



CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES

SECTION « FISCALITE ET PARAFISCALITE »

AVIS RELATIF AU REGIME FISCAL DES STOCK-OPTIONS

FÉVRIER 2013

Lors de l'installation de la Section « Fiscalité et Parafiscalité » du Conseil supérieur des Finances, le 13 décembre 2012, le Ministre des Finances a soumis pour Avis à la Section une série de propositions de simplification de la législation qui ont été élaborées par l'administration fiscale. Parmi celles-ci figure une proposition relative au régime fiscal des stock-options Cette proposition est détaillée dans le deuxième paragraphe de cet Avis.

Préalablement, dans le premier paragraphe, nous décrivons brièvement la problématique. Viennent ensuite des informations de nature statistique. C'est sur cette base qu'est élaboré l'Avis rendu dans cette note, détaillé dans le quatrième paragraphe.

La Section a délibéré sur cet Avis sous la présidence de M. Didier LEEMANS. Sont membres de la Section : Mme M. MANNEKENS et MM. W. COUMANS, A. DAYEZ, A. HAELTERMAN, B. JURION, H. MATTHIJS, Ch. QUINTARD, L. SIMAR, J. VERHOEYE et J. VERSCHOOTEN.

Mme G. THIRY n'a pas participé aux travaux.

Le Secrétariat a été assuré par M. Ch. VALENDUC, avec la collaboration de Mme S. HAULOTTE, de M. G. VAN REYBROUCK ainsi que leurs collègues du Service d'Etudes.

Les stock-options font régulièrement partie du paquet salarial des cadres supérieurs et des dirigeants d'entreprise. Le principe de base consiste à octroyer au bénéficiaire, des options sur des actions de la société de l'employeur, ou d'une société liée, à un prix donné, qui peut être préférentiel par rapport au cours de bourse de l'action sous-jacente au moment de l'attribution. Le bénéficiaire a le droit d'exercer son option pendant une période convenue. Il obtient alors les actions sous-jacentes. Il réalise donc un gain lorsque, au jour de l'exercice, la valeur de l'action est supérieure à celle pour laquelle elle a été attribuée, pour autant que l'option ait été attribuée gratuitement. Cette plus-value est, au moment de l'exercice de l'option, non réalisée. Elle ne peut se réaliser que moyennant la revente des actions.

D'un point de vue économique, le but principal des stock-options est de réconcilier les intérêts du « principal » (l'actionnaire) et de « l'agent » (le cadre supérieur ou le dirigeant). En liant tout ou partie de la rémunération de l'agent aux résultats de l'entreprise, l'actionnaire se donne une garantie pour faire en sorte que le dirigeant ou plus globalement le bénéficiaire de stock-options soit encouragé à faire croître l'entreprise.

Dans cette optique, les stock-options seraient réservées au personnel dirigeant et aux personnes qui, de par leurs fonctions dans l'entreprise, ont une influence déterminante sur la valeur de celle-ci.

Les dispositions légales sont toutefois plus larges : des options peuvent par exemple être octroyées sur des actions de sociétés tierces, voire sur des parts de sociétés d'investissement. Ces pratiques s'écartent de la motivation fondamentale des stock-options : dans de tels cas, il s'agit tout simplement d'un élément du paquet salarial comme le sont d'autres avantages de toute nature.

D'autre part, les stock-options ne sont pas le seul moyen de lier la rémunération du personnel aux résultats, ou plus globalement aux performances, de l'entreprise. Parmi les différents outils dont dispose pour cela l'entreprise, deux d'entre eux ont également un régime fiscal particulier : la participation aux bénéfices et plus récemment les avantages non récurrents liés aux résultats (1).

La première section de cet Avis rappelle l'origine et les principes du régime fiscal des stock-options. Nous décrivons également le régime comptable dans la mesure où il permet de mieux comprendre les conséquences fiscales. Cette première section donne également un aperçu des principes de base de taxation des stock-options dans quelques pays européens. La seconde section présente la proposition de réforme de l'administration fiscale. La troisième section rassemble des éléments d'information statistique sur l'utilisation de ce régime fiscal particulier.

C'est sur cette base que sont ensuite présentés des éléments d'avis. Nous partons d'une formulation du principe de neutralité reprise des travaux de l'OCDE (2). Ceci nous permet de voir dans quelle mesure la pratique actuelle et la proposition de réforme de l'administration s'écartent du principe de neutralité ou le rejoignent.

1 CCT 90 du 20 décembre 2007 modifiée par la CCT 90bis du 21 décembre 2010.

2 OECD (2005), *The Taxation of Employee Stock Options*, OECD Tax Policy Studies, No. 11.

1. Description de la problématique

1.1 *Le régime belge*

1.1.1 Principes généraux

Une option call sur actions est une promesse de vente par laquelle l'émetteur s'engage à vendre des actions à un prix déterminé au moment de l'émission de l'option. L'option call donne au titulaire le droit d'acheter pendant une période ou à un moment précis une quantité déterminée d'actions à un prix fixé d'avance, le prix d'exercice. Le vendeur s'engage de son côté à livrer les actions au prix d'exercice au moment où le titulaire veut exercer son droit (3).

Il faut distinguer quatre moments-clés en matière de stock-options :

- l'attribution de l'option sur actions
- l'acquisition des droits. Celle-ci ne correspond en effet pas nécessairement avec l'attribution. Il peut, par exemple, y avoir une période d'emploi minimale à l'issue de laquelle les options sont définitivement acquises. Cette période est connue sous le nom de *vesting period*.
- l'exercice de l'option par le bénéficiaire. Il peut de nouveau y avoir un délai entre la fin de la *vesting period* et la période de droit d'exercice.
- la vente des actions acquises, qui peut également être précédée d'une période minimale de détention.

La loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi a fixé les principes de base du régime fiscal actuel des options sur actions (4). Des adaptations ont ensuite été apportées à cette loi par la loi du 24 décembre 2002 (allongement de la période d'exercice sans charge fiscale supplémentaire, modalités d'acceptation de l'offre) et par la loi de relance économique du 27 mars 2009 (allongement de la période d'exercice sans charge fiscale supplémentaire).

Antérieurement à la loi de 1999, la taxation était fixée au moment de la levée d'option, dans le cadre d'un régime dérogatoire au droit commun prévu par l'article 45 de la loi du 27 décembre 1984. Le gain alors réalisé devait être taxé comme revenu professionnel, l'argument étant que les « anciennes » options étaient alors offertes au bénéficiaire en sa qualité de travailleur (5). L'avantage obtenu lors de la levée d'option pouvait cependant être exonéré moyennant un certain nombre de conditions.

