

# **Les problématiques fiscales liées à la mobilité des salariés détenteurs d'options et d'actions gratuites**

18 Juin 2010

## Les intervenants

- Colin Bernier (Ernst & Young – Associé)
- Agnès Charpenet (Baker & McKenzie - Associée)
- Franck Duez (Banque Transatlantique)

## Programme

- Introduction
- Les salariés en situation de mobilité
- Les problématiques
- L'information des bénéficiaires et des filiales

# 1- Introduction

## Pourquoi s'intéresser à ce sujet ?

- Des cas de plus en plus nombreux, de plus en plus complexes
  - Mondialisation
  - 20% des bénéficiaires font l'objet d'une mobilité internationale, auxquels doivent s'ajouter les bénéficiaires étrangers expatriés dans d'autres pays que la France
- Intérêt pour l'entreprise
  - Apporter une valeur ajoutée forte à une population sensible
  - Comprendre et assumer ses propres obligations
- Intérêt pour les bénéficiaires
  - Importance patrimoniale des gains fiscalisés
  - Recherche du traitement fiscal et social qui s'applique à leur situation spécifique
  - Recherche d'optimisation

## D'où vient la complexité ?

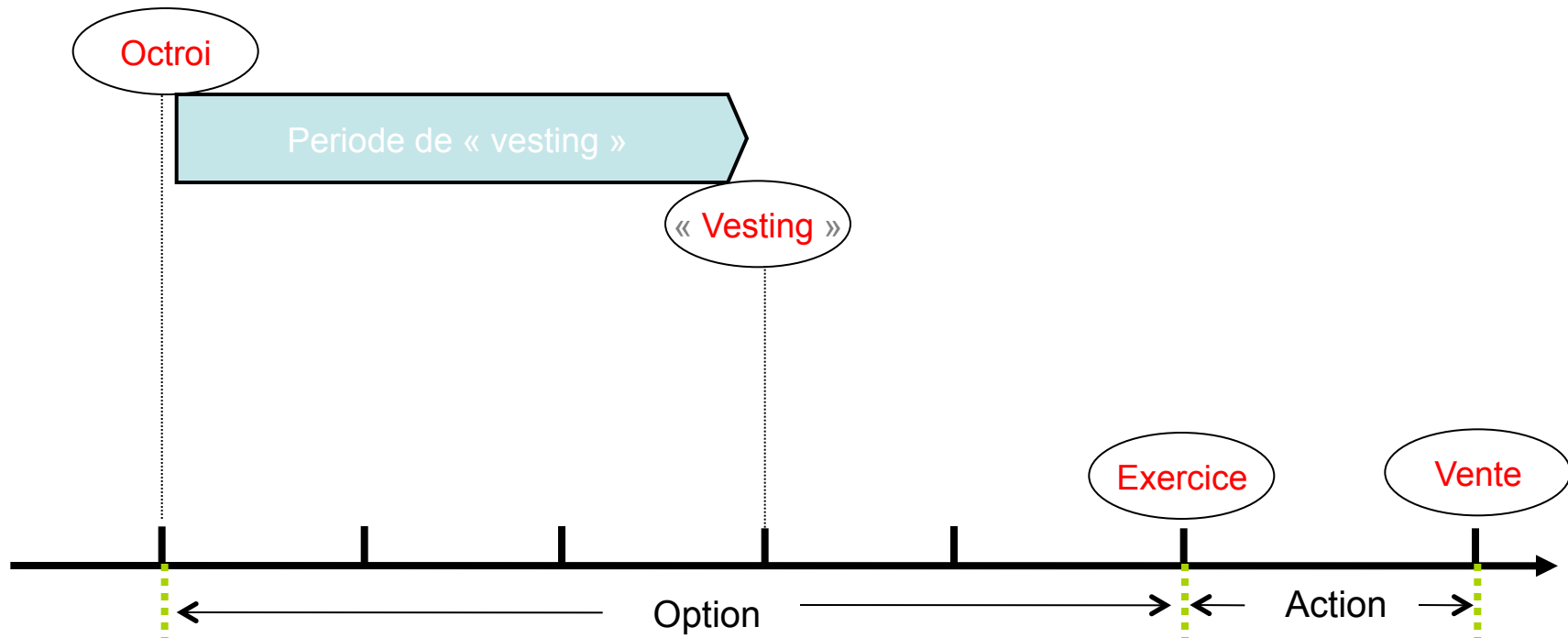
- Les problématiques liées au contexte international proviennent essentiellement de la coexistence de régimes fiscaux et sociaux distincts et spécifiques dans les différents pays.
- Absence d'homogénéité des règles entre les pays:
  - Différence de fait générateur d'imposition
  - Différentes méthodes de calcul d'allocation des gains
  - Différence de méthodes de paiement de l'impôt
  - Différentes obligations déclaratives
  - Déductibilité des coûts et refacturation
  - Cotisations de sécurité sociale
  - Impact sur la politique d'égalisation fiscale et sociale

