

NOUVELLES modifications législatives concernant les options d'achat d'actions des employés au Canada

Modifications proposées à l'imposition des avantages liés aux options d'achat d'actions et aux obligations des employeurs dans le budget fédéral de 2024



Délais dans la mise en œuvre

Depuis le dépôt du budget fédéral en avril 2024, il y a eu beaucoup de débats et de spéculations entourant l'adoption de la hausse proposée du taux d'inclusion des gains en capital et les changements à l'imposition des avantages liés aux options d'achat d'actions.

Compte tenu du récent délai dans l'adoption de ces dispositions législatives, nous fournissons ci-dessous certains points dont les employeurs doivent tenir compte dans le cadre de l'application des modifications proposées aux opérations d'options d'achat d'actions survenant après le 24 juin 2024.

À titre de rappel, les propositions annoncées dans le budget ont d'abord été présentées dans un avis de motion de voies et moyens en juin 2024, puis de nouveau en septembre 2024 avec des modifications qui intègrent des révisions comprises dans les propositions législatives publiées en août 2024 et certaines autres modifications mineures d'ordre technique. Les propositions législatives doivent être déposées dans un projet de loi devant la Chambre des communes qui, après son adoption, doit également être déposé devant le Sénat et adopté par celui-ci avant de recevoir la sanction royale, et ainsi avoir force de loi. Ce processus peut être retardé en raison, en autres, de la nature politique des travaux parlementaires au Canada.

Contexte

Les avantages liés aux options d'achat d'actions des employés sont assujettis à l'impôt à titre de revenu d'emploi et les employés peuvent demander une déduction égale à 50 % des avantages, pourvu que certaines conditions soient remplies. Cette approche fiscale aligne le traitement des options d'achat d'actions des employés sur celui des gains en capital, les deux étant assujettis à un taux d'inclusion de 50 % dans le calcul du revenu imposable.

Modifications proposées

Le budget fédéral de 2024 a proposé une augmentation du taux d'inclusion des gains en capital de 50 % à 66,67 % pour les gains en capital réalisés après le 24 juin 2024, et une réduction correspondante de la déduction pour options d'achat d'actions de 50 % à 33,33 %. Ainsi, une fois cette mesure adoptée, 66,67 % des avantages découlant de l'exercice d'options d'achat d'actions admissibles seraient maintenant imposables. Pour les particuliers, les modifications proposées ne s'appliqueraient qu'au-delà d'un plafond annuel combiné de 250 000 \$ pour les avantages liés aux options d'achat d'actions des employés et les gains en capital. Pour obtenir plus de détails sur les modifications proposées, veuillez consulter notre [Alerte canadienne – Fiscalité et Services juridiques](#) du 6 mai 2024.

Gestion des risques et des incertitudes dans l'intervalle

Malgré les récentes propositions législatives, les options d'achat d'actions des employés peuvent encore représenter une forme de rémunération avantageuse sur le plan fiscal. Toutefois, le délai dans la mise en œuvre des modifications proposées crée de l'incertitude quant à l'obligation de retenue d'impôt de l'employeur sur les avantages liés aux options d'achat d'actions réalisés par les employés après le 24 juin 2024.

La question clé est de savoir si les employeurs devraient retenir l'impôt au nouveau taux d'inclusion de 66,67 % sur tous les avantages liés aux options d'achat d'actions réalisés après le 24 juin 2024, ou continuer d'utiliser le taux d'inclusion actuel de 50 % et passer au nouveau taux d'inclusion seulement une fois la législation adoptée.

En supposant que la législation sera éventuellement adoptée telle qu'elle est actuellement rédigée, l'application du nouveau taux d'inclusion dans l'intervalle pourrait aider à atténuer les risques de retenues insuffisantes, ainsi que la possibilité que les employés se retrouvent avec un solde dû lors de la production de leurs déclarations de revenus des particuliers. Cependant, cela signifie que les employés sont susceptibles de recevoir moins d'actions si la méthode de la vente de couverture est utilisée pour gérer les retenues d'impôt, créant vraisemblablement un coût d'opportunité pour les employés quant à l'appréciation potentielle de ces actions.