La jurisprudence était toutefois partagée entre l'imposition lors de l'attribution et l'imposition lors de l'exercice. Deux arrêts de la Cour de Cassation postérieurs à la loi de 1999 (6) ont fixé la jurisprudence. La Cour de Cassation a alors jugé que l'imposition devait avoir lieu lors de l'attribution de l'option et non au moment de l'exercice. Les arguments évoqués sont les suivants :

3 Nous n'envisageons pas le cas spécifique des warrants. Ceux-ci sont des droits de souscription qui permettent aux bénéficiaires d'acquérir ultérieurement, à un prix fixé d'avance, un certain nombre d'actions nouvelles de la société lors d'une augmentation de capital.

4 La loi de 1999 a remplacé le régime des plans dits réglementés instauré par la loi du 27 décembre 1984, article 45.

5 J.-L. DAVAIN et D. ECTORS, *Les options sur actions : risques ou opportunités ?* Kluwer, 2010.

6 Cass., 16 janvier 2003 ; Cass., 7 novembre 2003.

- Pour déterminer si le travailleur reçoit un avantage en nature imposable au titre de rémunération, il y a lieu de considérer le moment d'attribution de l'option. C'est à ce moment qu'entre dans le patrimoine du travailleur, en raison ou à l'occasion de son emploi, un droit susceptible d'évaluation. Il s'agit de bien distinguer l'existence d'un avantage en nature de l'évaluation de cet avantage. Selon la Cour de Cassation, l'existence de l'avantage se situe dès l'attribution de l'option, par contre l'évaluation de l'avantage peut porter à discussion ;
- Quant à la levée de l'option, il s'agit de l'exercice d'un droit qui, depuis l'attribution de l'option, fait partie du patrimoine privé du travailleur. L'obtention éventuelle d'une plus-value lors de l'exercice de l'option sort du champ d'application de l'impôt des personnes physiques. Il s'agit d'un avantage recueilli non pas sur base de l'activité professionnelle mais compte tenu de l'évolution des cours de bourse. Ni l'exercice de l'option ni la réalisation ultérieure d'une éventuelle plus-value sur les actions ne constituent donc un revenu *professionnel* pour le bénéficiaire personne physique.

Le législateur de 1999 a précisément pris ce chemin. Les principes du régime alors instauré sont les suivants :

- le régime fiscal des stock-options concerne toutes les sociétés, non uniquement celles cotées en bourse ;
- le bénéficiaire est toute personne liée à l'activité de l'entreprise (7)
- l'attribution d'options sur actions est taxée comme avantage de toute nature ;
- la taxation intervient au moment de l'attribution de l'option, plus exactement au 60^{ème} jour qui suit l'offre pour autant qu'elle ait été acceptée par écrit dans ce délai
- l'avantage de toute nature résultant de l'attribution des options est exonéré de cotisations sociales.

La fixation de la taxation lors de l'attribution est l'une des principales nouveautés de la loi de 1999. Il est apparu que le régime de 1984, peu attractif, était peu appliqué.

Le régime actuel de taxation peut cependant être considéré comme un régime optionnel dans la mesure où, en cas de non-acceptation écrite endéans les 60 jours suivant l'offre, le bénéficiaire est considéré, d'un point de vue fiscal, comme ayant refusé l'offre. D'un point de vue légal, par contre, si le bénéficiaire accepte l'offre mais non par écrit ou s'il accepte l'offre à partir du 61^{ème} jour, l'option est considérée en droit civil comme étant attribuée mais elle ne sera pas taxée selon les principes exposés ci-dessus, mais bien au moment de l'exercice à titre de revenu professionnel, à concurrence de la différence entre la valeur de marché au moment de l'exercice et le prix d'exercice (régime de la plus-value latente à l'exercice de l'option). Lorsque l'imposition se fait à l'exercice, les cotisations sociales sont dues.

7 En ce compris le secteur non-marchand.

Cette dernière approche se rencontre très fréquemment dans la pratique afin d'éviter les problèmes liés à l'exercice d'activités professionnelles dans différents Etats dont l'un impose à l'attribution et l'autre à l'exercice (double imposition potentielle) ou afin d'éviter le paiement d'un impôt à l'attribution dans un contexte d'incertitude sur l'évolution de la valeur des actions sous-jacentes (*option out of the money*).

Mais la possibilité de choix entre ces deux régimes présente des désavantages : complexité de la gestion administrative du plan d'options pour l'employeur, impact et surcoût parafiscal. En effet, si l'avantage résultant de l'octroi des options est exonéré de cotisations sociales, celui résultant de l'exercice des options ne l'est pas.

A la lecture de l'exposé des motifs de la loi du 26 mars 1999 (8), on peut se demander si l'aspect « paquet salarial » n'a pas, dans la pratique, pris le pas sur l'intention initiale du législateur. En effet, selon cet exposé, le but était de « lier davantage les managers ainsi que les collaborateurs à la croissance future de l'entreprise et de les inciter à y contribuer ». La fidélisation de collaborateurs compétents et motivés était recherchée. Cependant, de nombreux plans d'options sur actions concernent des actions d'une société tierce qui n'est donc ni la société de l'employeur ni même une société du groupe. Il n'y a plus dans ce cas précis d'intéressement direct du bénéficiaire à la bonne santé de son entreprise mais il reste un effet de fidélisation au travers du paquet salarial. En offrant la possibilité d'octroyer des plans d'options sur actions à des employeurs qui ne sont pas en société, on évite que ces employeurs (et les employés concernés) ne connaissent une pression fiscale et parafiscale plus élevée sur la masse salariale que les employeurs constitués en société.

1.1.2 Evaluation de l'avantage de toute nature

Les options sur actions sont généralement octroyées à titre gratuit aux bénéficiaires. Si ce n'est pas le cas, l'avantage taxable sera réduit de la contribution payée par le bénéficiaire

D'autre part, si le prix d'exercice de l'option est inférieur à la valeur des actions sous-jacentes au moment de l'offre (rabais éventuel), la différence fait partie de l'avantage en nature. Cette « décote » n'est pas davantage exonérée de cotisations sociales.

Options cotées

L'évaluation de l'avantage de toute nature (ATN) est fournie par le marché en cas d'options cotées : il s'agit du cours de l'option à la clôture du marché le jour précédant le jour de l'offre. Ces cas sont cependant peu fréquents dans la pratique.

8 Projet de loi relatif au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, *Exposé des motifs*, document parlementaire 49K 1912/001.

Options non cotées

Pour les options non cotées, l'évaluation de l'ATN est forfaitaire et déterminée sur base d'un pourcentage (18% depuis le 1^{er} janvier 2012, 15% antérieurement) de la valeur des actions sous-jacentes, au moment de l'offre, majoré de la différence positive entre la valeur de l'action et le prix d'exercice de l'option. Dans le cas d'options d'une durée de plus de cinq ans, il est majoré de 1% par année ou partie d'année au-delà de la cinquième année. Ainsi, si le plan d'options sur actions prévoit la possibilité d'exercice sept ans après leur attribution, l'ATN est évalué forfaitairement à 20% de la valeur des actions sous-jacentes.

