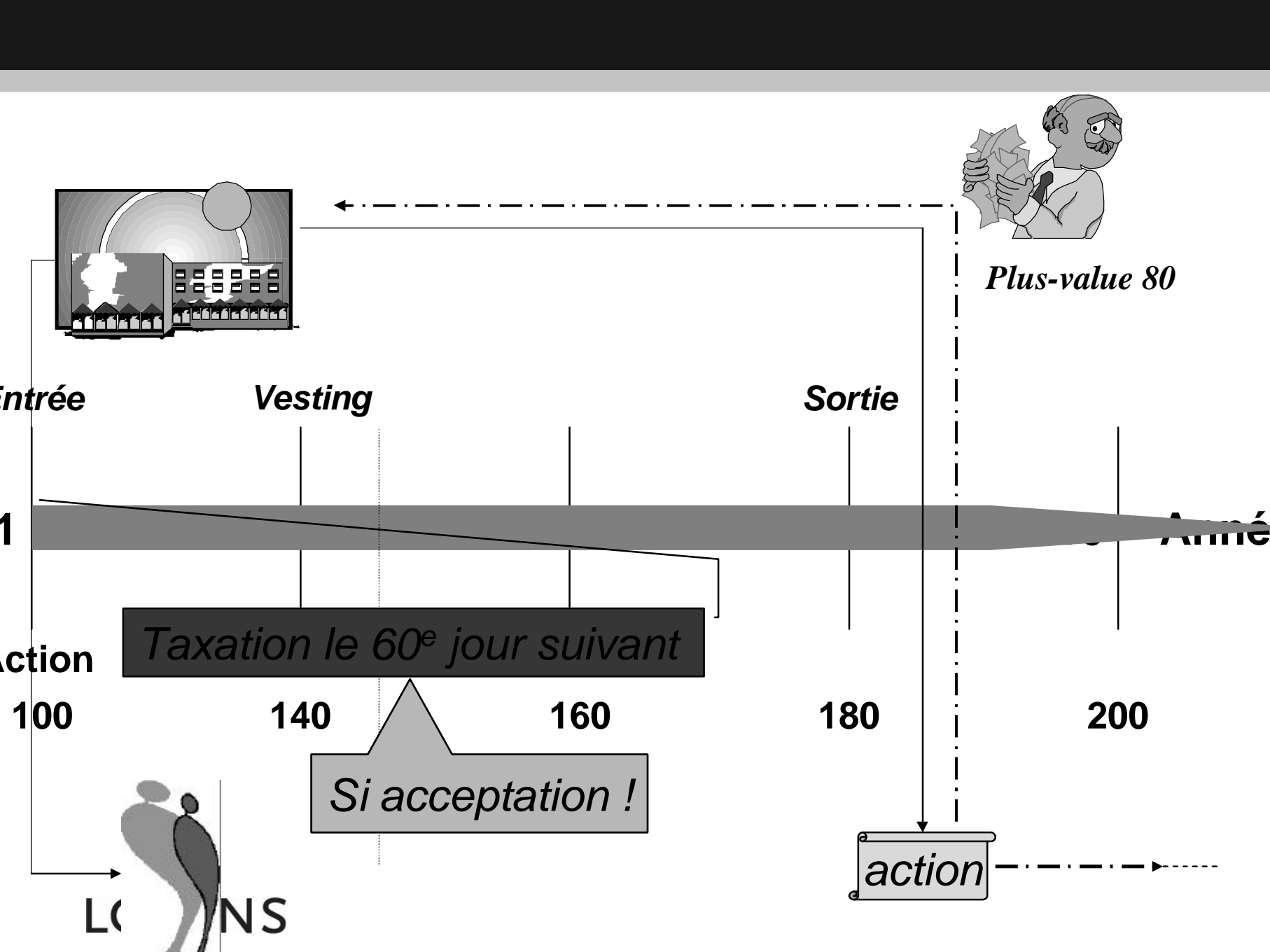
100                      140                      160                      180                      200

