



## *Nouveau traitement fiscal pour les plans d'options sur actions (ou plans de warrants)*

L'Administration des Contributions Directes (ACD) vient d'émettre une nouvelle circulaire L.I.R. n°104/2 en date du 29 novembre 2017 modifiant le traitement fiscal des plans d'options sur actions (stock-options plans) et des plans de warrants<sup>[1]</sup>.

### *1. Augmentation de la base imposable de 17,5% à 30%*

Pour rappel, l'octroi par l'employeur à ses salariés d'options qui sont cotées en bourse ou qui sont librement cessibles<sup>[2]</sup> sur le marché constitue un avantage en nature imposable au moment où elles leur sont octroyées<sup>[3]</sup>.

Sur base des règles applicables jusqu'au 31 décembre 2017, les options librement cessibles (mais non cotées) peuvent faire l'objet d'une évaluation forfaitaire qui correspond à 17,5% de la valeur des titres sous-jacents.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**, la base imposable de ces options est fixée forfaitairement à 30% de la valeur des titres sous-jacents.

Les plans de warrants (qui ne sont pas basés sur les actions de la société) bénéficient également de cette évaluation forfaitaire à condition qu'ils soient conformes à des conditions raisonnables.

Ces conditions qui avaient été précisées par le Ministre des Finances dans une réponse du 1<sup>er</sup> juillet 2013 à une question parlementaire, sont dorénavant intégrées dans la nouvelle circulaire fiscale, à savoir :

- La quote-part des warrants ne doit pas dépasser 50% de la rémunération brute annuelle (warrants inclus) du salarié. Ce pourcentage doit être vérifié sur une base individuelle pour chacun des bénéficiaires du plan ;
- Le plan de warrants ne peut s'appliquer qu'aux cadres supérieurs selon l'article L.211-27 (5) du Code du travail (salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par une convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail

et une large liberté des horaires de travail) ;

- Le prix du warrant ne doit pas dépasser 60% de la valeur du titre sous-jacent.

Si l'une de ces conditions fait défaut, les warrants alloués doivent être imposés sur base du prix total d'acquisition.

Par ailleurs, la circulaire prévoit explicitement la possibilité de mettre en place les plans dits « syndiqués » regroupant des salariés de plusieurs entreprises.

Enfin, la circulaire prévoit que si l'employeur alloue des options librement cessibles (ou des warrants) en lieu et place d'une indemnité de départ (légale, contractuelle, transactionnelle ou judiciaire), l'évaluation forfaitaire à 17,5% (respectivement 30%) de la valeur du titre sous-jacent ne pourra pas être appliquée. Dans ce cas, l'avantage en nature imposable devra être évalué sur base du prix total d'acquisition des options.

---

[1] Cette circulaire remplace les circulaires L.I.R. n°104/2 du 20.12.2012 et n°104/2bis du 28.12.2015 ainsi que les notes de services L.I.R./N.S. n°104/3 du 22.05.2013 et n°104/4 du 12.01.2015.

[2] Options qui ne peuvent être annulées par l'employeur.

[3] Pour rappel, les options non librement cessibles sont imposables au moment de l'exercice.

## *2. Suppression de l'obligation de notification préalable*

Depuis le 1er janvier 2015, les employeurs souhaitant mettre en place un plan de stock-options ou équivalent étaient tenus d'en faire la notification au Préposé du bureau RTS dont ils dépendent, au moins deux mois avant la mise en œuvre du plan, en lui faisant parvenir la copie du plan ainsi que la liste des bénéficiaires présumés.

Cette obligation de notification préalable est supprimée à dater de l'émission de la circulaire du 29 novembre 2017.

## *3. Communication électronique des avantages (options/warrants)*

Les employeurs sont dorénavant tenus de procéder à une communication des données relatives aux options/warrants effectivement alloués, sur base d'un formulaire électronique :

**[http://www.impotsdirects.public.lu/fr/echanges\\_electroniques/stock\\_options.html](http://www.impotsdirects.public.lu/fr/echanges_electroniques/stock_options.html)**

La circulaire prévoit des dispositions transitoires en fonction de la date à laquelle les options ont été allouées.

| Attribution des options/warrants | Notification électronique <sup>4</sup> |     | Délai maximum  | Données à communiquer   | Défaut de communication  |
|----------------------------------|--|-----|--|---|--|
| 2015 et années précédentes       | NON                                    |     | Sur demande du bureau RTS (lors de la vérification de la RTS sur les salaires) | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nom, prénom et numéro matricule des bénéficiaires</li><li>• Année d'attribution</li><li>• Type d'options</li><li>• Nombre d'options</li><li>• Prix total d'acquisition</li><li>• Valeur du sous-jacent</li><li>• Montant de l'AN imposé</li></ul> | N/A  |
| 2016                             | OUI                                    |     | 31.01.2018   | Idem  | Evaluation forfaitaire de l'AN exclue pour les années futures  |
| 2017                             | OUI                                    |     | 31.03.2018   | Idem  |  |
| 2018 et années suivantes         | OPTIONS LIBREMENT CESSIBLES            | OUI | Lors de la mise à disposition des options <sup>5</sup>                         | Idem + salaire annuel brut estimé des bénéficiaires (hors options)  | Imposition sur base du prix total d'acquisition des options  |
|                                  | OPTIONS NON LIBREMENT CESSIBLES        |     | Lors de l'exercice des options   | N/A   | Refus de la décote éventuellement appliquée (en cas de blocage des actions pendant une certaine période) |

[4] Pour autant qu'aucune communication n'ait encore été faite par l'employeur, soit dans le cadre de la vérification de la RTS sur les salaires, soit à l'initiative de l'employeur.

[5] A chaque octroi.

Le salarié quittant l'entreprise en cours d'année et ce, après l'attribution d'options, est dorénavant tenu d'informer son nouvel employeur du salaire perçu auprès de son ancien employeur et des options attribuées par celui-ci. Son nouvel employeur ne pourra lui attribuer qu'un complément d'options dans la limite de la règle des 50% de sa rémunération globale (hors options) de l'année concernée.

En cas de non-respect de ces obligations, entraînant le dépassement des 50% de la rémunération annuelle, l'impôt sera régularisé via la déclaration fiscale/le décompte annuel.

## EXPERTS EN FORMATIONS FISCALES ET SOCIALES

MEMBER OF IF GROUP

 IF ADVISORY



45, RUE DES SCILLAS

L-2529 HOWALD

WWW.IFGROUP.LU

 JANIQUE BULTOT

 JULIE RATAJCZAK

Partner

Assistant-manager

---

T +352 47 68 47 - 445

T +352 47 68 47 - 473

---

janique.bultot@ifgroup.lu

julie.ratajczak@ifgroup.lu

---

