



Circulaire du directeur des contributions  
L.I.R. n°104/2 du 29 novembre 2017<sup>1</sup>

L.I.R. n° 104/2

**Objet : Régime d'imposition des plans d'option sur acquisition d'actions  
(« stock option plans »)**

1. Traitement fiscal de l'avantage des stock options au regard des revenus  
provenant de l'exercice d'une occupation salariée

La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.) ne comporte pas de mesures directes réglant le traitement fiscal des options («warrants») sur actions accordées par l'employeur à ses salariés.

Dès lors, le régime fiscal de ces prestations patronales doit être déterminé par application des dispositions générales caractérisant la notion de revenu (art. 104 L.I.R.) et l'année d'imposition à laquelle il convient de rattacher le revenu en question (art. 108 L.I.R.).

D'une manière générale, les articles 104 et 108 L.I.R. subordonnent l'imposition d'une prestation en tant que revenu d'une occupation salariée notamment aux conditions suivantes :

- a) il doit s'agir d'un bien en espèces ou en nature qui est accordé au salarié dans le cadre de son occupation salariée (art. 104, alinéa 1<sup>er</sup> L.I.R.). L'octroi d'un bien présuppose, de façon générale, un enrichissement (augmentation du patrimoine) objectif pour le salarié ;
- b) le bien doit avoir été mis à la disposition du salarié au cours de l'année d'imposition. Tel est notamment le cas si le salarié dispose de la faculté d'investir

---

<sup>1</sup> La présente circulaire remplace les circulaires L.I.R. n° 104/2 du 20 décembre 2012 et 104/2bis du 28 décembre 2015, ainsi que les notes de service L.I.R./N.S. 104/3 du 22 mai 2013 et 104/4 du 12 janvier 2015.

ledit bien sous une autre forme ou de le consommer, ce qui présuppose notamment la possibilité de pouvoir le céder à un tiers.

Ainsi, les promesses ou expectatives offertes par l'employeur aux salariés de pouvoir bénéficier sous certaines conditions d'un avantage ne constituent pas, au regard des dispositions fiscales prévues, un revenu d'une occupation salariée. Dans ces hypothèses, le revenu n'est à mettre en compte que lorsque les salariés touchent effectivement le bien faisant l'objet de la promesse ou de l'expectative («Wirtschaftsgüter, deren Erwerb vom Eintritt einer aufschiebenden Bedingung abhängt, werden erst berücksichtigt, wenn die Bedingung eingetreten ist», voir paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'évaluation des biens et valeurs).

Conformément à la jurisprudence et la doctrine en la matière, il y a lieu de distinguer deux catégories d'options, à savoir :

#### 1.1. Options librement négociables («marktgängige, handelbare Optionen»)

L'octroi par l'employeur aux salariés, à prix réduit ou à titre gratuit, d'options qui sont cotées en bourse ou qui sont librement cessibles sur le marché, constitue un avantage en nature pour les salariés au moment où ces options leur sont allouées. L'avantage à mettre en compte dans le chef du salarié est égal à la différence entre, d'une part, la valeur en bourse ou, à défaut de telle valeur, le prix estimé de réalisation des options, et, d'autre part, le prix déboursé par les salariés pour l'acquisition desdites options.

Par options librement cessibles, il y a lieu d'entendre les options qui sont cessibles au gré du salarié à des tiers, à des salariés de l'entreprise ou encore à l'employeur.

Ne constituent pas des options de l'espèce, les options dont la possibilité de cession peut être, à tout moment ou dans certaines circonstances, annulée en tout ou en très grande partie soit par l'employeur, soit unilatéralement ou contractuellement (par exemple en cas de licenciement, de démission du salarié). Les avantages de telles options (actions à prix réduit) touchés par les salariés sont à imposer conformément aux précisions fournies sous 1.2. ci-après.

Dans certaines hypothèses, il arrive que l'employeur se réserve un droit de préemption sur les options allouées aux salariés avant que celles-ci ne puissent être offertes à des tiers. Cette circonstance ne constitue pas un élément dirimant au regard de l'imposition des options au moment de l'octroi, si la valeur de rachat des

options offertes par l'employeur est conforme à la valeur estimée de réalisation desdites options.