Ces pourcentages sont réduits de moitié lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le prix d'exercice de l'option est déterminé de manière certaine au moment de l'offre ;
- l'option ne peut être exercée ni dans les trois ans de l'offre ni plus de dix ans après celle-ci ;
- il n'y a pas de couverture par la société attribuant l'option du risque de réduction de valeur de l'action ;
- l'option doit porter sur des actions de l'entreprise où l'activité professionnelle est exercée ou sur des actions d'une société liée ;
- il n'y a pas de cession possible de l'option entre vifs. Seule la transmission pour cause de décès est admise.

1.1.3 Traitement fiscal à l'impôt des sociétés

L'entreprise qui octroie les options prend un engagement dont la valeur n'est pas connue au moment de l'attribution de ces options. Cette valeur ne sera en effet connue qu'au moment où les options seront exercées. L'entreprise a, dans ce contexte, le choix entre différentes possibilités :

- Elle peut acquérir directement les actions, qu'elle détiendra en portefeuille jusqu'au jour de l'exercice ;
- Elle peut se couvrir en prenant la même option que celle octroyée au bénéficiaire ;
- Si elle ne fait ni l'une ni l'autre, elle doit alors provisionner son engagement futur et lors de l'exercice, elle achète les actions et extourne la provision ;
- Une quatrième possibilité est d'émettre de nouvelles actions, lors de l'exercice des options.

Lorsque l'entreprise acquiert directement les actions, cette transaction est sans influence sur le résultat comptable, puisque les actions restent à l'actif de l'entreprise. Il n'y a d'influence sur le résultat que lorsque l'option est exercée. Dans ce cas de figure, partant du principe que la société achète les actions à un prix correspondant au prix d'exercice, le résultat pour l'entreprise sera a priori neutre au moment de l'exercice de l'option.

Lorsque l'entreprise se couvre en prenant elle-même une option, la prime payée est fiscalement déductible sauf si l'entreprise procède à l'exercice de son option de couverture en vue de livrer les actions au bénéficiaire.

Lorsque l'entreprise opte pour une provision, le montant de celle-ci doit être adapté, en fin d'année, sur base de l'écart entre la valeur des actions (le cours de bourse pour les actions cotées et la valeur réelle pour les actions non cotées) et le prix d'exercice, multiplié par le nombre d'options octroyées et toujours valables (par exemple, à l'exclusion des options attribuées à des personnes ayant quitté l'entreprise). Il peut également être tenu compte de la « probabilité d'exercice ». Le bénéficiaire n'exercera pas en effet son droit si le cours de l'action est, au moment de l'exercice, inférieur au prix d'exercice (9). La constitution de cette provision grève les charges et dote un compte de passif dont le montant doit, à chaque bilan, correspondre à la valeur des actions multipliée par le nombre d'options toujours en cours et de la probabilité d'exercice. Du point de vue fiscal, la provision, qui est constituée en vue de couvrir une moins-value sur actions, n'est pas déductible.

Lors de l'exercice de l'option, la société achète les actions et les vend au titulaire de l'option :

- D'une part, elle acte alors une moins-value égale à la différence entre le cours de bourse et le prix d'exercice ;
- D'autre part, elle extourne la provision constituée.

Il y a alors, sur le plan comptable, une charge nette pour l'exercice si, in fine, le coût pour l'entreprise (l'écart entre la valeur des actions et le prix d'exercice) est supérieur à la provision constituée. Il y a un bénéfice dans le cas inverse. Il y aura une charge nette, par exemple, si la probabilité d'exercice était toujours inférieure à 100% au dernier bilan avant l'exercice et/ou si le cours de bourse a augmenté entre ce dernier bilan et le moment de l'exercice.

Sur le plan fiscal, le résultat sera le suivant :

- la moins-value réalisée sur les actions ne sera pas déductible,
- le résultat engendré par l'extourne de la provision ne sera pas imposable.

La non-déductibilité de la moins-value afférente aux actions acquises dans le cadre du plan d'options sur actions est confirmée par des jugements et arrêts récents. Selon ceux-ci, la société ne peut pas considérer l'octroi d'options sur actions comme faisant partie du paquet salarial du cadre dirigeant et traiter la perte résultant de ces options sur actions comme une charge fiscalement déductible. La perte résultant de la vente des titres (au bénéficiaire de l'option) à un prix inférieur au prix d'achat de ces actions par la société doit être considérée comme une moins-value sur actions, non déductible fiscalement.

Le Ministre a d'ailleurs confirmé en réponse à une question parlementaire que la moins-value résultant de la vente des titres à un prix réduit aux bénéficiaires (prix d'exercice) est sujette à l'article 198, 7°, CIR92 et donc non déductible fiscalement.

9 Cf. l'avis 2012/3 de la Commission des Normes comptables qui traite des plans d'options sur actions.

En conséquence, il n'y a alors pas de déductibilité, au niveau de la société, de la charge créée par l'attribution et l'exercice de l'option.

Lorsque la société émet de nouvelles actions, il n'y a pas de charge : le coût de l'exercice des options est à charge des actionnaires existants.

1.2 Les régimes en vigueur dans les autres pays européens

En annexe figure un tableau comparatif des régimes fiscaux de stock-options dans plusieurs pays européens : les pays voisins (F, D, NL, Lux), le Royaume-Uni ainsi qu'un pays nordique, en l'occurrence la Finlande.

Le tableau comparatif (10) traite successivement (a) du moment d'imposition de l'avantage (b) de la base imposable et du taux d'imposition.

Les principaux constats sont les suivants :

- parmi les pays examinés, c'est l'imposition au moment de l'exercice qui est la pratique quasi-générale. L'imposition au moment de l'attribution n'est pratiquée qu'en Belgique et au Luxembourg et dans ce pays uniquement dans le cas d'options transférables.
- en règle générale, dans les autres pays examinés, la base imposable est déterminée sur base de l'écart entre la valeur des actions au moment de l'exercice et le prix d'exercice payé par le bénéficiaire. En Allemagne, dans le régime général, cette base imposable est taxée comme avantage de toute nature, donc au taux plein, comme un revenu salarial. C'est également le cas aux Pays-Bas et en Finlande. C'est également le cas « en théorie » au Royaume-Uni, sous réserve toutefois de plusieurs régimes préférentiels permettant d'éviter tant l'impôt sur le revenu que la *National Insurance Contribution* (11). Au Luxembourg, cette base imposable est taxée à 15% comme distribution de profits. En France, le taux d'imposition dépend du moment de la cession des actions.
- Des régimes fiscaux préférentiels existent dans la plupart des pays examinés.

Dans la proposition qui a été transmise à la Section, l'administration conclut que la Belgique est le seul pays de l'Union européenne qui impose les options sur actions attribuées à un employé ou un dirigeant d'entreprise lors de leur attribution. Dans tous les autres pays, les options sur actions sont imposées au moment de l'exercice. L'administration rappelle que « *Les options non cotées sont évaluées de manière forfaitaire en fonction de la valeur de l'action sous-jacente et leur durée; sous certaines conditions cet avantage est réduit de moitié. Les avantages réellement reçus au moment de l'exercice même de l'option, de l'aliénation de l'option, ou de l'aliénation de l'action acquise grâce à l'exercice de l'option, ne constituent en principe pas un revenu taxable* ».