*Exercice*

*action*

LC      NS





*Plus-value 80*

**entrée**

**Vesting**

**Sortie**

**1**

**Année**

**action**

*Taxation le 60<sup>e</sup> jour suivant*

*Si acceptation !*

**100**

**140**

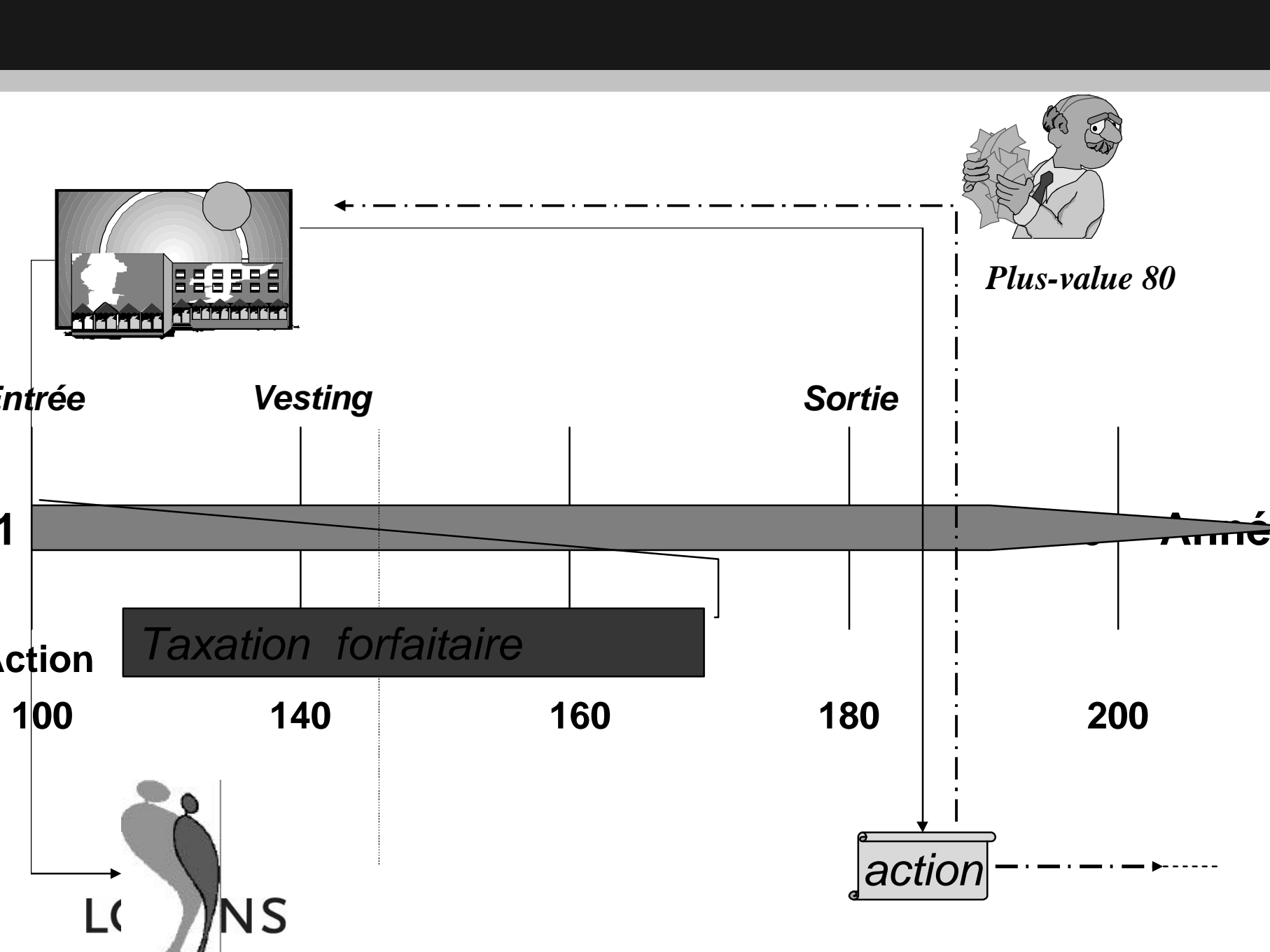
**160**

**180**

**200**

**action**

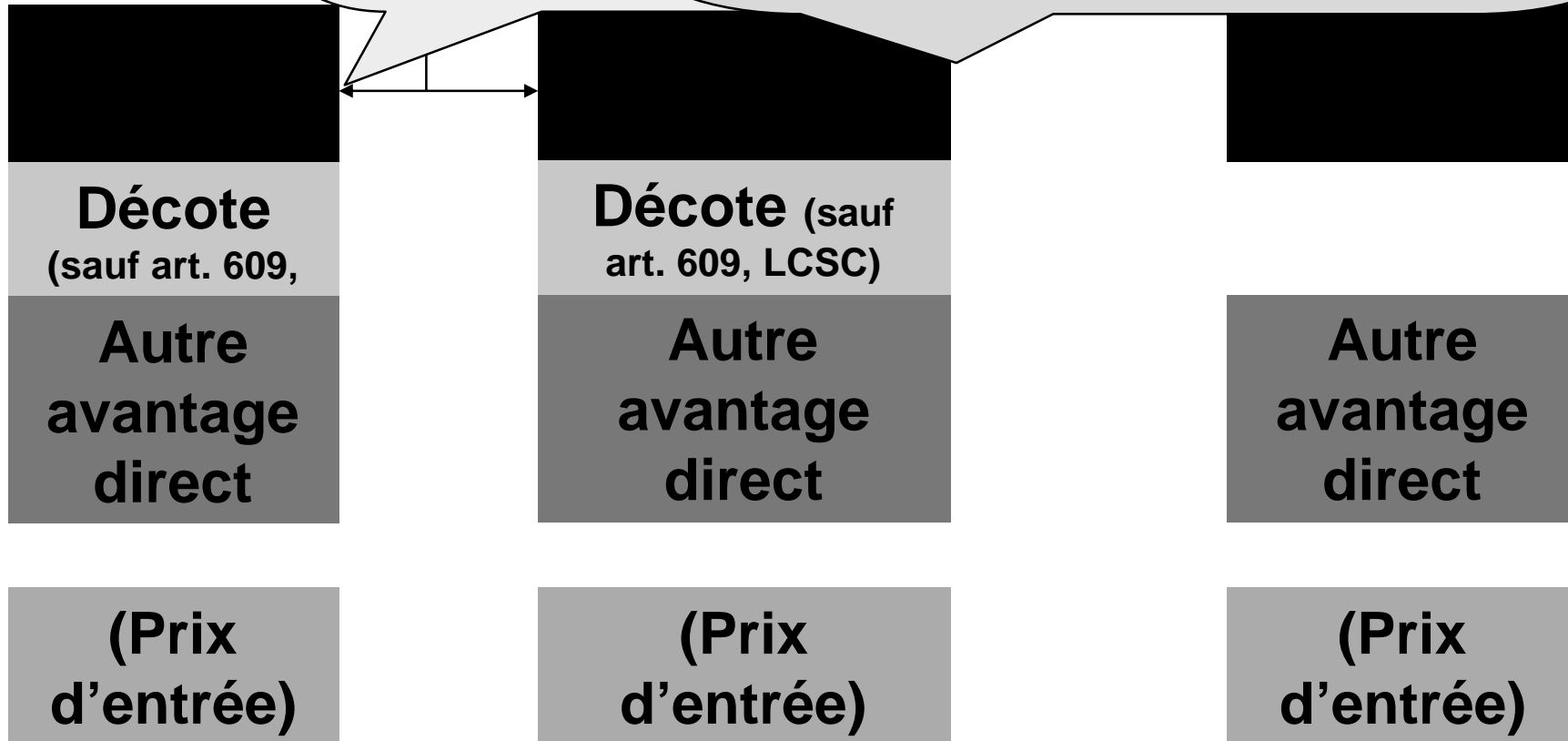
**LC NS**



## Régime d'exception

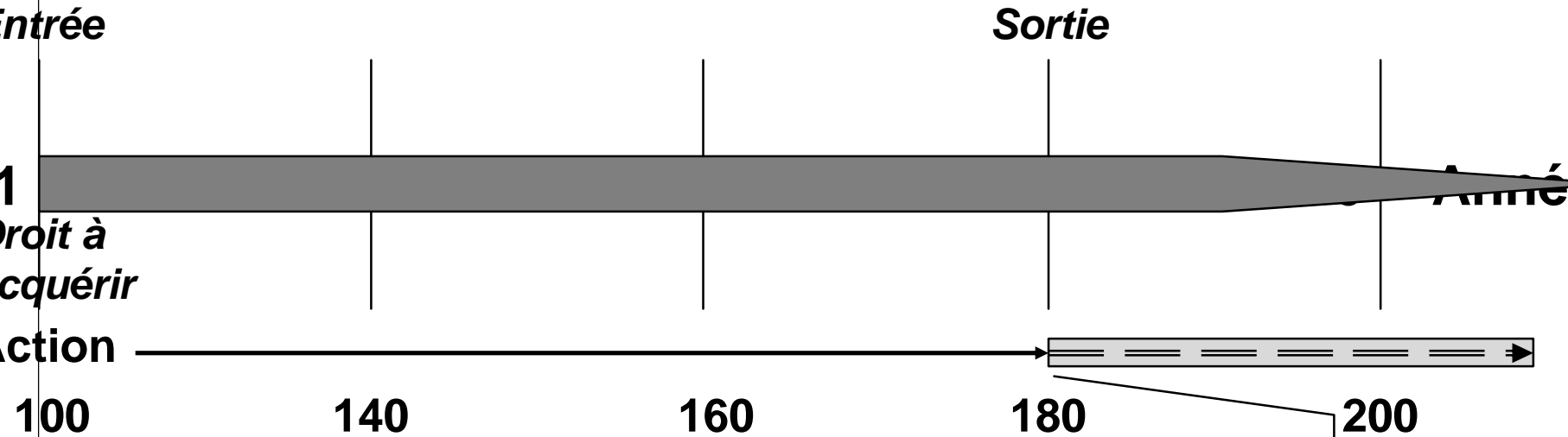
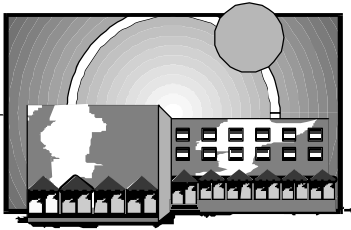
- Pas d'exercice avant An (Grant + 3)
- Période d'exercice : max. An (Grant + 10)
- Actions de l' "employeur" /mère /gd-mère
- Pas de garantie de gain