Dans la pratique, la valeur estimée de réalisation des options librement négociables, mais non cotées en bourse, peut être fixée par recours à la méthode des économistes américains Myron Scholes et Fisher Black ou à une autre méthode financière comparable. A défaut d'application d'une telle méthode, la valeur d'une option librement cessible est présumée s'établir à 17,5% de la valeur sous-jacente du titre de participation (action) au moment de l'octroi de l'option jusqu'au 31 décembre 2017, et à 30,0% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. L'évaluation à 17,5%, respectivement à 30,0% de la valeur sous-jacente du titre doit cependant être conforme à des conditions raisonnables (point 4.).

L'avantage salarial représenté par l'octroi à titre gratuit ou à prix réduit des options est imposable en tant que rémunération ordinaire dans le chef des salariés bénéficiaires.

Des options librement cessibles octroyées en lieu et place d'une indemnité de départ légale, contractuelle, transactionnelle et judiciaire payée à cause ou à l'occasion de la cessation du contrat de travail, ne peuvent être évaluées à 17,5%, respectivement à 30,0% de la valeur sous-jacente du titre, mais sont à imposer au prix total d'attribution des options allouées.

#### 1.2. Options individuelles ou options virtuelles («individuelle oder unechte Optionen»)

Les options individuelles ou virtuelles ne sont pas librement négociables et leur contre-valeur n'est pas à tout moment disponible pour le salarié. Du point de vue fiscal, ces options ne représentent pas l'octroi d'un bien, mais l'aménagement par l'employeur aux salariés de la possibilité de bénéficier éventuellement d'un gain futur. Les salariés ne réalisent un revenu de leur activité qu'au moment où ils exercent leur option d'achat des actions. Dans cette hypothèse, le revenu en nature est égal à la différence entre, d'une part, la valeur en bourse ou la valeur estimée de réalisation des actions obtenues et, d'autre part, le montant payé par les salariés pour l'acquisition desdites actions.

Dans certains cas, les actions acquises dans le cadre d'un tel plan d'option sur actions sont frappées d'une clause d'indisponibilité, c.-à-d. que pendant un certain nombre d'années le salarié ne peut pas céder les actions qu'il a acquises dans le cadre du plan. Cette clause d'indisponibilité réduit la valeur intrinsèque de l'action, parce que pendant la période de blocage, le salarié ne peut céder lesdites actions ni

pour réaliser une éventuelle plus-value, ni pour limiter une éventuelle moins-value qui est survenue au cours du blocage.

Aussi, pour tenir compte de la diminution de valeur consécutive à l'indisponibilité des actions, l'Administration des contributions directes admet-elle une décote de 5% par an sans toutefois dépasser 20% de la valeur en bourse ou de la valeur estimée de réalisation des actions obtenues dans le cadre du plan en vue de déterminer l'avantage en nature à imposer dans le chef du salarié. Le fait que le plan stipule que la clause d'indisponibilité des actions est levée dans certaines circonstances exceptionnelles (maladie grave, invalidité ou décès du salarié), ne porte pas atteinte à la mise en compte de la décote fiscale susvisée. Toutefois, si d'autres cas de déblocage anticipé se produisent par suite de certaines circonstances initialement non prévisibles, la décote préalablement accordée est à réduire en proportion de la période courue entre la date de la souscription et la date du déblocage anticipé des actions en cause.

L'avantage obtenu dans le cadre du plan est imposable au moment de l'attribution en tant que rémunération ordinaire dans le chef des salariés bénéficiaires.

### 1.3. Plans syndiqués

Des plans dits « syndiqués » qui regroupent des employés de plusieurs entreprises sont possibles. Ceci vaut tant pour les options librement négociables (point 1.1.) que pour les options individuelles ou options virtuelles (point 1.2.).

## 2. Imposition des plus-values de cession des options d'actions («stock options»)

Les plus-values de cession des options (voir 1.1. ci-avant) ou des actions (voir 1.2. ci-avant) réalisées par les salariés dans le cadre d'un plan patronal sur options d'actions, ne sont imposables que dans les conditions des articles 99*bis* L.I.R. (bénéfice de spéculation) ou 100 L.I.R. (bénéfice de cession d'une participation importante). Lors du calcul servant de base à l'imposition d'une plus-value des options d'actions, le montant préalablement imposé en tant qu'avantage en vertu des articles 95 et 104 L.I.R. est à inclure dans le prix d'acquisition des titres en question.