L'annexe 1 détaille également les informations recueillies sur les prélèvements sociaux. Il en ressort que, dans la plupart des cas, les revenus recueillis lors de l'exercice de l'option sont soumis aux cotisations sociales. Toutefois, dans certains pays, les cotisations sociales sont plafonnées et l'assujettissement peut dès lors n'être que théorique.

10 Sources: principalement le *TaxResearch Platform* de l'International Bureau of Fiscal Documentation (IBFD) et subsidiairement les ministères des Finances nationaux.

11 Il s'agit des cotisations personnelles d'assurance-maladie.

2. Proposition de l'administration

L'administration considère que *« ce système crée des inégalités car la valeur réelle de l'avantage est souvent bien supérieure à la valeur (forfaitaire) imposée de l'option et que la valeur des options non cotées ne peut pas souvent être déterminée de manière univoque »*.

Concrètement, il est proposé de modifier le texte selon les principes suivants :

- Fixer le moment d'imposition de l'avantage au moment de l'exercice effectif ou du transfert de l'option (à la place du moment de son attribution) ;
- Fixer le montant imposable de l'avantage de manière simple à la valeur réelle dans les mains du bénéficiaire, c'est-à-dire la valeur des actions obtenues par l'exercice des options (diminuée du prix d'exercice) ou du montant obtenu par l'aliénation des options; compte tenu du fait que la loi du 26 mars 1999 avait entre autres pour objectif de favoriser le lien entre le travailleur et son entreprise, l'avantage en principe imposable pourrait être réduit en fonction de la durée réelle de possession des options.

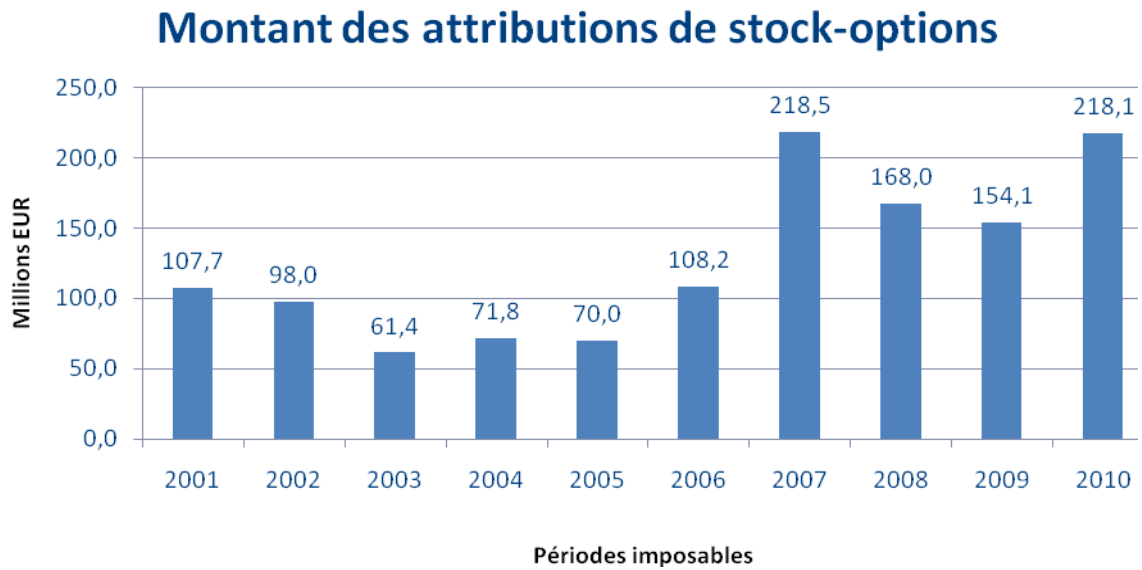
L'administration estime qu'un tel système :

- *« est tout à fait en conformité avec l'article 36 du CIR92 (« valeur réelle » dans les mains du bénéficiaire) ;*
- *rejoint les autres modèles actuellement pratiqués au sein de l'Union européenne ;*
- *réduit drastiquement l'utilisation non équitable de plans d'options sur actions (en particulier les constructions avec option sur actions liquides) sans nécessiter la mise en place d'une disposition anti-abus spécifique ou générale ;*
- *rend superflu de devoir vérifier les circonstances de fait ou de droit de chaque plan d'actions ou plan d'options, à la lumière de la taxation d'un avantage certain (art. 43, § 8, L 26.3.1999), de requalification en indemnisation, d'application du concept de simulation,... ;*
- *évite la question des régimes de compensation des pertes lorsque l'avantage réellement retiré est plus faible que le montant forfaitaire imposé en tant qu'avantage, ou même inexistant (par ex. en cas de crash boursier, en cas de faillite, en cas d'interdiction d'exercice lorsque le travailleur quitte l'entreprise,...) ;*
- *permet un système plus cohérent pour les travailleurs actifs dans un contexte international en évitant la double taxation (à cause des moments différents de taxation) »*.

3. Eléments statistiques

Les statistiques fiscales donnent le montant des avantages de toute nature imposables, déterminés comme expliqués ci-dessus.

Le montant annuel imposable des avantages de toute nature s'avère très fluctuant. Pour les dernières années, il est de l'ordre de 200 millions EUR. Pour la période sous revue, il est compris entre 0,1 et 0,2% de la masse totale des rémunérations brutes imposables des salariés et des dirigeants d'entreprise. On remarquera un profil cyclique, avec un effet de niveau en 2007. Celui-ci serait dû à une application plus large du régime quant aux types d'options éligibles, suite à des rulings.

Graphique 1

Source : SPF Finances – Statistique de l'IPP

Le Tableau 1 donne la distribution des avantages de toute nature correspondant par classe du revenu imposable globalement (RIG). Le « take-up », qui est le pourcentage de contribuables qui, dans une classe de revenu donnée, déclare un avantage de toute nature (ATN) du fait de l'attribution de stock-options, est très faibles dans le bas de la distribution des revenus et dans la classe moyenne mais il augmente très significativement dans le haut de la distribution des revenus. L'ATN moyen, exprimé en % du RIG moyen, a un profil en U. En fait, dans le bas de l'échelle des revenus, les contribuables qui déclarent un tel ATN sont très peu nombreux mais l'ATN obtenu est très important en % du leur revenu imposable globalement, alors qu'il est faible en montant absolu. La hauteur du ratio provient donc davantage de la faiblesse du RIG que des attributions de stock-options.