Régime g

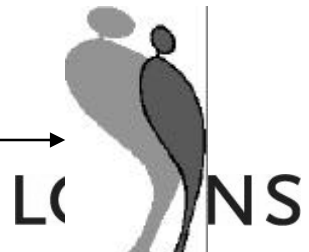


**= Avantage imposable aux taux progressifs**

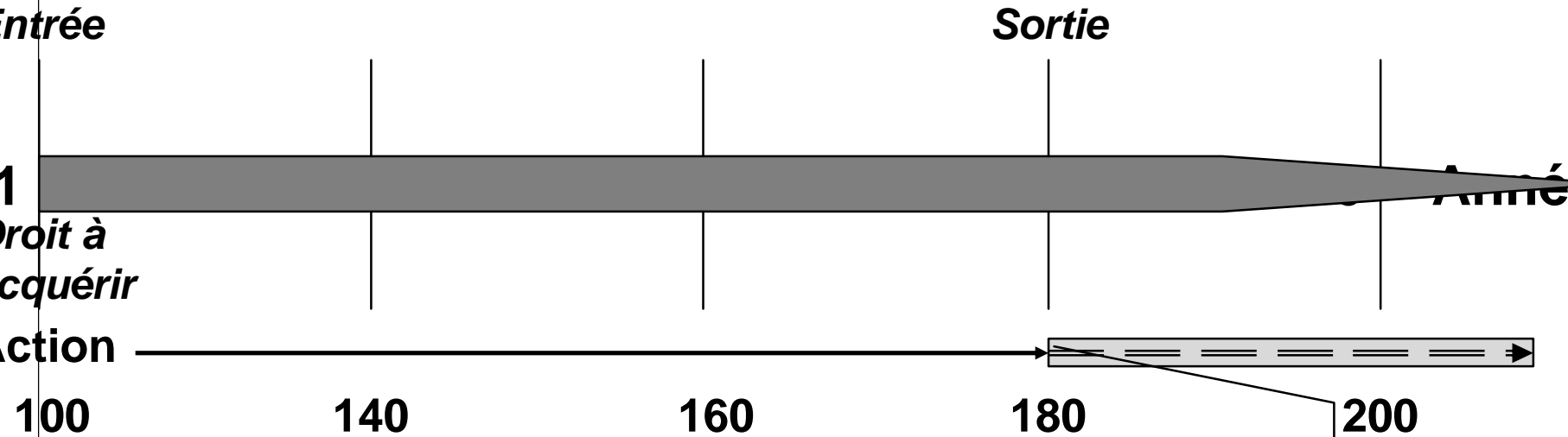
Si modifications des conditions d'exercice



*Est une "nouvelle" attribution ? 2<sup>e</sup> taxation forfaitaire*

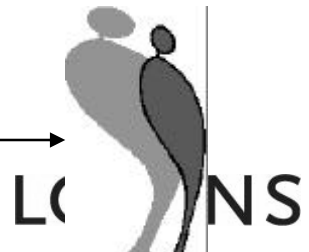


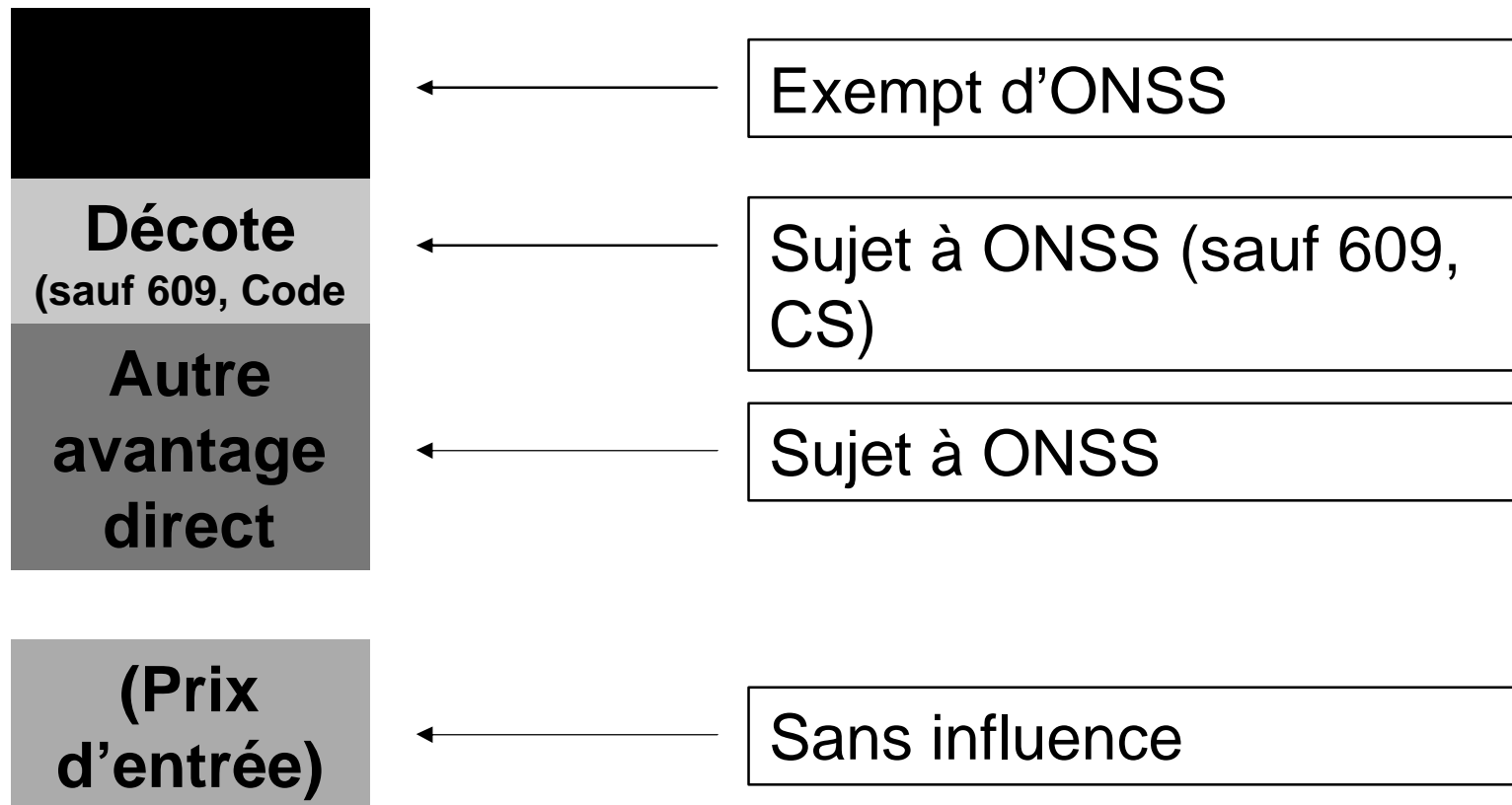
# Si modifications des conditions d'exercice