2.1. Conformément à l'article 99*bis* L.I.R., les options ou les actions en question sont imposables en tant que bénéfices de spéculation, si l'intervalle entre l'acquisition et la réalisation des biens mobiliers susvisés ne dépasse pas 6 mois. Si le laps de temps s'écoulant entre la date de l'exercice des options et la vente des actions n'excède pas 7 jours du calendrier, les deux opérations sont, en

principe, considérées comme temporellement coïncidentes («zeitkongruent»), et l'opération en question est censée porter sur une vente des droits d'options au regard de l'application de l'article 99*bis* L.I.R.

2.2. Les plus-values de cession des options ou des actions en question sont à imposer en tant que revenu extraordinaire résultant de la cession d'une participation importante, si les conditions de l'article 100 L.I.R. sont remplies.

### 3. Options d'actions accordées aux actionnaires de sociétés de capitaux

Dans l'hypothèse où des «stock-options» sont accordées à des actionnaires de sociétés de capitaux, il y a lieu de distinguer les cas suivants :

#### 3.1. Avantage accordé à l'actionnaire en sa qualité de salarié de la société

L'avantage est à considérer comme revenu d'une occupation salariée au sens de l'article 95 L.I.R. Cette condition est uniquement remplie si, compte tenu de tous les éléments du cas d'espèce, des salariés non actionnaires bénéficient d'avantages analogues pour le même service.

#### 3.2. Avantages accordés à une personne en sa seule qualité d'actionnaire de la société de capitaux

Si l'actionnaire reçoit directement ou indirectement des avantages de la société, dont normalement il n'aurait pas bénéficié s'il n'avait pas eu la qualité d'actionnaire, lesdits avantages sont à considérer comme distributions de bénéfices au sens de l'article 164, alinéa 3 L.I.R. Dans ce cas, ces avantages ne constituent pas, dans le chef du bénéficiaire, des revenus d'une occupation salariée, mais des revenus de capitaux mobiliers.

Par suite de la position particulière que peuvent revêtir dans des sociétés de capitaux certains actionnaires disposant d'une position dominante et assumant également la gestion journalière de ladite société, les mesures de la présente circulaire ne leur sauront être applicables.

Par ailleurs, la détermination de la nature fiscale de revenus recueillis par d'autres personnes associées d'une société de capitaux dans le cadre d'un éventuel plan d'intéressement salarial (revenus salariaux ou revenus de capitaux), s'opère d'après les dispositions légales et jurisprudentielles applicables en la matière.

#### 4. Conditions raisonnables (point 1.1.)

Selon le point 1.1. de la présente circulaire, la valeur d'une option librement cessible est présumée s'établir à 17,5%, respectivement à 30,0% de la valeur sous-jacente du titre de participation au moment de l'octroi de l'option. Cette évaluation forfaitaire doit cependant être conforme à des conditions raisonnables. Ces dernières sont remplies au cas où les trois critères suivants sont respectés :

- 1) La quote-part des options ne doit pas dépasser 50% de la rémunération brute annuelle totale (options étant comprises). Ce pourcentage doit s'apprécier sur une base individuelle pour chacun des participants du plan.
- 2) Le plan d'option ne peut s'appliquer qu'aux personnes définies à l'article L 211-27 (5) du Code du Travail.<sup>2</sup>
- 3) Le plan d'option sur acquisition d'actions doit être conçu de telle sorte que le prix de l'option ne doit pas dépasser 60% de la valeur sous-jacente du titre.

Au cas où l'un des trois critères n'est pas rempli, les options allouées sont à imposer au prix total d'attribution.

Exemples concernant la condition reprise sous 3)<sup>3</sup>:

1° Prix de l'option = 60%

$$\begin{array}{l} \text{Valeur sous-jacente du titre :} \\ \text{Base imposable :} \end{array} \quad \begin{array}{l} \frac{100 \times 100}{60} \\ 166,67 \times 30,0\% \end{array} \quad \begin{array}{l} = \\ = \end{array} \quad \begin{array}{l} 166,67 \\ 50,00 \end{array}$$

---

<sup>2</sup> Code du Travail - Art. L. 211-27 (extrait) :

« (5) (...) Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent chapitre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif 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 et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

(...) »

<sup>3</sup> L'exemple se base sur une imposition sur le sous-jacent au taux de 30,0%.

2° Prix de l'option = 50%

$$\text{Valeur sous-jacente du titre : } \frac{100 \times 100}{50} = 200,00$$

$$\text{Base imposable : } 200 \times 30,0\% = 60,00$$

3° Prix de l'option = 70%

A imposer obligatoirement au prix total d'attribution.

