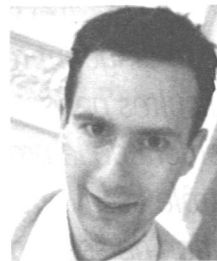


# Les stock-options ont-elles encore un avenir ?

Alors que des jurisprudences récentes retiennent des solutions qui peuvent paraître contestables sur diverses questions pratiques relatives au régime fiscal des stock-options, le gouvernement choisit d'alourdir les prélèvements applicables à ces derniers, et sonne peut-être le glas d'un outil d'intéressement qui avait pourtant prouvé son efficacité par le passé.



Par Jérémie Jeausserand, avocat



et Tristan Audouard  
avocat, Scotto & Associés

**D**eux arrêts récents ont eu à se prononcer sur quelques-unes des nombreuses questions pratiques que soulève le régime fiscal des stock-options. Les réponses apportées par les tribunaux laissent le praticien perplexe.

Le premier arrêt concernait l'imposition du gain d'acquisition<sup>1</sup> dans un contexte de mobilité internationale. Il s'agissait notamment de savoir dans quelle mesure la fiscalité française doit s'appliquer à un bénéficiaire non-résident fiscal français au moment de l'exercice des options. L'administration fiscale considère traditionnellement que les stock-options rémunèrent le travail du salarié entre la date d'octroi des options et celle à laquelle le bénéficiaire est en droit de les exercer. Selon cette analyse, le droit d'imposer le gain d'acquisition doit, sous réserve des conventions internationales, se répartir prorata temporis entre les Etats dans lesquels le salarié a travaillé pendant cette période. Cette position, partagée par l'OCDE, n'a jamais été formalisée par l'administration fiscale, malgré l'annonce d'une instruction maintes fois reportée. Dans un arrêt du 17 mars 2010, le Conseil d'Etat confirme cette position, contraire à celle retenue jusqu'alors par la jurisprudence et selon laquelle le prorata à appliquer pour répartir le droit d'imposer entre les différents Etats ne devait s'apprécier que sur l'année de cession des titres issus de l'exercice des options, ce qui était en général favorable au salarié puisque augmentant la partie du gain non imposable en France.

Cette décision suscite de nombreuses interrogations. Deux exemples : la solution retenue, qui concernait un salarié n'ayant pas respecté le délai d'indisponibilité des actions issues de l'exercice des stock-options, est-elle transposable aux salariés qui respectent ce délai, y compris pour les options attribuées avant le 20 juin 2007 (pour lesquelles le régime fiscal du gain d'acquisition était défini par référence à celui des plus-values mobilières) ? Dans le cas où le sala-

rié changerait d'entreprise entre l'octroi des options et la date à laquelle elles peuvent être exercées, et où l'exercice des options serait soumis à des conditions de délai ou de performance, comment sera-t-il possible d'affirmer que les options rémunèrent le travail du salarié sur cette période ? De nombreuses questions restent ainsi en suspens, au détriment de la sécurité juridique que les titulaires de stock-options sont pourtant en droit d'attendre.

Le second arrêt concernait l'impact sur le régime fiscal de faveur des stock-options du non-respect par l'entreprise d'une règle juridique protectrice du bénéficiaire. Appliquant les textes à la lettre, la cour administrative d'appel de Versailles a, dans un arrêt du 10 novembre 2009, retenu une position rigoriste, refusant le régime fiscal de faveur au salarié dans une telle situation. En l'espèce, à la suite d'une distribution de réserves, une entreprise avait ajusté le prix d'exercice des options, sans toutefois ajuster le nombre d'actions auxquelles les options donnaient droit. Outre ces décisions qui peuvent paraître sévères voire inopportunes, l'avenir des stock-options pourrait être compromis par les projets gouvernementaux dévoilés le 16 juin dernier. Ainsi est-il envisagé d'alourdir encore un peu plus les prélèvements pesant sur les stock-options : la contribution patronale due lors de l'attribution passerait de 10 % à 14 %, tandis que la contribution salariale due lors de la cession des titres passerait de 2,5 % à 8 %. Dans certaines situations, il pourra être plus pertinent de verser un bonus plutôt que d'octroyer des options, lesquelles pourraient, de surcroît, ne jamais être exercées alors même qu'elles auront été soumises à la contribution patronale !

L'attrait des stock-options aujourd'hui bien moindre que ce qu'il fut par le passé. Les entreprises vont donc devoir réfléchir à de nouveaux outils pour associer leurs salariés et dirigeants à l'évolution de la valeur de leur capital. ■

1. Différence entre (i) la valeur réelle de l'action au jour de l'exercice de l'option et (ii) le prix d'exercice de l'option.