*Sauf loi-programme 2002 (historique)*

- 3 ans maximum
- plans 2000 à 2002
- notification à l'Administration





- A l'exercice de l'option :
  - non déductibilité de la moins-value sur (re)vente du titre au bénéficiaire
- Déduction des frais afférents aux autres ATN (régime ordinaire)



Mon employeur m'offre d'acheter une action pour le prix de 100

Le jour où j'exerce mon droit, l'action vaut 160

L'employeur aura éventuellement une charge de 60

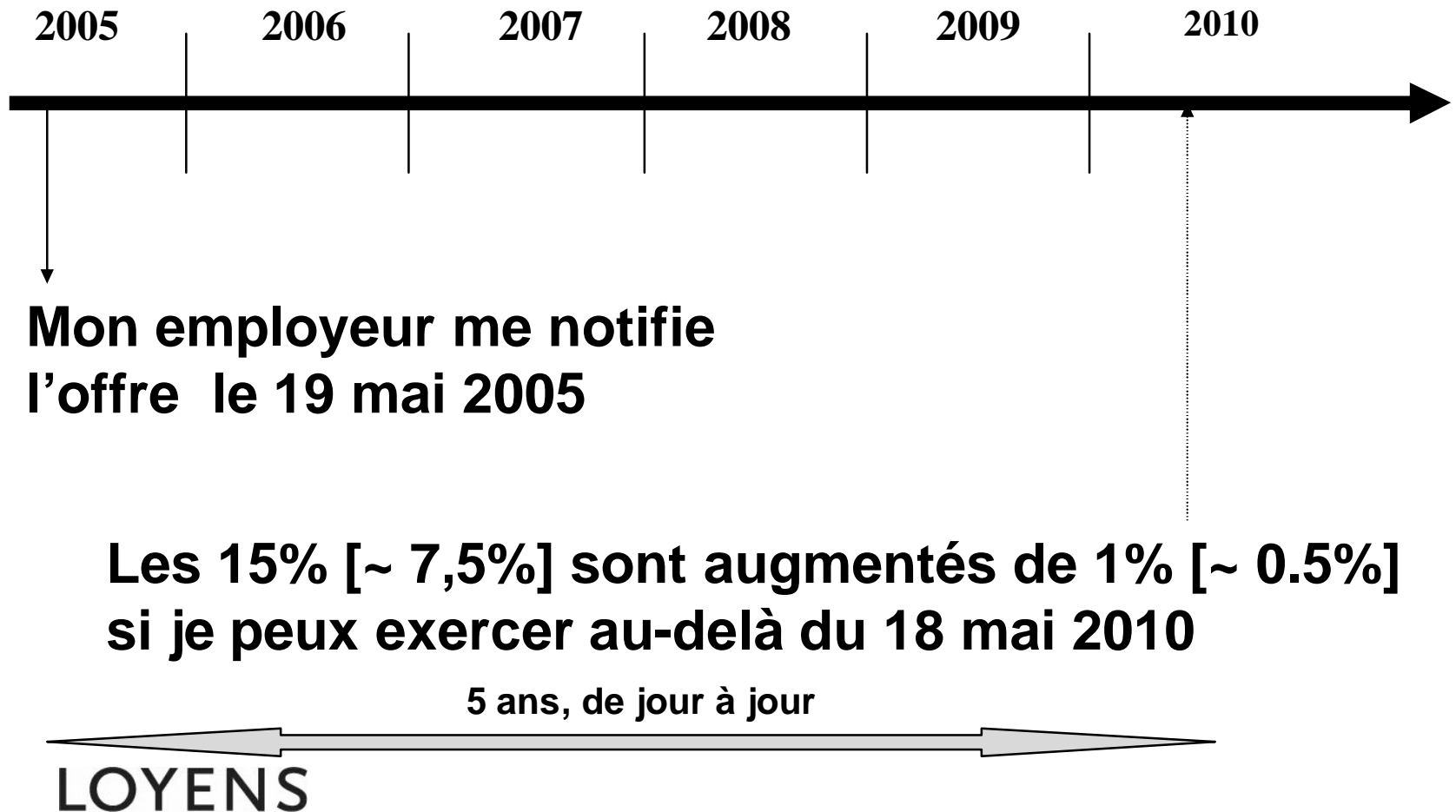
Ceci serait une DNA

- Variables techniques :
  - date d'octroi
  - période d'exercice
  - méthodes d'évaluation (décote ?)
  - prévention de la double taxation internationale
- Variables fonctionnelles :
  - technique "high tech" de rémunération différée ↗ pour qui ?
  - gestion du préfinancement et du risque
  - gestion du plan (lancement et exécution)