Le présent point ne s'applique pas aux options «classiques» mais uniquement aux options dont le sous-jacent est non corrélé aux titres de l'entreprise dits «plans warrants».

## 5. Communication détaillée des avantages alloués

### 5.1. Pour les années 2015 et précédentes

La communication détaillée devra se faire à la demande du bureau d'imposition de la retenue sur les traitements et salaires (RTS) compétent pour la vérification de l'employeur. En général, cette demande aura lieu à l'occasion de la vérification de l'employeur.

### 5.2. Pour les années 2016 et 2017

Pour autant qu'aucune communication n'ait encore été faite, soit dans le cadre d'une vérification, soit à l'initiative de l'employeur, celle-ci est à faire impérativement au préposé du bureau d'imposition RTS compétent pour la vérification de l'employeur dans les délais suivants:

- les avantages visés par la présente circulaire alloués au cours de l'année 2016 devront être communiqués jusqu'au 31 janvier 2018 ;
- les avantages visés par la présente circulaire alloués au cours de l'année 2017 devront être communiqués jusqu'au 31 mars 2018.

Le non-respect de la disposition qui précède entraînera l'exclusion du bénéficiaire du présent régime pour les années futures.

### 5.3. Pour les années 2018 et suivantes

L'employeur qui envisage d'offrir à ses salariés un avantage en nature visé par la présente circulaire est tenu d'en faire la communication détaillée au préposé du bureau d'imposition RTS compétent pour le contrôle de l'employeur au moment de la mise à disposition dudit avantage.

### 5.4. Détails concernant la communication au bureau d'imposition RTS

La communication détaillée est à faire dans un format prédéfini par voie électronique au préposé du bureau d'imposition RTS compétent pour le contrôle de l'employeur. L'administration met à disposition des employeurs un formulaire électronique servant à ladite communication. Le formulaire est obligatoirement à transmettre au bureau d'imposition RTS compétent pour l'employeur par une transmission informatique sécurisée.

### 5.5. Précisions

Les obligations décrites ci-dessus s'appliquent à tous les avantages en nature définis par la présente circulaire.

Pour les avantages alloués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (point 5.3.) la communication en question est à faire par mise à disposition (i.e. imposition), et non par plan mis en place. Des avantages imposés à la même date peuvent être regroupés dans une communication unique pour autant qu'ils fassent partie du même plan.

Le défaut de la communication au moment de la mise à disposition visée au point 5.3. entraînera une imposition au prix total d'attribution des options allouées (point 1.1.), respectivement le refus de la décote appliquée (point 1.2.).

Contrairement aux transmissions électroniques des années 2017 et avant, les communications des années 2018 et suivantes devront également contenir les indications concernant les salaires touchés par les bénéficiaires des avantages en question (pour les détails, voir point 6.).



6. Indication des salaires lors de la communication au bureau d'imposition RTS

Le présent point ne concerne que les avantages en nature alloués définis au point 1.1. de la présente circulaire.

Lors des transmissions des avantages en nature alloués au courant des années 2018 et suivantes, le salaire annuel brut présumé que touchera le salarié chez son employeur est à évaluer sur base de toutes les données jusque-là disponibles ou susceptibles de se répercuter sur le montant de la rémunération brute durant l'année. Le salaire ainsi évalué est à communiquer hors options.

Les salariés quittant l'employeur au courant de l'année, et ceci après la mise à disposition d'un avantage en nature, sont tenus d'en informer leur nouvel employeur tant sur le salaire brut touché jusque-là, que sur le montant d'options allouées (prix total d'attribution) au titre du point 1.1. de la présente circulaire au courant de l'année par le ou les employeurs précédents. Le nouvel employeur pourra allouer, à titre d'options librement négociables, seulement le complément compte tenu des salaires touchés jusque-là et des salaires qu'il touchera prévisiblement chez lui. Les documents à l'appui sont à annexer à l'extrait de compte de salaire du bénéficiaire.

En cas de non-respect de la disposition qui précède, l'article 136, alinéa 5 L.I.R. sera appliqué dans le chef du salarié du moment que la limite prévue au point 4. sous 1) de la présente circulaire a été dépassée (sur base annuelle). Le redressement se fera par une imposition par voie d'assiette ou sur base d'un décompte annuel.

Luxembourg, le 29 novembre 2017

Le directeur des contributions,