Les employeurs peuvent également choisir de continuer à utiliser le taux d'inclusion de 50 % dans le calcul du revenu en vertu de la loi actuelle et d'adopter le nouveau taux d'inclusion seulement lorsque, et si, les propositions législatives reçoivent la sanction royale. Advenant une vérification par l'Agence du revenu du Canada (ARC) soulevant l'insuffisance des retenues, l'employeur devra prouver que les retenues d'impôt étaient suffisantes en vertu de la loi au moment de la réalisation du revenu (c.-à-d. au moment de l'exercice des options d'achat d'actions ou de l'acquisition des actions). En outre, en supposant que les dispositions législatives soient adoptées dans leur forme actuelle, le nouveau taux d'inclusion s'appliquera avec effet rétroactif aux opérations survenues après le 24 juin 2024. Par conséquent, cette approche est susceptible de donner lieu à un solde dû pour les employés lors de la production de leur déclaration de revenus des particuliers.

Quoi qu'il en soit, selon les propositions législatives révisées actuelles, la déduction visant à atténuer l'incidence de l'augmentation du taux d'inclusion sur la première tranche de 250 000 \$ d'avantages liés aux options d'achat d'actions et de gains en capital combinés sera demandée par les particuliers au moment de produire leur déclaration de revenus des particuliers **et elle n'a aucune incidence sur l'obligation de retenue d'impôt de l'employeur**. On s'attendra à ce que les employeurs effectuent les retenues selon le taux d'inclusion de 66,67 % sur tous les avantages liés aux options d'achat d'actions des employés réalisés après le 24 juin 2024, **sans tenir compte de la déduction supplémentaire**.

Enfin, dans tous les cas, un suivi distinct des avantages liés aux options d'achat d'actions réalisés jusqu'au 24 juin et par la suite est requis, car les renseignements devront être déclarés dans des cases différentes conformément aux feuillets de renseignements fiscaux T4 et Relevé 1 de 2024 qui ont été publiés récemment par l'ARC et Revenu Québec. L'employeur devrait s'assurer que l'administrateur de son régime d'actionnariat des employés (le cas échéant) est aligné sur les responsabilités de chaque partie et sur sa position quant à l'adoption du nouveau taux d'inclusion.

Communications avec les employés

Dans l'intervalle, jusqu'à la sanction royale, la décision quant à savoir si les employeurs devraient adopter le nouveau taux d'inclusion pour les retenues d'impôt sur les avantages liés aux options d'achat d'actions réalisés après le 24 juin 2024 pourrait être une arme à double tranchant.

Cependant, quelle que soit l'approche adoptée par un employeur, il sera important de communiquer de manière proactive avec les employés pour gérer les attentes. Dans l'un ou l'autre scénario, il sera primordial de communiquer clairement et en temps opportun aux employés les incidences potentielles des modifications proposées, l'approche choisie par l'employeur aux fins des retenues d'impôt ainsi que toute mise à jour du processus ou sa modification subséquente. Cela permettra aux employés de comprendre leurs obligations fiscales, de favoriser une expérience positive pour les employés et d'éviter les différends potentiels. De plus, comme il n'est pas encore clair quand la loi sera adoptée, les employeurs devraient envisager de fournir régulièrement des mises à jour et s'assurer que les employés ont accès à des ressources ou de l'assistance pour les aider à mieux comprendre ces changements.

Documentation

Comme il a été mentionné ci-dessus, si l'employeur choisit de ne pas adopter le nouveau taux d'inclusion jusqu'à ce que la loi soit adoptée, il est important de s'assurer que la documentation appropriée est en place pour défendre une éventuelle vérification de la paie par les autorités fiscales. Compte tenu du long délai dans la mise en œuvre des modifications proposées, il est encore incertain comment l'ARC traiterait des retenues d'impôt insuffisantes, quand et si la législation est finalement adoptée. Toutefois, les employeurs seraient probablement tenus de rendre leurs registres comptables accessibles advenant que l'ARC demande d'étayer le caractère adéquat des retenues d'impôt sur les opérations d'options d'achat d'actions.

Enfin, il est également prudent de documenter et de communiquer aux employés l'approche adoptée par l'employeur afin d'être en mesure de démontrer que l'employeur a fait preuve de diligence raisonnable en cas d'éventuels différends et de s'assurer qu'il n'y a pas de surprises pour les employés.