Tableau 1
Avantages de toute nature résultant de l'attribution de stock-options
Répartition par classe du RIG (année 2010)

Classes du RIG			Nombre	Take-up(%)	Somme	Moyenne	En % RIG moyen
1	0	5.000	28	0,0%	17.160	613	37,8%
2	5.000	10.000	43	0,0%	51.544	1.199	15,4%
3	10.000	12.500	26	0,0%	30.734	1.182	10,3%
4	12.500	15.000	52	0,0%	78.697	1.513	11,1%
5	15.000	17.500	78	0,0%	124.512	1.596	9,9%
6	17.500	20.000	144	0,0%	194.700	1.352	7,2%
7	20.000	22.500	213	0,1%	266.911	1.253	5,9%
8	22.500	25.000	298	0,1%	429.131	1.440	6,1%
9	25.000	27.500	350	0,1%	577.728	1.651	6,3%
10	27.500	30.000	409	0,2%	815.044	1.993	6,9%
11	30.000	32.500	430	0,2%	840.217	1.954	6,3%
12	32.500	35.000	482	0,3%	1.084.556	2.250	6,7%
13	35.000	37.500	493	0,3%	1.221.989	2.479	6,8%
14	37.500	40.000	532	0,4%	1.338.266	2.516	6,5%
15	40.000	42.500	569	0,5%	1.598.397	2.809	6,8%
16	42.500	45.000	518	0,5%	1.446.008	2.792	6,4%
17	45.000	50.000	1.080	0,6%	3.202.677	2.965	6,3%
18	50.000	62.500	2.780	0,9%	9.949.327	3.579	6,4%
19	62.500	75.000	2.788	1,6%	11.466.976	4.113	6,0%
20	75.000	100.000	4.919	3,3%	26.545.878	5.397	6,3%
21	100.000	125.000	3.273	6,8%	25.171.382	7.691	7,0%
22	125.000	150.000	2.026	10,5%	22.006.505	10.862	8,0%
23	150.000	250.000	2.819	15,1%	52.525.141	18.633	10,2%
24	250.000	1.000.000	877	18,3%	47.583.112	54.257	14,8%
25	1.000.000	Et plus	34	23,0%	9.502.376	279.482	15,1%
Total			25.261	0,4%	218.068.968	8.633	0,1%

Source : SPF Finances – Statistique de l'IPP

(*) Le take-up est défini comme le % de contribuables qui, dans une classe de revenu donnée, bénéficie d'une attribution de stock-options ayant généré un avantage de toute nature imposable.

4. Quels principes pour l'imposition des stock-options ?

4.1 *L'imposition lors de l'attribution va-t-elle à l'encontre de la neutralité de l'impôt ?*

On peut poser pour principe que le régime fiscal ne devrait pas perturber un choix de mode de rémunération de nature essentiellement économique. *La taxation globale (fiscalité et sécurité sociale) sera neutre s'il y a déduction du coût d'octroi des stock-options à l'impôt des sociétés et, dans le chef du bénéficiaire, une taxation identique à celle des salaires* : c'est le principe de neutralité posé dans OECD (2005) (12). Selon cette étude, ce principe permet également d'assurer la neutralité dans le cas d'incertitude sur la valeur des actions. Ceci vaut, selon la même source, tant lorsque l'imposition a lieu lors de l'exercice que lorsque l'imposition a lieu lors de l'attribution, pour autant que la base imposable soit la « fair market value » de l'option et, sous-entendu, que le marché soit efficient.

Appliquer pleinement ce principe requerrait d'abord d'assurer la déductibilité, à l'impôt des sociétés, du coût d'octroi des stock-options ; au même titre que pour les salaires. Or, ce n'est pas totalement le cas puisque la charge résultant de l'octroi de stock-options n'est pas déductible, excepté le cas de l'option de couverture et sous réserve de la remarque faite ci-dessus (13).

Le principe de neutralité ne requiert par contre pas l'imposition au moment de l'exercice : comme indiqué ci-dessus, l'imposition lors de l'attribution est compatible avec ce principe, pour autant que la valeur de l'option au moment de l'attribution corresponde à sa valeur de marché (*fair market value*).

Le problème que pose le régime fiscal actuel ne serait donc pas celui du moment de l'imposition, mais celui de l'évaluation de la base imposable au niveau fiscal et du traitement en sécurité sociale, qui créent un écart entre l'imposition effective des stock-options et celle des salaires. Mais la neutralité peut être atteinte dans le cas d'une imposition lors de l'attribution.

En tout état de cause, *le strict respect du principe de neutralité requerrait aussi que la charge soit déductible dans le chef de la société, quelles que soient les modalités choisies par celle-ci pour couvrir cette charge.*

4.2 *La simplification est-elle un argument pour imposer lors de l'exercice plutôt que lors de l'attribution ?*

La Section *ne partage pas le point de vue de l'administration selon laquelle l'imposition au moment de l'exercice est une simplification.*

Le système actuel est basé sur une jurisprudence fixée par la Cour de Cassation quant au moment de l'imposition et s'intègre dans les principes généraux du droit civil et du droit fiscal. Dans le régime actuel, l'imposition à l'exercice est en fait un choix du contribuable.

12 OECD (2005), *The Taxation of Employee Stock Options*, OECD Tax Policy Studies, No. 11, pp. 9-32.

13 Voir ci-dessus, page 7.

Plusieurs arguments avancés par l'administration ont trait à l'utilisation à ses yeux non équitable ou abusive du régime fiscal actuel. En matière d'équité, le problème se situe au niveau de l'évaluation de l'avantage de toute nature et de l'exemption de cotisations sociales plutôt qu'au niveau du moment de l'imposition. Par ailleurs, en ce qui concerne l'utilisation abusive du régime des options sur actions, l'administration ne démontre pas en quoi les dispositions légales existantes et notamment les dispositions anti-abus, ne seraient pas à même d'assurer une application correcte de la loi, ce d'autant plus qu'en cas de doute, les entreprises peuvent s'assurer du respect des dispositions légales en demandant un ruling préalable au Service des décisions anticipées. Il convient néanmoins de mentionner qu'une pratique, bien que conforme à la loi, peut apparaître comme étant éloignée, sinon contraire, à la volonté initiale du législateur ; dans le cadre des options sur actions, le Service des décisions anticipées mentionnait à cet égard dans son rapport annuel 2008 : « *La Loi permet un usage impropre par le fait d'utiliser une valeur économique forfaitaire bien trop faible lors de l'attribution des options sur SICAV, et la valeur économique réelle (bien supérieure) lors de la vente des options (après un an). En effet, cette valorisation forfaitaire des options est accordée non seulement à l'égard des actions de la société à laquelle le bénéficiaire est lié professionnellement (...), mais est également appliquée pour les options sur d'autres actions, et de surcroît plus aucune taxation n'intervient lors de leur exercice. Ces abus possibles ne peuvent être prévenus que par la voie législative* ».

Le régime fiscal belge ne devrait par ailleurs pas poser de problème insurmontable au niveau de l'application des conventions internationales préventives de la double imposition, même si la taxation se fait davantage à l'exercice dans les autres pays européens : une circulaire a été explicitement consacrée à la question et indique comment les problèmes éventuels peuvent être résolus (14). Les risques de double imposition sont donc limités.