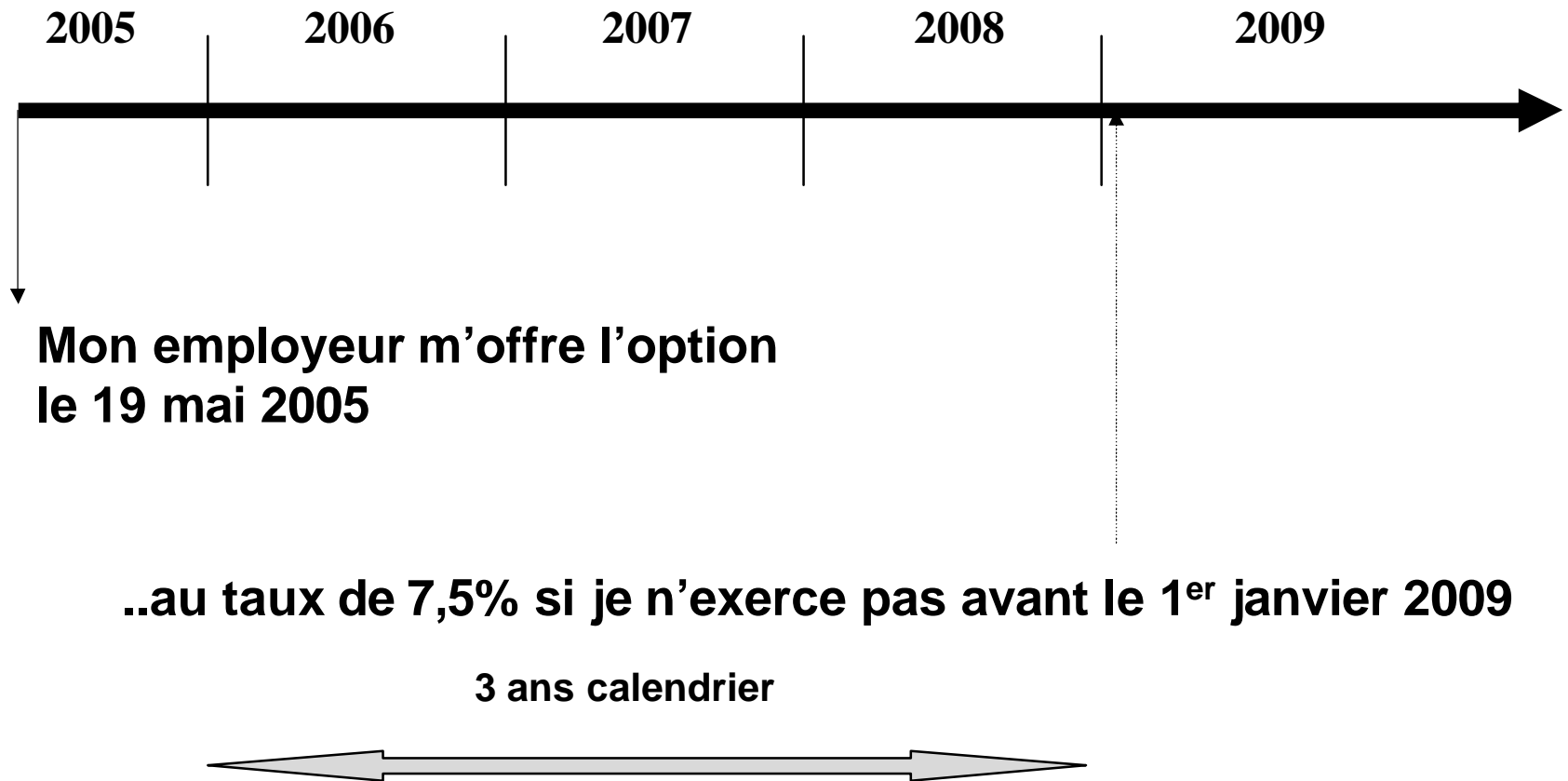
- Acceptation au-delà des 60 jours ?
  - Position ministérielle : hors champs loi 1999 → taxation à l'exercice
  - Alternative - Cass 4 février 2005
    - taxation à la(aux) date(s) d' "attribution"
    - "Attribution" = moment où une "option est établie et que son exécution n'est plus dépendante d'un évènement futur et incertain"
    - Concrètement (?) :
      - Si pas de condition : moment où le bénéficiaire l'accepte
      - Si condition suspensive ("*je n'acquiert à telle date que si tel évènement survient*") : moment où la condition est rencontrée
      - Si condition résolutoire ("*je perds mon droit si tel évènement survient*") : pas d'impact → voir supra
  - Recommandation ? → Appel Gent 20 décembre 2005
    - **Taxation au moment de l'attribution**

- Le “timing” !

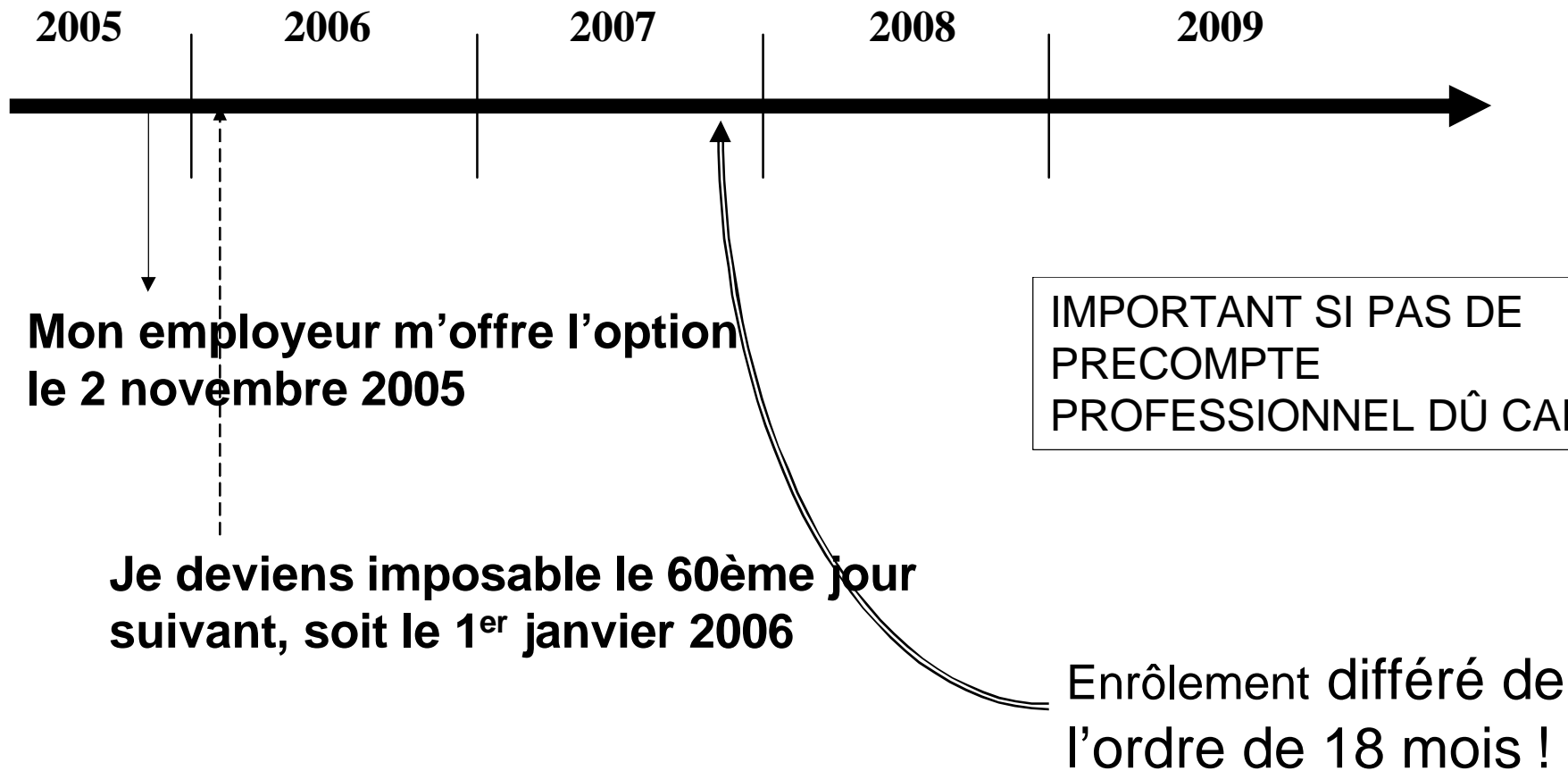
# Exercice : le 15% “+”



