

2021 numéro 26
14 juillet 2021

FiscAlerte – Canada

Sanction des modifications proposées à l'imposition des options d'achat d'actions accordées aux employés

Nos bulletins *FiscAlerte* traitent des nouvelles, événements et changements législatifs de nature fiscale touchant les entreprises canadiennes. Ils présentent des analyses techniques sommaires vous permettant de rester bien au fait de l'actualité fiscale. Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats.

Des modifications importantes à l'imposition des options d'achat d'actions accordées aux employés, initialement proposées en 2019, ont été sanctionnées le 29 juin 2021 et ont maintenant force de loi.

Les nouvelles règles instaurent un plafond annuel de 200 000 \$ à l'égard des options d'achat d'actions accordées à des employés qui peuvent bénéficier de la déduction de 50 % pour options d'achat d'actions. Ce plafond ne s'appliquera généralement pas aux options d'achat d'actions accordées par des sociétés privées sous contrôle canadien (« SPCC ») ou par des sociétés qui ne sont pas des SPCC et dont les revenus bruts annuels sont de 500 millions de dollars ou moins. Les modifications s'appliqueront aux options d'achat d'actions accordées à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les nouvelles règles imposent aux entreprises des exigences supplémentaires importantes de notification et de suivi et compliqueront davantage le processus de retenue et de déclaration à l'exercice des options.

Contexte

Pour en savoir davantage sur les propositions relatives aux options d'achat d'actions, consultez le bulletin [FiscAlerte 2020 numéro 59, Reprise des propositions relatives aux options d'achat d'actions](#).

Les dispositions législatives étaient comprises dans le projet de loi C-30, *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2021*, qui a été sanctionné le 29 juin 2021. Consultez le bulletin [FiscAlerte 2021 numéro 24 d'EY, Sanction du projet de loi d'exécution du budget fédéral de 2021](#).

Exigences de notification

Les entreprises qui ne sont pas des SPCC et dont les revenus bruts annuels sont de 500 millions de dollars ou plus doivent maintenant respecter des exigences de notification pour les options accordées dont la valeur excèdent le plafond annuel de 200 000 \$ (les « titres non admissibles »). Ce plafond est fondé sur la valeur des actions sous-jacentes au moment de l'octroi des options, multipliée par le nombre d'options acquises au cours d'une année (voir l'exemple ci-après).

Si une entreprise accorde un titre non admissible (c.-à-d. une option d'achat d'actions qui n'est pas admissible à la déduction de 50 % pour options d'achat d'actions), elle doit en aviser l'employé par écrit au plus tard trente jours après le jour où la convention d'options d'achat d'actions est conclue. Le défaut d'aviser le titulaire d'option dans le délai prescrit peut entraîner la perte d'une déduction pour la société. L'entreprise doit également déclarer l'émission de titres non admissibles dans le formulaire prescrit accompagnant sa déclaration de revenus. Le gouvernement n'a pas encore publié de renseignements sur le formulaire prescrit.

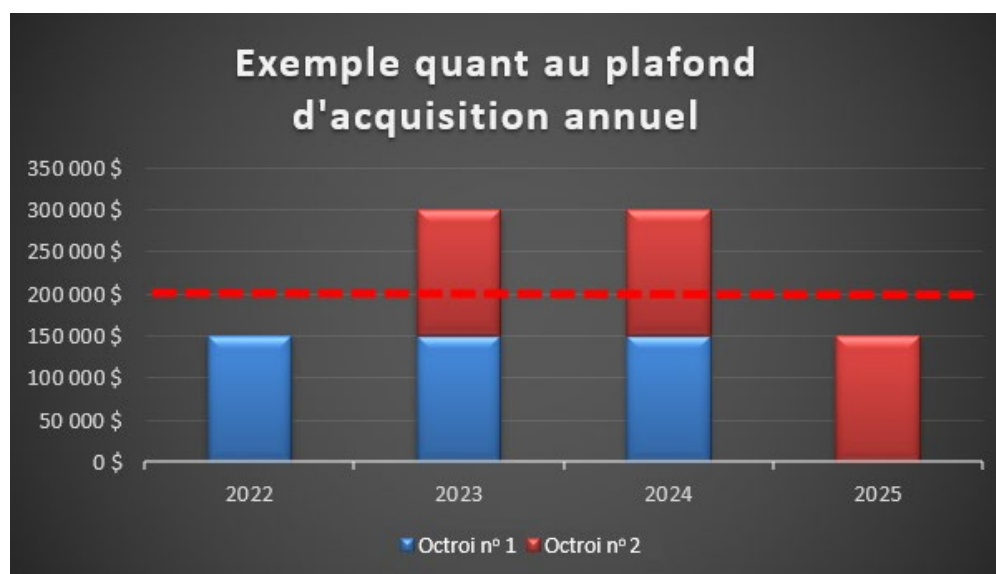
Il est donc important que l'entreprise puisse déterminer au moment de l'octroi si une option (ou une partie de celle-ci) est non admissible.