Quant aux risques de double non-imposition, ils ne peuvent se concrétiser que si le bénéficiaire se met volontairement en dehors de l'imposition lors de l'attribution. Dès lors que l'imposition lors de l'exercice est la pratique la plus courante dans les autres pays, le risque d'une double non-imposition est donc limité. Si le bénéficiaire est résident d'un autre pays au moment de l'exercice du droit de l'option, il est très probable qu'il ne pourra bénéficier des éventuels régimes préférentiels en vigueur dans ce pays, vu que les options n'y auront pas été attribuées.

4.3 Quels sont les sous-jacents de la moindre imposition effective?

Comme indiqué ci-dessus, l'avantage du régime fiscal des stock-options réside dans la moindre imposition effective, du fait de l'évaluation forfaitaire ou de l'exonération de cotisations sociales en cas de taxation lors de l'attribution. Rappelons toutefois qu'il n'y a d'avantage que si le cours de l'action a suffisamment augmenté pour que la taxation appliquée lors de l'attribution soit effectivement inférieure à ce qu'aurait été la taxation lors de l'exercice.

Celle-ci est assurément une dérogation au principe de neutralité. Il s'agit en fait d'un arbitrage efficacité-équité qui est clairement à l'avantage du 1^{er} terme de l'arbitrage.

14 Cf. la circulaire AAF/2005-0652 du 25 mai 2005 et son addendum du 11 octobre.2005.

L'équité horizontale requerrait en effet que la taxation soit équivalente quel que soit le mode de rémunération de l'activité professionnelle. Ici comme dans beaucoup d'autres domaines, suivre le principe de neutralité rencontrerait le critère d'équité horizontale.

D'autre part, du fait que les bénéficiaires du régime actuel sont clairement concentrés dans les classes de revenu supérieures, la moindre imposition effective des stock-options va à l'encontre de la progressivité de l'impôt.

L'intention du législateur, en instaurant ce régime fiscal particulier, était toutefois de créer un régime fiscal compétitif par rapport aux autres pays. Cette intention ressort très clairement de l'Exposé des motifs : *« Nos entreprises opèrent de plus en plus au niveau international et subissent, dès lors, la concurrence des entreprises situées dans les pays voisins ou dans les pays anglo-saxons qui peuvent activement faire appel aux options sur actions afin de lier davantage les managers ainsi que les collaborateurs à la croissance future de l'entreprise et de les inciter à y contribuer. Ce sont surtout les entreprises de croissance dans des secteurs de croissance très compétitifs et à évolution rapide - qui sont concernées. Dans notre pays, ces entreprises revêtent une grande importance pour l'emploi et le maintien ou le développement du savoir-faire spécialisé. Il est important de mettre à la disposition de toutes nos entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, un système leur fournissant des moyens devant permettre d'affronter la concurrence avec des entreprises étrangères, et, par conséquent, de leur offrir la possibilité d'utiliser des plans d'options sur actions pour attirer des collaborateurs compétents, motivés et les lier à l'entreprise »* (15).

La Section ne voit pas en quoi *les arguments avancés par le législateur seraient moins pertinents aujourd'hui qu'ils ne l'étaient alors. S'il s'avère que des pratiques s'écartent de la rationalité économique et de l'intention du législateur, la solution se trouve dans l'application des mesures anti-abus existantes.* Comme indiqué ci-dessus, ceci ne requiert pas, du point de vue de la Section, le passage d'une imposition lors de l'attribution à une imposition lors de l'exercice.

La Section rappelle que la moindre imposition effective résulte de la taxation lors de l'attribution et suppose donc l'acceptation écrite de l'offre endéans les 60 jours. La Section considère que le texte de loi devrait indiquer expressément le régime fiscal applicable dans les autres cas.

4.4 Considérations finales

La Section est bien consciente de ne pas avoir discuté tous les aspects de la problématique.

Ainsi, le fait que le régime soit utilisé de manière assez large et le fait de permettre une moindre imposition de certains éléments du paquet salarial révèlent une problématique beaucoup plus large : celle du profil général de l'imposition des revenus. D'autre part, le régime fiscal et parafiscal des stock-options n'est pas le seul régime spécifique dans le domaine plus large des rémunérations liées aux résultats. Chacun des trois régimes (stock-options, participation aux bénéfices, avantages non récurrents liés aux résultats) a son champ d'application particulier et ses modalités particulières (voir annexe 2), sans que cela soit clairement justifié.

15 Projet de loi relatif au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, *Exposé des motifs*, document parlementaire 49K -1912/001 -98/98, pages 7 et suivantes.

La problématique est donc beaucoup plus large mais la Section n'a pu le traiter dans le présent Avis, qui concernait une proposition ponctuelle et devait être rendu dans un délai particulièrement court.

La Section tient à souligner le caractère particulier de la démarche qui lui a été imposée. S'il s'agit de simplifier la fiscalité, il est souhaitable qu'il y ait une vision globale, dont seraient déduits des principes généraux et l'architecture d'un système d'imposition. Traiter au cas par cas des questions ponctuelles ne permet pas d'avancer dans cette direction.

ANNEXES

A.1 *Éléments de comparaison internationale*

Moment d'imposition de l'avantage / fait générateur	
Belgique	Au moment de l'attribution, plus exactement le 60 ^{ème} jour suivant l'offre acceptée par écrit.
Allemagne	Au moment de l'exercice de l'option
France	Au moment de l'exercice de l'option (rabais excédentaire) / au moment de la cession des titres (gain de levée d'option)
UK	Exercice de l'option
Luxembourg	En cas d'attribution d'options sur actions non transférables – non cessibles : <u>taxation au moment de l'exercice</u> En cas d'attribution d'options transférables (tierce personne, autres employés et employeur) : <u>taxation à l'attribution</u>
Pays-Bas	Au moment de l'exercice effectif ou du transfert de l'option
Finlande	Au moment de l'exercice de l'option
Base imposable de l'avantage, taux et mode d'imposition	
Belgique	<p><u>Taxation comme avantage de toute nature</u> sur base de l'évaluation forfaitaire exposée ci-dessous, repris en revenu imposable globalement</p> <p>Evaluation des options non cotées <i>de manière forfaitaire</i> en fonction de la valeur, au moment de l'offre, de l'action sous-jacente et de leur durée</p> <p>Le pourcentage applicable dépend de la durée et des caractéristiques des options sur actions. Il est égal à 18 % (depuis le 1^{er} janvier 2012) en principe (dans le cas d'options d'une durée de plus de cinq ans, il est majoré d' 1% par année ou partie d'année au-delà de la cinquième année).</p> <p>Les pourcentages sont réduits de moitié lorsque diverses conditions sont réunies dont le fait que l'option ne peut être exercée ni dans les trois ans de l'offre ni plus de dix ans après celle-ci.</p> <p>Pas de taxation au moment de l'exercice de l'option et donc pas de taxation des éventuelles plus-values constatées ou réalisées</p>
Allemagne	<p>Taxation comme avantage de toute nature (sauf si conditions réunies pour application du régime particulier)</p> <p><i>Base imposable</i> : différence entre la valeur boursière des actions au moment de l'exercice de l'option et le prix d'acquisition de l'option payé par l'employé au moment de l'attribution</p>