## D'où vient la complexité ?

- Problématiques accentuées lorsqu'il existe des régimes de faveur comme en France
  - Deux types d'outils permettent ainsi en France de bénéficier d'un régime fiscal de faveur prévoyant : les stock-options et les actions gratuites
    - Un différé d'imposition, et
    - Une imposition et des exonérations spécifiques

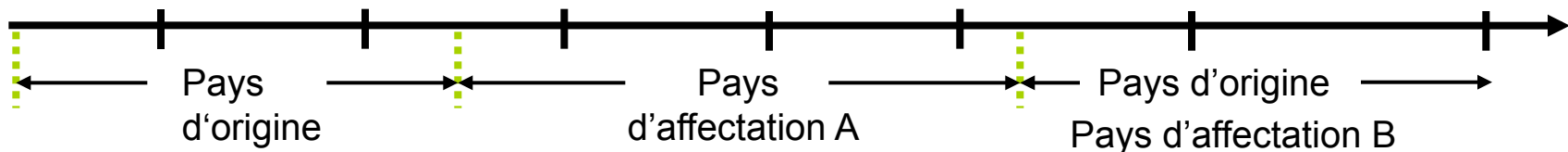
## 2- Les salariés en situation de mobilité

## La « vie » d'une option



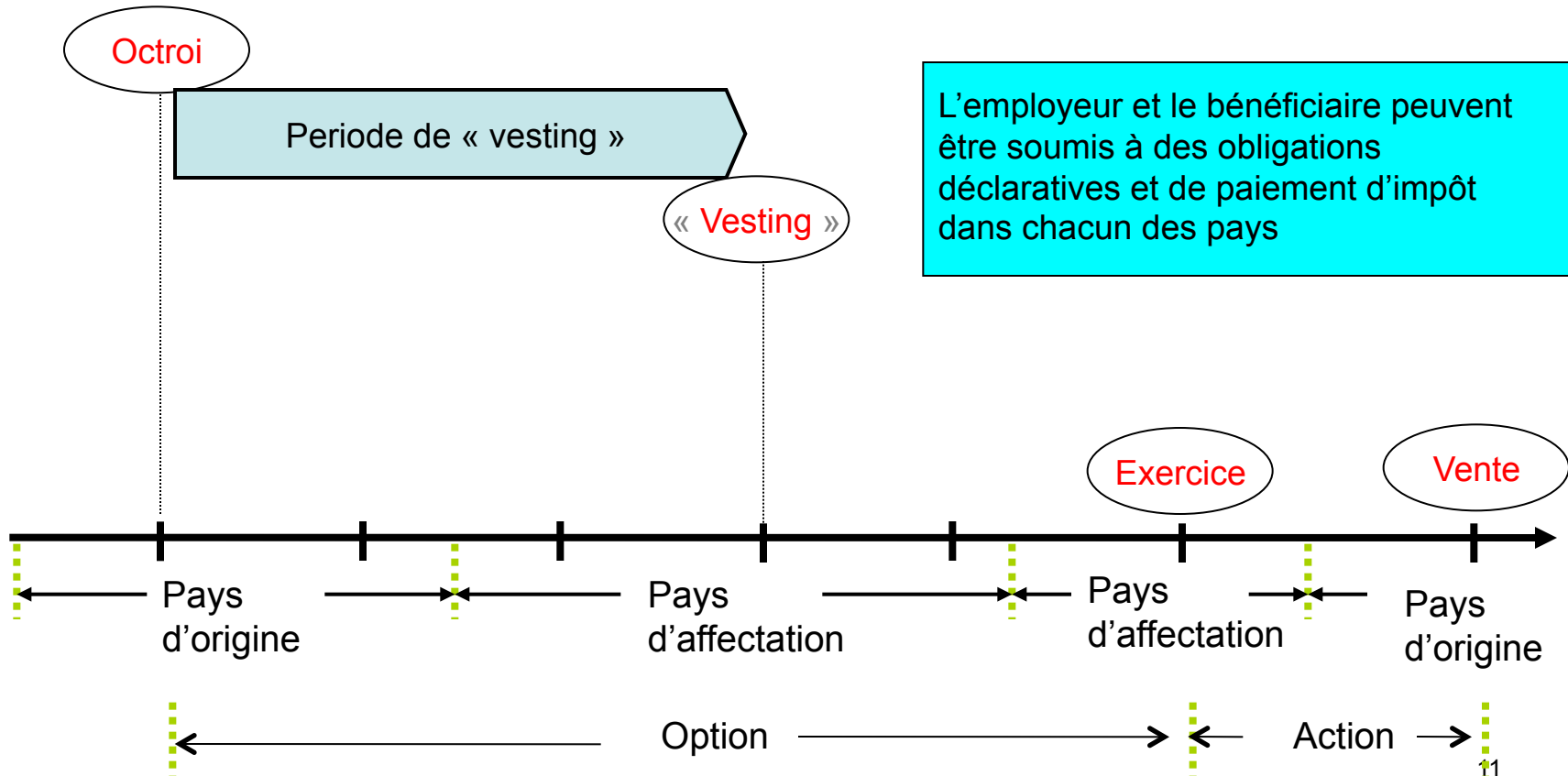
## Le salarié en situation de mobilité

- Un salarié exerce provisoirement son activité professionnelle dans un pays d'affectation A avant soit de revenir travailler dans son pays d'origine, soit de partir travailler dans un autre pays d'affectation B.



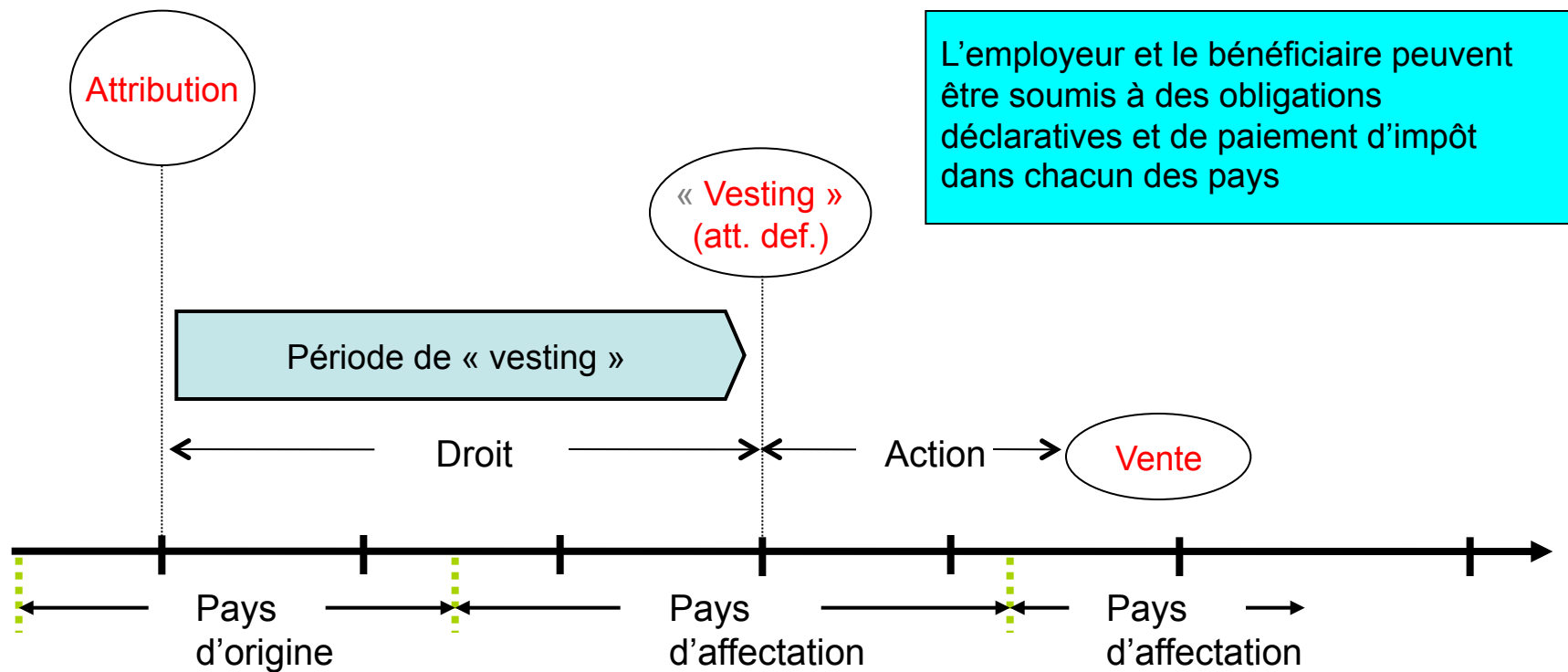
## La « vie » d'une option pour un salarié en situation de mobilité