# Conditions du "7,5%"

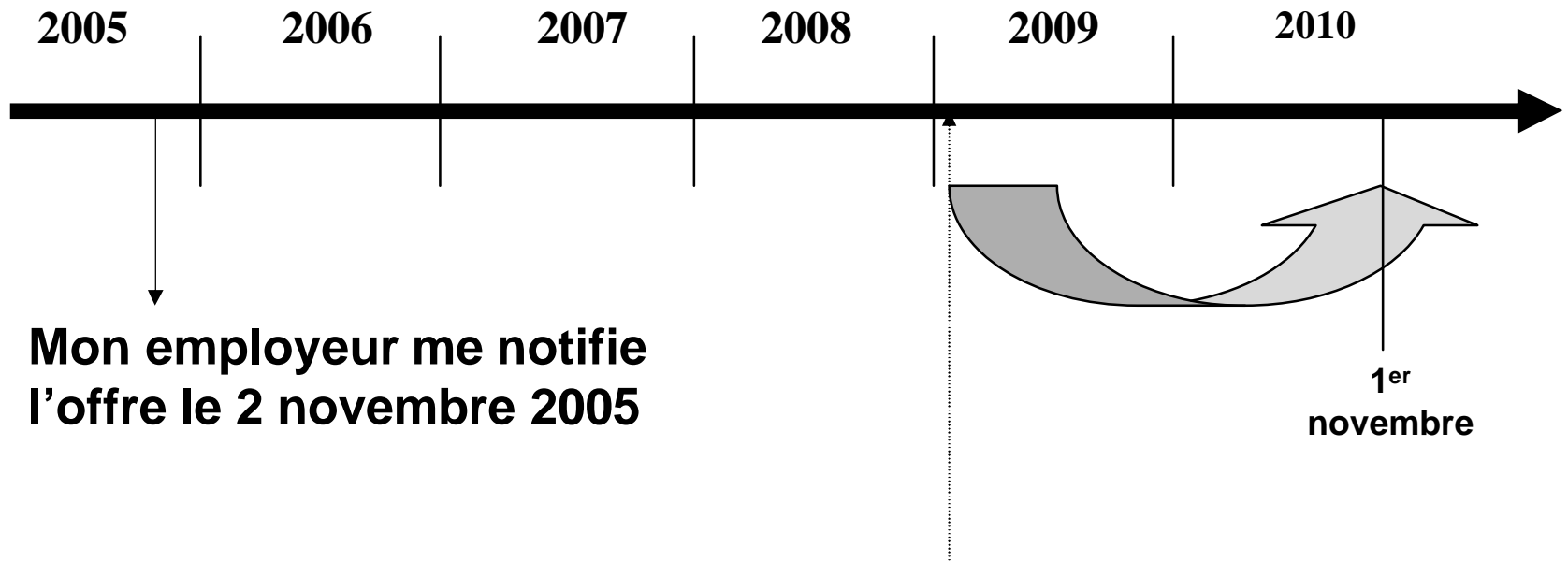


# Date de mise en place



LOYENS

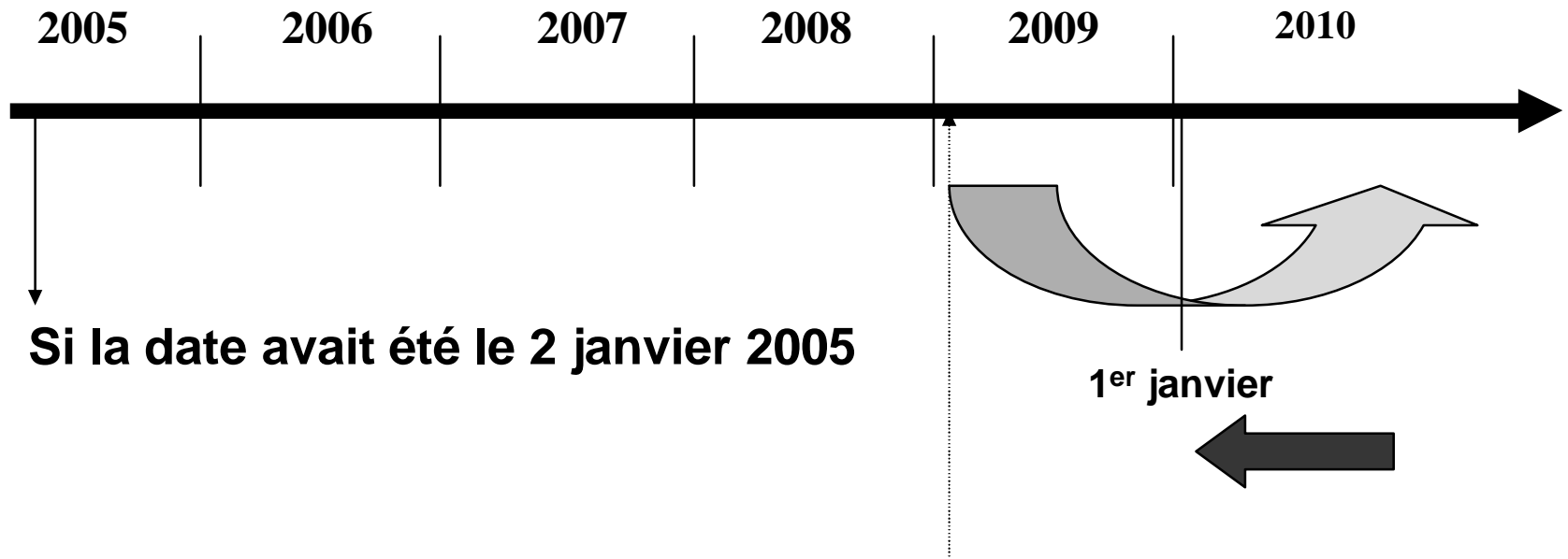
# Impact sur les 7.5% ?



**Mon employeur me notifie  
l'offre le 2 novembre 2005**

**Je peux exercer du 1<sup>er</sup> janvier 2009  
jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2010, soit près de 22 mois !**

# Impact sur les 7.5% ?



**Si la date avait été le 2 janvier 2005**

**1<sup>er</sup> janvier**

**Je ne peux exercer que du 1<sup>er</sup> janvier 2009  
au 1<sup>er</sup> janvier 2010, soit seulement 12 mois !**

## 3/4 Fixation d'un prix d'exercice "juste" ?

- Exemple : 'strike' égal à une moyenne de cotations
  - Si décote par rapport à la valeur du sous-jacent à l'octroi :  
ATN taxable + ONSS
  - Si surcote : aucun avantage fiscal ou de sécurité sociale

- Surtout une question pour les pays taxant à l'exercice (? Belgique)
- En Belgique : questions indirectes :
  - Quid de l'assistance au financement?
  - Réintroduction des “purchase plans” (avec conditions ou termes à l'exercice ou à la revente)

- Liaison de l'option à un résultat
- Exemple : lier le nombre de SO à une performance :
  - Soit via le nombre d'options attribuées (liaison immédiate)
  - Soit via le nombre d'options exerçables (liaison à terme)
- Conséquences :
  - Si liaison à l'attribution : neutre fiscalement
  - Si liaison à l' "exerçabilité" : impôt déjà payé sera irrécupérable !