Suivi des options

Afin de déterminer quelles options sont non admissibles, les entreprises devront faire le suivi du montant que l'employé a déjà utilisé au titre du plafond de 200 000 \$ pour chaque année durant laquelle une nouvelle option sera acquise. Les entreprises devront faire un suivi détaillé des options pour aviser correctement les employés, soumettre le formulaire prescrit avec leur déclaration de revenus, retenir l'impôt sur le revenu au moment de l'exercice d'une option, déclarer le revenu sur le ou les feuillets T4 (*État de la rémunération payée*) appropriés et réclamer la déduction d'impôt dont elles peuvent se prévaloir. Cet exercice de suivi sera plus complexe dans les situations où les employés reçoivent de multiples options d'achat d'actions sur plusieurs années.

Exemple : Le 1^{er} septembre 2021, une entreprise accorde à un employé 9 000 options qui seront acquises dans une proportion d'un tiers à chacune des années 2022, 2023 et 2024. Le prix d'exercice de 50 \$ est égal à la juste valeur marchande des actions au moment de l'octroi.

L'année suivante, l'entreprise octroie le même avantage à l'employé, soit 9 000 options ayant une juste valeur marchande de 50 \$, qui seront acquises dans une proportion égale à chacune des années 2023, 2024 et 2025.



Dans cet exemple, l'employé dépassera son plafond de 200 000 \$ pour les années 2023 et 2024. Cela signifie que l'employé ne pourra pas demander la déduction de 50 % pour options d'achat d'actions à l'égard de 100 000 \$ d'options d'achat d'actions acquises au cours de ces années. L'entreprise sera tenue d'en aviser l'employé par écrit au plus tard trente jours après le jour où la convention d'options d'achat d'actions est conclue et aura droit à une déduction d'impôt à l'égard de ces options.

Critère de revenus pour les sociétés qui ne sont pas des SPCC

Comme il a été mentionné, le plafond annuel de 200 000 \$ ne s'appliquera pas aux options d'achat d'actions accordées par des SPCC et des sociétés qui ne sont pas des SPCC dont le revenu annuel brut n'excède pas 500 millions de dollars. En général, le revenu brut d'un employeur est le revenu présenté dans ses états financiers annuels les plus récents (ou, dans le cas d'un groupe de sociétés, les états financiers consolidés de la société mère ultime) préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus.

Déduction de l'employeur pour les titres non admissibles

Les employeurs pourront réclamer une déduction égale à la valeur de l'avantage reçu par un employé lorsque les options seraient par ailleurs admissibles à une déduction en vertu de l'alinéa 110(1)d) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, mais cette déduction offerte aux employeurs sera limitée en raison du nouveau plafond annuel de 200 000 \$ (c.-à-d. que les

options portent sur des titres non admissibles), ou à la suite de la désignation de titres non admissibles par un employeur (voir ci-après).

Désignation de titres non admissibles

Les employeurs assujettis aux nouvelles règles pourront désigner les titres à vendre ou à émettre en vertu d'une convention d'options d'achat d'actions comme des titres non admissibles aux fins des règles sur les options d'achat d'actions des employés. Le cas échéant, les employés n'auront pas droit à une déduction pour option d'achat d'actions, mais l'employeur sera admissible à une déduction à hauteur de la valeur de l'avantage reçu par les employés.