Le pour et le contre de chaque approche | Résumé



Statu quo

Approche n° 1 : Les employeurs choisissent de maintenir leur pratique actuelle consistant à appliquer un taux d'inclusion des avantages de 50 % en fonction de l'état actuel de la loi.

Incidences pour les employés

Arguments pour :

- **Aucun changement à la pratique actuelle.**
- **Options d'achat d'actions réglées au moyen d'un exercice sans décaissement ou d'un mécanisme de vente de couverture :** Les employés n'auront pas besoin de **vendre plus d'actions** que nécessaire, en supposant un taux d'inclusion de 50 %.

Arguments contre :

- **Déclarations de revenus plus complexes :** Les employés devront peut-être apporter des ajustements à leur déclaration de revenus afin de prendre en compte adéquatement les modifications, si elles sont adoptées comme prévu. Cela pourrait entraîner un processus plus complexe de préparation des déclarations de revenus et nécessiter possiblement des calculs ou des documents supplémentaires. Dans tous les cas, les employés devront s'assurer qu'ils demandent la déduction d'impôt supplémentaire qui sera disponible pour les gains en capital et les avantages liés aux options d'achat d'actions jusqu'à concurrence de 250 000 \$.
- **Possibilité d'avoir un solde dû important :** Selon la situation propre à chaque employé et l'incidence du nouveau taux d'inclusion, les employés peuvent faire face à un solde dû important lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus si les retenues d'impôt de l'employeur sont insuffisantes pour couvrir l'obligation fiscale résultant du taux ajusté d'inclusion des avantages. Les employés pourraient avoir besoin de trouver une solution pour gérer efficacement leurs liquidités en pareil cas.

Incidences pour les employeurs

Arguments pour :

- **Aucun changement à la pratique actuelle.**
- Il n'y a aucun ajustement à faire au système de paie pour tenir compte des nouveaux taux d'inclusion et d'imposition des avantages. Il n'est pas non plus nécessaire d'entamer des discussions avec l'administrateur du régime d'actionnariat pour coordonner tout changement.

-
- Les employeurs devront tout de même faire un suivi distinct des avantages liés aux options d'achat d'actions réalisés jusqu'au 24 juin 2024 et, par la suite, car ils devront être présentés séparément sur les feuillets de renseignements fiscaux T4 et Relevé 1 de 2024. Cela s'ajoute au suivi distinct des exercices d'options d'achat d'actions admissibles par rapport aux exercices d'options d'achat d'actions non admissibles qui est requis à la suite des modifications apportées en 2021. Les employeurs doivent avoir un système robuste en place pour faciliter le suivi et la conformité à la législation applicable.

Arguments contre :

- **Risques de retenues insuffisantes :** Cela pourrait entraîner l'institution de procédures d'opposition et des honoraires professionnels.
- Les employeurs devront avoir en main l'information nécessaire pour déclarer correctement la déduction pour options d'achat d'actions sur les feuillets de renseignements fiscaux T4 et Relevé 1 des employés si la législation est adoptée comme prévu pour 2024.
- Les employeurs pourraient faire face à des réclamations de la part d'employés qui font valoir que l'employeur n'a pas agi dans leur meilleur intérêt lorsqu'il a pris sa décision concernant les retenues d'impôt sur les avantages liés aux options d'achat d'actions.



Mise à jour du taux d'inclusion des avantages

Approche n° 2 : Les employeurs choisissent d'effectuer les retenues d'impôt sur les avantages liés aux options d'achat d'actions réalisés après le 24 juin 2024 au taux d'inclusion plus élevé de 66,67 %, en supposant que la législation sera adoptée d'ici la fin de l'année.

Incidences pour les employés

Argument pour :

- **Minimiser la probabilité d'un solde dû important :** Lorsque les employés produisent leurs déclarations de revenus, ils peuvent être admissibles à un remboursement des retenues excédentaires si leurs avantages liés aux options d'achat d'actions des employés et leurs gains en capital sont inférieurs au plafond annuel de 250 000 \$, ou simplement si la législation n'est pas adoptée.