- L'avantage d'options sur actions fait-il partie de la base de calcul de l'indemnité de préavis ?
- Si oui, comment valoriser?

## Cass., 4 février 2002:

- L'attribution d'options sur actions :
  - constitue un avantage obtenu en raison du contrat de travail
  - → avantage acquis en vertu du contrat de travail

➤ Attribution d'options = attribution d'une chance de gain = rémunération

Gain ultérieur = conséquence des fluctuations boursières et des qualités d'actionnaire (*gestion du patrimoine privé*)

? L'avantage doit être intégré dans la base de calcul de l'indemnité

- Tribunal du travail de Bruxelles (NL), 25 mars 2002:  
Evaluation base du forfait fiscal (loi du 26 mars 1999)
- Tribunal du travail de Bruxelles (FR), 21 mai 2003:  
Evaluation sur valeur réelle (rejet de l'évaluation fiscale)
- Cour du travail de Bruxelles, 16 septembre 2003:  
Evaluation à la valeur réelle (évaluation incertaine)

## Cour du travail, Bruxelles, 2 mars 2004

- Est-ce de la rémunération “en cours”?

Oui, selon la cour: contrepartie pour trois années de travail  
Rémunération annuelle “en cours” =  $\frac{1}{3}$  de la valeur des warrants

- Valorisation?

Application de la valorisation fiscale (la manière la plus juste même si ce n'est pas la valeur réelle)

## Tribunal du travail, Bruxelles, 18 mai 2004

- Avantage à incorporer dans le calcul de l'indemnité? Oui
- Valorisation? Valeur réelle = la réduction de prix (soit la différence entre le prix d'exercice des options et la valeur réelle de l'action au moment de l'attribution des options)
- Pas de prise en considération de la plus-value éventuelle future
- Selon le tribunal: une technique mathématique ne convient pas pour déterminer l'avantage avec certitude; mais l'évaluation forfaitaire fiscale n'est pas non plus suffisante!

- Incorporation dans la base de calcul de l'indemnité ? OUI
  - Les options sur actions constituent un avantage acquis en vertu du contrat de travail
- Valorisation ?
  - La jurisprudence est encore divisée quant à la technique à utiliser
  - Affaire à suivre
  - 👉 A l'avenir, quid de l'impact des normes IAS...
- Alternative ? Faire acheter les options ?

# Comparaison juridique

Conditions de mise en oeuvre	Cash incentive		Octroi d'actions immédiat			Octroi d'actions différé	Participation financière	
	Primes, etc.	Parts bénéficiaires	Actions avec décote	Actions avec décote (609, LSC)	Actions gratuites	Loi sur les options sur actions	Participation en capital	Participation au bénéfice
Forme légale spécifique	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui		
Accessibilité légale	Non	Non	Non*	Oui	Non	Oui		
Options ou parts de la société ou de la société fille, d'un groupe	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui (7,5%)/ Non (15%)		
Assemblée des travailleurs	Non	Non	Non	Oui	Non	Non		
SA	Non	Non	Oui**	Oui**	Non	Oui**		
Options et relevés (57 C.I.R.)	Oui	Oui	Non*	Non	Oui	Oui		

\* Accessibilité requise pour pouvoir échapper à l'assimilation à de la rémunération.

\*\* Selon les conditions d'attribution

## Primes et bonus

- Mot introductif
- Options sur actions
- Aperçu des principales alternatives
- Comparaison chiffrée et juridique
- Conclusion

- Forme “ultra” classique
- Assujettie à la sécurité sociale (13,07% et 35%) et l'IPP ( $\pm$  53,5%)
- Déductible à l'I.Soc. (attention au reporting [sanction sociétés : 309%])
- Flexible mais attention à la discrimination

- Pension extra-légale (prise en compte pour le calcul des cotisations)
- Droit du travail :
  - En cas d'attribution annuelle, attention à la naissance d'un usage
  - Condition suspensive d'emploi (pex. au 31/12) : jugée légale
  - Pécule de vacances :  $(\text{bonus} / 12) \times 92\% + 8\% = 15,67\%$
  - En cas de licenciement, incorporation dans la base de calcul si payé ou promérité dans les 12 derniers mois (?)

## “Phantom stock”

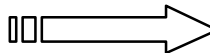
- Mot introductif
- Options sur actions
- • Aperçu des principales alternatives
- Comparaison chiffrée et juridique
- Conclusion

- Système US ou pour des sociétés familiales
- Cf. les modes précédents : vise du “cash” !  
[Méthode d'évaluation d'un droit selon une formule fondée sur l'évolution d'une action]
- ☒ Doit être traité comme un bonus :
  - assujettissement à l'ONSS et l'IPP
  - déduction I.Soc. (sous condition de déclaration)

## Plan d'achat/octroi gratuit

- Mot introductif
- Options sur actions
- • Aperçu des principales alternatives
- Comparaison chiffrée et juridique
- Conclusion

- Plan d'acquisition d'actions :
  - immédiat ou à terme
  - avec décote ou non
  - sujet à conditions ou non
- L'opération peut être unique ou intégrée dans un plan d'acquisition pluri-annuel
- Le MODE peut être une augmentation de capital ou une cession de titres existants (qui viennent d'être achetés ou qui sont déjà détenus)



- Si art. 609 CS (anc. 52, septies) :

- décote de 20% autorisée et non taxée

- pas de cession ultérieure per

- application à l'ensemble des

- Sinon :

- décote est en principe taxable

- Exception : valorisation de l'action à 100/120<sup>èmes</sup> de sa valeur si :

