

Moment de l'imposition des options de collaborateurs

Je travaille actuellement dans une entreprise internationale qui a pour principe de distribuer des options, sous conditions, comme bonus. Serai-je imposé sur celles-ci ?

La forme sous laquelle une rémunération est perçue n'est pas déterminante du point de vue fiscal, ni du point de vue des assurances sociales. Ainsi, si un collaborateur peut acquérir des options à un prix inférieur à celui du marché, l'écart sera traité comme du salaire et donc soumis à l'impôt, ainsi qu'à l'AVS, etc.

L'avantage pour l'employeur de payer en partie son employé sous cette forme réside dans le fait de « sortir » un peu moins de liquidités et surtout de motiver de manière plus conséquente le bénéficiaire qui, en travaillant encore plus et mieux, fera augmenter les résultats de son entreprise et participera ainsi à la hausse des cours de ses options, puis par la suite peut-être de ses actions, avec parfois des conséquences fiscales intéressantes (plus-values non imposées).

La seconde question d'importance réside dans la date de l'imposition. Celle-ci se trouvera-t-elle dans l'année de l'octroi ? De l'année au cours de laquelle elles deviennent disponibles ? De celle où le collaborateur les exerce (vend ses droits ou les utilise pour acquérir des actions) ?

De manière générale, la jurisprudence considère qu'un revenu est imposable dès lors que l'employé a reçu une prestation, respectivement a acquis une prétention ferme, c'est-à-dire qu'on considère qu'à un moment donné, ce droit ferme à une rémunération va incessamment se transformer en un paiement.

Dans le cas présent, il ne pourra s'agir que du moment de l'octroi ou de l'obtention du droit ferme. La différence réside dans le droit de pouvoir en disposer. Ainsi, il arrive parfois qu'un certain nombre d'options soit accordé au collaborateur, mais que le droit d'en disposer soit soumis à des conditions dites suspensives telles que, par exemple, la durée des rapports de travail (après 3 ans par hypothèse), l'obtention de résultats, par exemple. Cela veut dire que si ces conditions ne sont pas réunies, les options seront alors « perdues » et qu'elles ne seront par conséquent pas imposées auprès du collaborateur.

Lausanne, le 5 septembre 2011

Bernard Jahrman
Expert-comptable diplômé
Drys Fiduciaire SA, Lausanne