- Un salarié peut être en activité dans des pays différents aux étapes successives de la vie d'une option : l'octroi, le « vesting », l'exercice et la cession de l'action sous-jacente



## La « vie » d'une action gratuite pour un salarié en situation de mobilité

- Un salarié peut être en activité dans des pays différents aux étapes successives de la vie d'une action gratuite : l'attribution, le « vesting », l'attribution définitive et la cession de l'action sous-jacente.



## 3- Les Problématiques

## L'environnement juridique international

- L'OCDE préconise de retenir le «vesting», la disponibilité des options, comme point de répartition du droit d'imposition entre les différents États.
- L'OCDE reconnaît la possibilité de prévoir bilatéralement d'autres règles de répartition tout en soulignant le risque d'imposition avec des pays tiers qui ne suivraient pas la règle bilatérale.
- La plus value d'acquisition (option gain)
  - Assimilé à du Salaire (article 15)
  - Partage de la taxation au prorata temporis du temps de présence dans chaque pays de résidence pendant la période de vesting
- La plus value de cession (capital gain)
  - Assimilé à du gain en capital
  - L'imposition n'est due que dans le pays de résidence fiscale au moment de la cession

## Une problématique juridique majeure : la répartition du droit d'imposition – Illustration en France

- Position française :
  - Un projet d'instruction sur les options, suivant les recommandations OCDE, largement diffusé mais qui n'a aucune valeur normative
  - Jurisprudence
    - Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Versailles, 21 février 2008 – Allocation des gains d'exercice des stock options pour les salariés en situation de mobilité.
    - Arrêt du Conseil d'Etat du 17 mars 2010 sur les méthodes d'allocation du gain de stock-options pour les salariés en situation de mobilité
  - La loi TEPA (Travail Emploi Pouvoir d'Achat)
  - Instruction du 4 N -1-08 du 9 avril 2008 sur la déductibilité des coûts

## Les enjeux et apports de la décision du Conseil d'Etat

- La nature du gain lorsque la période d'indisponibilité a été respectée
- Les options attribuées avant et après le 20 juin 2007
- Impact sur les actions gratuites

Une problématique de gestion: mettre en place les process permettant un traitement rapide des cas de mobilité

- Suivre précisément le parcours du bénéficiaire
- Pouvoir évaluer rapidement les obligations employeurs / employée
  - Connaître la fiscalité de chaque pays
  - Connaître la position de chaque pays en matière de mobilité internationale (application des recommandations OCDE, existence de convention atypique, etc.)
- Faire les retenues à la source afférentes et transmettre les informations (reporting) aux « payrolls » concernés
  - Identification des salariés en mobilité
  - Communication spécifiques (salariés et payrolls)
  - Process de gestion spécifique

## Les obligations de l'employeur et la circulation de l'information

- Existe-t-il une obligation d'information pour les salariés et les filiales concernées
- Quelle information fournir?
- A quel moment?
- Sous quelle forme?
- La question du suivi des affectations des salariés et des flux financiers