Argument contre :

- **Options d'achat d'actions réglées au moyen d'un exercice sans décaissement ou d'un mécanisme de vente de couverture :** Les employés peuvent avoir besoin de **vendre plus d'actions** que nécessaire, en supposant un taux d'inclusion de 66,67 %.

Incidences pour les employeurs

Argument pour :

- **Effet rétroactif :** Les employeurs qui choisissent d'effectuer les retenues d'impôt en utilisant le taux plus élevé peuvent **réduire les risques de retenues insuffisantes**.

Arguments contre :

- **Changements :** Cette option nécessite des mises à jour de la paie, une coordination avec l'administrateur du régime d'actionnariat (le cas échéant) et une communication efficace avec les employés. Il peut être nécessaire d'annuler ou d'inverser les changements si la législation n'est pas adoptée.

-
- Les employeurs pourraient faire face à des réclamations de la part d'employés qui font valoir que l'employeur n'a pas agi dans leur meilleur intérêt lorsqu'il a pris sa décision concernant les retenues d'impôt sur les avantages liés aux options d'achat d'actions.
-

Comment Deloitte peut-il soutenir ses clients?

- **Recommander une approche** : participation à des discussions avec les employeurs pour comprendre leur situation particulière et analyse de leur régime d'options d'achat d'actions afin de fournir des recommandations adaptées à leurs besoins.
- **Évaluer le pour et le contre** : évaluation des avantages et des inconvénients de chaque approche, en tenant compte du régime d'options d'achat d'actions de l'employeur et d'autres considérations clés propres à l'employeur, notamment la situation financière de l'entreprise, la culture de l'entreprise et les caractéristiques démographiques des employés.
- **Rédiger des communications à l'intention des employés** : assistance fournie aux employeurs pour créer des documents exhaustifs, comme une foire aux questions (FAQ), afin de répondre aux questions courantes liées aux mises à jour législatives. Ces documents aideront à clarifier les choses pour les employés et à assurer la cohérence des messages dans l'ensemble de l'organisation.
- **Faire face à la complexité** : discussion et communication pour aider les employeurs à faire face à la complexité des mises à jour législatives sur l'imposition des options d'achat d'actions au Canada au cours des dernières années, y compris les changements survenus en 2021.
- **Comprendre les incidences dans un contexte de mobilité** : discussion sur les défis uniques auxquels sont confrontés les employeurs qui ont des employés en affectation à l'étranger ou des employés non résidents, y compris l'impact des politiques de remboursement d'impôt et de l'attribution du revenu aux fins du crédit pour impôt étranger.

Veillez communiquer avec [Guy Jason](#), [Amélie Desrochers](#), [Chantal Baril](#) ou [Audrey Bessette](#) pour obtenir de plus amples renseignements ou pour en discuter davantage.



www.deloitte.ca

À propos de Deloitte

Chez Deloitte, notre raison d'être est d'avoir une influence marquante. Nous existons pour inspirer et aider nos gens, nos organisations, nos collectivités et nos pays à prospérer en créant un avenir meilleur. Notre travail soutient une société prospère où les gens peuvent s'épanouir et saisir des occasions. Il renforce la confiance des consommateurs et des entreprises, aide les organisations à trouver des moyens créatifs de déployer des capitaux, habilite des institutions sociales et économiques justes, fiables et efficaces, et permet à nos amis, à nos familles et à nos collectivités de profiter de la qualité de vie qui accompagne un avenir durable.

Deloitte offre des services de premier plan dans les domaines de la consultation, de la fiscalité et des services juridiques, des conseils financiers, de l'audit et de la certification ainsi que des conseils en gestion des risques à près de 90 % des sociétés du palmarès Fortune Global 500^{MD} et à des milliers de sociétés fermées. Nous réunissons des compétences, des perspectives et des services de classe mondiale pour aborder les enjeux d'affaires les plus complexes de nos clients.

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 obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et de ses filiales, veuillez consulter www.deloitte.com/ca/apropos.

Pour en apprendre plus sur Deloitte Canada, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [X](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#).

La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ou service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Elle ne remplace donc pas les services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisée pour prendre des décisions ou des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre de telles décisions ou mesures, vous devriez consulter un conseiller professionnel compétent. Deloitte n'est aucunement responsable de toute perte que subirait une personne parce qu'elle se serait fiée à la présente publication.

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