

Personnes ressources

Leader nationale
Lorna Sinclair
416-643-8224

Atlantique
Sean McGroarty
416-601-6128

Québec
Terri Spadorcia
514-393-5138

Maria Tsatas
514-393-5220

Chantal Baril
514-393-6507

Patrick Bonneau
514-393-6262

Ontario
Guy Jason
613-751-6674

Scott Elms
905-315-6773

Toronto
Fatima Laher
416-601-6570

Sean McGroarty
416-601-6128

Habib Meghjee
416-601-6273

Peter Megoudis
416-601-6654

Anne Montgomery
416-601-6314

Prairies
Maria Snelgrove
204-944-3553

Bill Fridfinnson
403-261-8159

Colombie-Britannique
Ron MacDonald
604-640-3343

Christina Diles
604-640-3003

Alex Legg
604-640-3139

Alerte en fiscalité canadienne Modifications concernant les options d'achat d'actions – Promesse d'une application prospective

Le 24 novembre 2015

Dans le contexte de la récente élection fédérale, les changements prévus à l'imposition des options d'achat d'actions accordées aux employés ont soulevé d'importantes inquiétudes. L'une des principales questions à cet égard qui touchent les employeurs et les employés est de savoir si les options en circulation et les avantages accumulés mais non encore réalisés/imposés seront visés par les modifications prévues. Le 20 novembre 2015, Bill Morneau, ministre des Finances, a rendu publique la Mise à jour des projections économiques et budgétaires de 2015. En réponse à une question qui lui a été posée après la présentation, M. Morneau a indiqué que les modifications concernant les options d'achat d'actions ne seraient pas appliquées rétroactivement et que les dispositions fiscales en vigueur continueraient de s'appliquer aux options émises avant la date à laquelle les modifications seront rendus publiques. M. Morneau a ajouté que certains aspects des modifications restent à finaliser.

La réponse du ministre démontre que le gouvernement est conscient des perturbations que ces modifications pourraient entraîner et également préoccupé par les conséquences potentielles, tandis qu'employeurs et employés tentent de réagir à ces modifications prévues.

Étant donné que les détails des modifications ne sont pas encore connus, plusieurs questions qui toucheront l'efficacité des programmes existants d'options d'achat d'actions ne sont pas encore réglées. Parmi celles-ci, la déduction maximale annuelle pour l'avantage lié aux options de 100 000 \$ sera-t-elle admissible au report et au cumul lorsque les actions sont sujettes à des restrictions de transactions ou que d'autres circonstances ne permettent pas d'exercer les options annuellement? Quelle sera la définition d'une « entreprise en démarrage » et est-ce que le projet de loi renfermera des mesures transitoires afin de réduire graduellement la déduction pour option d'achat d'actions admissible? Nous exhortons les parties intéressées à faire part au gouvernement de leurs observations sur les répercussions des éventuelles modifications afin de s'assurer que toutes les questions seront analysées sous tous les angles.

D'ici à ce que les éléments détaillés des modifications soient connus, les employeurs devraient envisager d'accélérer l'octroi d'options qui autrement seraient accordées à des employés clés à une date ultérieure. Il faudra bien entendu tenir compte de

Liens utiles

**Services aux
employeurs mondiaux
Services de fiscalité de
Deloitte**

l'incidence de l'augmentation de l'octroi d'options sur l'information financière à divulguer et présenter et des préoccupations des parties concernées.

En particulier, les parties concernées pourraient soulever des préoccupations au sujet de la dilution plus rapide de leurs participations. Cette préoccupation peut être réglée en prolongeant la période d'acquisition des options d'achat d'actions afin qu'elle concorde avec les dates d'acquisition qui auraient été imposées si les options avaient été émises dans le cours normal. De plus, les employeurs pourraient envisager d'imposer des exigences en matière de conservation et des ententes de règlement net aux termes desquels les porteurs peuvent choisir de renoncer à leurs options d'achat d'actions en échange d'actions et, lorsque cela est nécessaire aux fins des retenues d'impôt, par un paiement en espèces. Dans la structuration d'un programme de conservation des actions, il est important de prendre en considération les éventuelles retenues d'impôt obligatoires et la capacité des porteurs d'options d'y satisfaire s'ils ne sont pas en mesure de vendre leurs actions. Les ententes de règlement net doivent aussi être examinées sous l'angle de leurs conséquences fiscales à l'échelle mondiale lorsque les porteurs d'options sont assujettis à un impôt dans plusieurs territoires et de l'incidence potentielle sur les dépenses de rémunération inscrites dans les états financiers de la société.

À long terme, les employeurs auraient intérêt à passer en revue leur stratégie globale de rémunération et à envisager la possibilité de créer d'autres programmes incitatifs qui s'ajouteraient aux programmes d'options d'achat d'actions lorsque les porteurs d'options ne sont pas en mesure de demander la déduction pour option d'achat d'actions. Si les modifications proposées ne renferment pas de dispositions créant une déduction fiscale corporative pour l'employeur au titre de la rémunération à base d'actions, des programmes comprenant des unités d'actions restreintes donnant lieu à un règlement en espèces, des unités d'actions différées ou des droits à l'appréciation de valeur d'actions ou de parts peuvent reproduire bon nombre des attributs des régimes à base d'actions tout en permettant une déduction pour l'employeur. Même si de tels programmes ne remplaceront pas entièrement les régimes incitatifs à base d'actions, ils ne soulèvent pas les mêmes problèmes de dilution. En outre, contrairement aux régimes à base d'actions traditionnels, ces programmes sont assortis de dates de distribution fixes, ce qui permet aux employeurs d'adapter les régimes à leur cycle d'activités plutôt que de laisser le moment de la distribution entre les mains des porteurs.

Nous prévoyons toutefois que les programmes incitatifs à base d'actions demeureront une composante clé de la stratégie d'incitatifs des employeurs en raison de la souplesse qu'ils offrent et de leur incidence négligeable sur le flux de trésorerie de l'entreprise. Compte tenu de la restriction prévue de la déduction pour option d'achat d'actions, nous nous attendons à ce que de nouvelles possibilités s'offrent aux employeurs pour structurer leurs régimes incitatifs à base d'actions de façon à répondre à leurs besoins stratégiques tout en offrant aux employés une rémunération intéressante. Dans le cadre de ces régimes, les clients pourraient offrir des options d'achat d'actions ayant déjà une valeur intrinsèque « in the money » au lieu de primes et structurer de manière plus créative la rémunération à base d'actions.

Anne Montgomery, Toronto

**Nous vous invitons à télécharger notre nouvelle application
mobile**

Deloitte tax@hand

iOS

Android

BlackBerry

[Accueil](#) | [Avis juridique](#) | [Confidentialité](#)

La Tour Deloitte
1190 avenue des Canadiens-de-Montréal, Bureau 500
Montréal, Québec H3B 0M7 Canada

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

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 judiciaires 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, l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Canada, offre des services dans les domaines de la certification, de la fiscalité, de la consultation et des conseils financiers. 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 Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

www.deloitte.ca

 **Fils de nouvelles RSS Deloitte**

Si vous ne voulez pas recevoir d'autres messages électroniques commerciaux de Deloitte à l'avenir, veuillez envoyer ce courriel à l'adresse unsubscribe@deloitte.ca.

Veuillez ajouter « @deloitte.ca » à votre liste d'expéditeurs autorisés afin d'assurer la livraison à votre boîte de réception et de visualiser les images.