- Action cotée (en bourse belge ou étrangère), *et*

- Soit achat massif d'actions à l'exécution du plan,

- Soit blocage contractuel de revente pendant 2 ans minimum

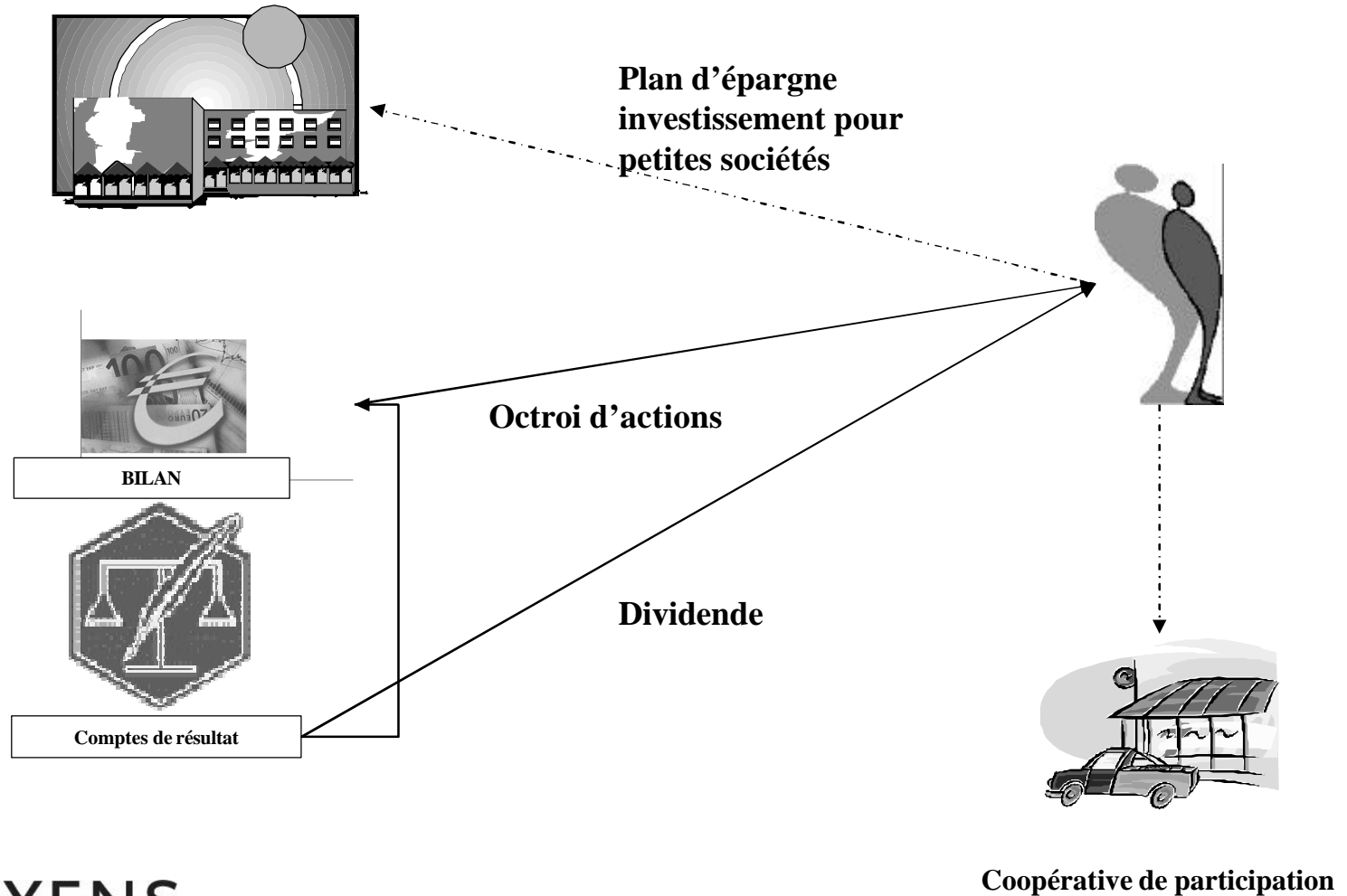
Le plan peut porter sur des actions cotées ou non:  
-si cotées : référence est le cours de bourse  
-si non cotées : valeur intrinsèque et au min. le pair comptable

- Si art. 609 CS :
  - pas une rémunération, donc pas d'assujettissement de la décote à ONSS
- Sinon :
  - Exonération de la décote de 20/120<sup>e</sup>,
  - Exemption éventuelle si pas de prise en charge en Belgique,
  - Sinon ONSS

## Participation financière

- Mot introductif
- Options sur actions
- • Aperçu des principales alternatives
- Comparaison chiffrée et juridique
- Conclusion

- Sources : loi du 22.V.'01 et A.R. subséquents
- Ce doit être un avantage nouveau
- L'employeur n'a pas d'obligation MAIS s'il le fait, il doit le proposer à *tous* les travailleurs salariés
- Il s'agit d'une participation au capital ou aux bénéfices, au plus petit de :
  - 10% de la masse salariale
  - 20% du bénéfice net d'impôt



## Participation en capital

- I.Soc.
- Pas d'IPP ni d'ONSS
- Taxe assimilée aux impôts s/ rev. de 15%
- Taxe additionnelle éventuelle de 23,29%
- Exonération des plus-values comme ATN  
Taxation des dividendes comme tels
- Exonération des droits d'enregistrement

## Participation au bénéfice

- I.Soc.
- Pas d'IPP ni d'ONSS mais une cotisation de solidarité de 13,07%
- Taxe assimilée aux impôts s/ rev. de 25% (15% si plan épargne d'investissement)
- (Taxe additionnelle éventuelle de 23,29%)

- Instauration du plan via une CCT spécifique
- Il faut :
  - une CCT relative aux salaires
  - pas de diminution de l'emploi

- A.R. du 19 déc 2001  
Entrée en vigueur pour les comptes clôturés au plus tôt le 31 décembre 2001
- 2 A.R. du 21 dec. 2001  
Définition du groupe et de l'application des concepts "masse salariale" et "bénéfice après impôts"
- A.R. du 19 mars 2002  
Liste de 6 critères objectifs de différenciation des participations :
  - Ancienneté
  - Grade dans l'entreprise
  - Fonction
  - Niveau barémique
  - Niveau de rémunération
  - Niveau de formation

Rapport maximum de 1 à 10

- Mot introductif
- Options sur actions
- Aperçu des principales alternatives
- • Comparaison chiffrée et juridique
- Conclusion

# Aperçu général

Conditions de mise en oeuvre	Cash incentive		Octroi d'actions immédiat			Octroi d'actions différé	Participation financière	
	Primes, etc.	Parts bénéficiaires	Actions avec décote	Actions avec décote (609, LSC)	Actions gratuites	Loi sur les options sur actions	Participation en capital	
							au bénéfice	
Forme légale spécifique	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Accessibilité légale	Non	Non	Non*	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Options ou parts de la société ou de la société fille, d'un groupe	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui (7,5%)/ Non (15%)	Non	Non
Assemblée des travailleurs	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui***	Oui
SA	Non	Non	Oui**	Oui**	Non	Oui**	Non	Non
Travailleurs et relevés (57 C.I.R.)	Oui	Oui	Non*	Non	Oui	Oui	Non	Non

Accessibilité requise pour pouvoir échapper à l'assimilation à de la rémunération.

Possibilité d'écarter les travailleurs de - d'un an d'ancienneté

\*\* Selon les conditions d'attribution

# Comparaison des différents "incentives"

Est-elle réaliste ?

An x

An x + ?



Prime = cash +

Intérêts

Stock grant =

Dividende

Intérêts

cash

Stock option =

Action

Dividende et  
Intérêts

cash

LOYENS

Exemple

- Mot introductif
- Options sur actions
- Aperçu des principales alternatives
- Comparaison chiffrée et juridique
- • Conclusion

- Pour du cash immédiat : la participation financière “loi de 2001”
- Pour du cash différé : le stock grant (non réglementé)
- Pour tout et surtout sa flexibilité : le stock option “loi 1999”

MERCI !