Pour en savoir davantage

Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats ou avec l'un des professionnels suivants :

Montréal

Danielle Laramée

+1 514 874 4360 | danielle.laramee@ca.ey.com

Toronto

Uros Karadzic

+1 416 943 2087 | uros.karadzic@ca.ey.com

Lawrence Levin

+1 416 943 3364 | lawrence.levin@ca.ey.com

Leah Shinh

+1 519 571 3325 | leah.c.shinh@ca.ey.com

Kitchener/Waterloo

Tim Rollins

+1 519 571 3379 | tim.rollins@ca.ey.com

Ottawa

Darrell Bontes

+1 613 598 4864 | darrel.bontes@ca.ey.com

St. John's

Troy Stanley

+1 709 570 8290 | troy.a.stanley@ca.ey.com

Calgary

Christopher Rush

+1 403 206 5191 | christopher.rush@ca.ey.com

Vancouver

Hein Winckler

+1 604 891 8416 | hein.winckler@ca.ey.com

EY | Travailler ensemble pour un monde meilleur

La raison d'être d'EY est de travailler ensemble pour bâtir un monde meilleur, de contribuer à créer de la valeur à long terme pour ses clients, ses gens et la société, et de renforcer la confiance à l'égard des marchés financiers.

S'appuyant sur les données et la technologie, les équipes diversifiées d'EY réparties dans plus de 150 pays instaurent la confiance grâce à des mécanismes de contrôle, et aident les clients à croître, à se transformer et à exercer leurs activités.

Que ce soit dans le cadre de leurs services de certification, de consultation, de stratégie, de fiscalité ou de transactions, ou encore de leurs services juridiques, les équipes d'EY posent de meilleures questions pour trouver de nouvelles réponses aux enjeux complexes du monde d'aujourd'hui.

EY désigne l'organisation mondiale des sociétés membres d'Ernst & Young Global Limited, et peut désigner une ou plusieurs de ces sociétés membres, lesquelles sont toutes des entités juridiques distinctes. Ernst & Young Global Limited, société à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ne fournit aucun service aux clients. Des renseignements sur la façon dont EY collecte et utilise les données à caractère personnel ainsi qu'une description des droits individuels conférés par la réglementation en matière de protection des données sont disponibles sur le site ey.com/fr_ca/privacy-statement. Pour en savoir davantage sur notre organisation, visitez le site ey.com.

À propos des Services de fiscalité d'EY

Les professionnels de la fiscalité d'EY à l'échelle du Canada vous offrent des connaissances techniques approfondies, tant sur le plan national qu'international, alliées à une expérience sectorielle, commerciale et pratique. Notre éventail de services axés sur la réalisation d'économies d'impôts est soutenu par des connaissances sectorielles pointues. Nos gens de talent, nos méthodes convergentes et notre engagement indéfectible envers un service de qualité vous aident à établir des assises solides en matière d'observation et de déclaration fiscales ainsi que des stratégies fiscales viables pour favoriser la réalisation du potentiel de votre entreprise. Voilà comment EY se distingue.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.ey.com/fr_ca/tax.

À propos d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l. est un cabinet d'avocats national, affilié à EY au Canada, spécialisé en droit fiscal, en immigration à des fins d'affaires et en droit des affaires.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.eylaw.ca/fr_ca.

À propos des Services en droit fiscal d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats compte l'une des plus grandes équipes spécialisées en matière de planification et de contestation fiscales du pays. Le cabinet a de l'expérience dans tous les domaines de la fiscalité, dont la fiscalité des sociétés, le capital humain, la fiscalité internationale, la fiscalité transactionnelle, les taxes de vente, les douanes et l'accise.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.eylaw.ca/fr_ca/services/tax-law-services.

© 2021 Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

La présente publication ne fournit que des renseignements sommaires, à jour à la date de publication seulement et à des fins d'information générale uniquement. Elle ne doit pas être considérée comme exhaustive et ne peut remplacer des conseils professionnels. Avant d'agir relativement aux questions abordées, communiquez avec EY ou un autre conseiller professionnel pour en discuter dans le cadre de votre situation personnelle. Nous déclinons toute responsabilité à l'égard des pertes ou dommages subis à la suite de l'utilisation des renseignements contenus dans la présente publication.

ey.com/fr_ca