France	<p>1. <u>Le rabais excédentaire</u> :</p> <p><i>Base imposable :</i></p> <p>la différence entre le prix de marché de l'action au moment de l'attribution de l'option et le montant auquel le salarié a le droit d'exercer ses options (prix d'exercice).</p> <p><i>Taux et mode d'imposition :</i></p> <p>imposition si le rabais excédentaire excède 5% de la valeur des titres, et seule la fraction qui excède ce seuil de 5% est imposable en salaire.</p> <p><i>X se voit attribuer la possibilité de souscrire des actions à 34 EUR alors que le cours est de 41 EUR. Le rabais s'élève à 17% (soit 7 EUR). En conséquence, la fraction excédentaire au seuil de 5% (soit 4,95 EUR) est imposable au titre des traitements et salaires (intégrée dans l'impôt sur le revenu).</i></p> <p>2. <u>Le gain de levée d'option</u> (régime tel qu'applicable aux options attribuées depuis le 27 avril 2000)</p> <p><i>Base imposable :</i></p> <p>la différence entre la valeur réelle de l'action à la levée de l'option et le prix d'acquisition/prix d'exercice (sous déduction de l'éventuel rabais excédentaire déjà taxé)</p> <p><i>Taux et mode d'imposition :</i></p> <p>Ce gain tiré de la levée d'option est imposable au titre d'un complément de rémunération.</p> <p>Le taux varie suivant que la cession <u>des actions</u> s'opère avant quatre ans, entre quatre et six ans (cession après le délai d'indisponibilité de 4 ans ou au-delà de six ans (cession après le délai supplémentaire de conservation de 2 ans).</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas de cession pendant le délai d'indisponibilité de 4 ans, imposition du gain de levée d'option <u>selon les règles des traitements et salaires</u>, augmenté des prélèvements sociaux de 15,5% et d'une contribution salariale spécifique pour les options attribuées à partir du 16 octobre 2007. - En cas de cession après le délai d'indisponibilité de 4 ans (*), pour la fraction annuelle du gain inférieure à 152.500 EUR, imposition au taux forfaitaire de 30% et, pour la fraction du gain supérieure à 152.500 EUR, imposition au taux forfaitaire de 41%. MAIS l'option existe de voir les bénéficiaires tirés de l'exercice des options sur actions taxés comme revenus professionnels aux taux progressifs
--------	---

	<p>- Si la cession se produit après un délai supplémentaire de deux ans (i.e. le délai de conservation), imposition au taux forfaitaire de 18% pour la fraction annuelle du gain inférieure à 152.500 EUR et au taux forfaitaire de 30% pour la fraction du gain supérieure à 152.500 EUR. MAIS l'option existe de voir les bénéficiaires tirés de l'exercice des options sur actions taxés comme revenus professionnels aux taux progressifs</p> <p>(*) Le délai d'indisponibilité de 4 ans débute à la date d'attribution des options.</p> <p>(*) Le seuil de 152.500 EUR s'apprécie en totalisant l'ensemble des gains de levée d'option imposables réalisés au cours de l'année par chaque membre du foyer fiscal.</p> <p><i>Exemple</i></p> <p><i>Des options d'achat d'actions ont été attribuées au prix de 160 euros. La valeur réelle de l'action est alors de 200 euros. Le rabais consenti est donc de 40 euros. L'année de la levée d'option, la valeur des actions est de 300 euros. Le gain de levée d'option est donc de 140 euros (300-160)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. L'année de levée d'option : le rabais excédentaire est imposé en salaire à concurrence de 30 euros, soit (200-160) - (0,05*200)</i> <i>2. L'année de cession des actions : si la cession intervient dans les 4 ans, le gain de levée d'option après déduction du rabais excédentaire est taxé en salaires à concurrence de 110 euros. Si la cession intervient après 4 ans, le gain de levée d'option de 110 euros est taxable à 30% ou 18% (selon respect ou non du délai de conservation).</i>
UK	<p><i>Base imposable</i> : différence entre le prix d'émission et la valeur boursière</p> <p><i>Taux et modalités d'imposition</i> : soumis à l'impôt sur les revenus, mais existence de plusieurs régimes préférentiels permettant d'éviter l'impôt sur les revenus et les cotisations personnelles d'assurance-maladie (<i>National Insurance Contribution</i>)</p>
Luxembourg	<p>La partie de la rémunération de l'actionnaire supérieure à la valeur du marché peut être considérée comme dividende occulte. Si les options sont attribuées à une personne en sa qualité de directeur/manager, elles sont taxées comme distribution de profits au taux de 15%.</p>
Pays-Bas	<p>Taxation comme avantage de toute nature et prélèvement via précompte professionnel (système depuis 2005)</p>
Finlande	<p>Taxable comme revenus professionnels</p> <p><i>Base imposable</i> : la valeur au moment de l'exercice de l'option, diminuée du prix d'acquisition de l'option</p>

Cotisations sociales	
Belgique	<p>Exemption de cotisations de sécurité sociale lorsque la taxation intervient au moment de l'attribution.</p> <p>Toutefois, si le prix d'exercice de l'option est inférieur à la valeur des actions au moment de l'offre (<i>options in the money</i>), la différence (décote) doit être considérée comme une rémunération d'un point de vue social, avec prélèvement de cotisations sociales.</p> <p>Si un avantage certain est octroyé au bénéficiaire, cet avantage est également considéré comme de la rémunération passible de cotisations sociales.</p>
Allemagne	<p>Les principes généraux des salaires sont respectés. A l'exercice, le gain reçu par l'employé est qualifié de revenu professionnel. Dès lors, il est soumis à la Section 19 du Code allemand des impôts sur les revenus et est entièrement soumis à l'impôt sur les revenus, et des cotisations sociales sont dues en principe.</p> <p>En règle générale, les cotisations sont dues à parts égales par l'employeur et l'employé.</p>
France	<p><u>Exclusion de l'assiette des cotisations sociales</u> pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le rabais consenti lors de l'attribution des options, s'il est inférieur à 5%. Le rabais dit excédentaire est assujéti comme du salaire aux cotisations sociales dès la levée de l'option. - la plus-value d'acquisition (i.e. la plus-value de l'action entre la date d'attribution de l'option et la date d'exercice de l'option) si le délai d'indisponibilité de quatre ans est respecté. En cas de non-respect de ce délai, il y a assujettissement aux cotisations sociales comme du salaire. - la plus-value de cession (i.e. la plus-value entre la date d'exercice de l'option et la date de la cession). <p><u>Mais assujettissement à certains prélèvements sociaux :</u> selon les différentes étapes du processus (attribution des options, levée d'option et cession des titres), les gains des bénéficiaires sont soumis à certains prélèvements sociaux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine : 15,5% dus par le bénéficiaire sur la plus-value d'acquisition et la plus-value de cession. 2. les contributions spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> - une contribution patronale dont le taux est de 30% depuis 2012 (contribution sur la valeur de l'option au moment de son attribution) ; - une contribution à la charge du bénéficiaire au taux de 10% depuis 2012 (contribution sur le gain de levée d'option).

UK	Les régimes préférentiels permettant d'éviter l'impôt sur les revenus et les cotisations personnelles d'assurance-maladie.
Luxembourg	La base imposable fiscalement constitue la base cotisable. Au niveau du mode de calcul des cotisations sociales, les avantages, étant non périodiques, sont à considérer comme des gratifications. Cependant, compte tenu du plafond cotisable, il est fréquent qu'il n'y ait pas de cotisations sociales sur l'avantage constitué par les options sur actions.
Pays-Bas	Prélèvement des cotisations sociales au moment de la taxation des revenus professionnels.
Finlande	Depuis 2006, l'employeur ne doit plus verser de cotisations sociales sur les gains tirés de l'exercice des stock-options. Au moment de l'exercice, l'employé doit verser des cotisations d'assurance-santé à hauteur de 1,33%.

A.2 Autres régimes de rémunérations liées aux résultats

A.2.1 Les avantages non récurrents liés aux résultats

Le système des avantages non récurrents liés aux résultats ou « bonus salarial » est exonéré d'impôt, du moins jusqu'à un certain plafond (cf. infra). La partie du bonus qui excède le plafond est assimilée à du salaire.

Ce bonus est un complément de rémunération, octroyé à tous les travailleurs ou à un groupe de travailleurs de l'entreprise, dont l'obtention est liée aux résultats de l'entreprise et plus précisément à des objectifs préalablement définis, financiers ou non mais objectivement vérifiables.

Les modalités doivent être consignées dans une convention collective du travail ou, pour les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale, faire l'objet d'une procédure d'adhésion. Celle-ci est limitée aux travailleurs concernés par le bonus et doit être soumise à la convention paritaire sectorielle. L'exonération fiscale est octroyée à concurrence de maximum 2.430 euros (montant revenus 2012) par travailleur.

L'exonération fiscale s'accompagne actuellement d'une exonération des cotisations personnelles de sécurité sociale (plafond social identique au plafond fiscal jusqu'aux changements intervenus récemment). Quant aux cotisations patronales, elles se limitent à une cotisation spéciale de 33%.

Tant le montant du bonus salarial que la cotisation spéciale de sécurité sociale due sur ce montant sont, dans le chef de l'employeur, déductibles à titre de frais professionnels. Cette déductibilité s'applique uniquement à concurrence du plafond (2.430 euros pour les revenus 2012) par travailleur.

Modifications récentes du régime (loi-programme du 27 décembre 2012)

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le travailleur est redevable d'une cotisation de solidarité sur le montant du bonus salarial, à hauteur de 13,07%.

Le plafond social du bonus a été relevé à 3.100 euros par travailleur (montant 2013), mais le plafond fiscal reste pour l'instant inchangé.

	Avantages non récurrents liés aux résultats – situation 1^{er} janvier 2013
Coût pour l'employeur (attribution du bonus et cotisation de solidarité 33%)	4.123 euros
Plafond du bonus salarial (plafond social)	3.100 euros
Cotisation de solidarité 13,07% à charge du travailleur	405,17 euros
Montant net du travailleur	2.694,83 euros

A.2.2 La loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices de leur société

La loi de 2001 a instauré un régime fiscal favorisant la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices de leur société ou du groupe dont leur société fait partie.

Principes du régime

Le plan de participation doit respecter certaines conditions : il doit être organisé par une convention collective du travail ou, pour les sociétés qui n'ont pas de délégation syndicale, dans un acte d'adhésion élaboré par l'employeur et sur lequel les travailleurs ont marqué leur accord. Une procédure est prévue pour recueillir les observations des travailleurs et effectuer si nécessaire la conciliation avec les propositions de l'employeur.

Tous les travailleurs de la société doivent avoir la possibilité de prendre part au plan de participation. La convention collective du travail ou l'acte d'adhésion peuvent imposer une condition d'ancienneté ne dépassant pas un an.

Le montant total des participations au capital et aux bénéfices accordés aux travailleurs ne peut excéder, à la clôture de l'exercice comptable, l'une des limites suivantes : 10% de la masse salariale brute ou 20% du bénéfice de l'exercice après impôt.

Le plan de participation ne peut être instauré pour remplacer ou convertir des rémunérations, primes, avantages ou compléments prévus dans les conventions collectives ou individuelles.

Le plan de participation aux bénéfices instauré par une « petite société » au sens du Code des Sociétés peut prendre la forme d'un plan d'épargne investissement en vertu duquel les bénéfices attribués par la société aux travailleurs sont remis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt non subordonné. Les sommes prêtées portent intérêt à un taux qui ne peut être inférieur à celui des obligations linéaires de même durée que le prêt consenti à la société. Le prêt doit être remboursé dans un délai qui ne peut être inférieur à deux ans ni supérieur à cinq ans. La société est tenue, dans ce même délai, d'affecter les sommes reçues en immobilisations.

Régime social

Les sommes attribuées par la société dans le cadre du plan de participation ne sont en principe pas soumises aux cotisations sociales (personnelles ou patronales).

Régime fiscal

Les sommes attribuées par la société dans le cadre du plan de participation sont **soumises à l'impôt des sociétés en tant que dépenses non admises**. Elles ne sont donc considérées ni comme des revenus professionnels, ni comme des revenus mobiliers. La moitié de l'impôt des sociétés ainsi établi est versée à l'ONSS.

Aucune déduction de libéralités, de revenus définitivement taxés, pour revenus de brevets, pour capital à risque, de pertes antérieures ou encore aucune déduction pour investissement ne peut être opérée sur le montant des bénéfices attribués repris en dépenses non admises.

Participation au capital

- Lorsqu'il s'agit d'une participation au capital, le montant imposable est fixé en référence au cours de bourse pour les actions cotées et, pour les actions non cotées, à un montant qui ne peut être inférieur, ni à la valeur comptable des actions, ni à la valeur réelle de l'action au moment de l'attribution, sur avis conforme d'un réviseur d'entreprises ou d'un expert-comptable.
- La participation au capital est soumise à une taxe libératoire de 15% pour autant que le plan de participation prévoit une période d'indisponibilité des actions qui ne peut être ni inférieure à deux ans ni supérieure à cinq ans. Si cette période d'indisponibilité n'est pas respectée, une taxe additionnelle de 23,29% est établie.

Participation aux bénéfices

- Le montant imposable est le montant attribué.
- Les sommes attribuées sont soumises aux cotisations personnelles de sécurité sociale, et le montant net subsistant est soumis à une taxe libératoire de 25 %.

D/2013/11.691/1