Nouvelle méthode de rémunération : la fiducie au bénéfice des employés en remplacement des régimes d'options d'achat d'actions

24 septembre 2019

De nos jours, les employeurs sont nombreux à chercher des méthodes de rémunération qui permettront de motiver et de retenir leurs employés clés. Afin d'atteindre ces objectifs, les employeurs choisissent de plus en plus de recourir à l'un des divers régimes d'intéressement à l'actionnariat de la société. Un employeur souhaitant adopter ce genre de structure devra s'assurer que celle qu'il choisit répondra le plus adéquatement à ses objectifs.

Dans ce contexte, la fiducie au bénéfice des employés permet de rencontrer des objectifs communs à de nombreux employeurs tout en assurant un traitement fiscal bien souvent beaucoup plus avantageux pour les employés.

Nature du régime d'intéressement

Dans le cadre de ce type de régime d'intéressement, l'employeur constitue une fiducie et désigne des employés à titre de bénéficiaires. Par la suite, la fiducie souscrit ou achète des actions de la société. Les fiduciaires de la fiducie (souvent les actionnaires de la société) détiendront alors ces actions ainsi acquises pour les employés. L'acte de fiducie devra prévoir les modalités régissant la détention des actions par les fiduciaires.

Par exemple, il sera important de prévoir quels employés seront les bénéficiaires de la fiducie, à quel(s) moment(s) et à quelle(s) condition(s) les actions seront attribuées aux employés et quels événements feront en sorte que les actions pourront être rachetées par la société. Une fois la fiducie mise en place, tout nouvel employé désigné comme tel par la société peut en devenir bénéficiaire.

Flexibilité accrue pour l'employeur

La fiducie au bénéfice des employés présente de nombreux avantages pour l'employeur. Tout d'abord, elle permet d'assurer à l'employeur un contrôle supérieur à celui d'un régime d'options d'achat d'actions (« OAA »). En effet, contrairement à un régime d'OAA, les employés ne détiennent pas les actions de la société personnellement. Ce sont plutôt les fiduciaires qui détiennent lesdites actions. Cela fait en sorte que les employés n'auront pas à être présents aux assemblées des actionnaires et qu'ils n'auront pas accès aux informations financières de la société.

Également, le fait que les employés ne détiennent pas les actions de la société personnellement évitera des problèmes dans l'éventualité où une mésentente surviendrait avec un employé intéressé. Aussi, comme les employés ne sont pas immédiatement actionnaires de la société, cela retarde le

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

moment où une convention entre actionnaires incluant les employés actionnaires devra être conclue.

De plus, ce type de régime accorde une plus grande flexibilité à l'employeur quant au choix des employés qui deviendront éventuellement actionnaires. Une rédaction judicieuse de l'acte de fiducie fera en sorte que le choix des employés qui deviendront actionnaires n'a pas à être finalisé au moment de la constitution de la fiducie. La fiducie pourra alors continuer à détenir les actions de la société jusqu'à ce que les employés qui deviendront actionnaires soient désignés et que les conditions nécessaires à l'attribution des actions soient remplies. Il est donc possible de reporter ce choix jusqu'à la vente de l'entreprise.

Avantages pour les employés

En plus des avantages pour l'employeur, la fiducie au bénéfice des employés comporte certains avantages pour ceux-ci. Tout comme les autres régimes d'intéressement à l'actionnariat, la fiducie au bénéfice des employés permet à ces derniers de participer à la plus-value future de la société. Bien que les employés ne sont pas actionnaires de la société dès le moment de la constitution de la fiducie, ils bénéficieront de toute la plus-value accumulée sur les actions participantes qui leur seront attribuées par la fiducie.

De plus, aux fins de certaines dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (« LIR »), un employé pour lequel un fiduciaire détient une action en fiducie, conditionnellement ou non, est réputé avoir acquis le titre au moment où la fiducie a commencé à le détenir pour et au nom de l'employé. Cette présomption, prévue au paragraphe 7(2) LIR, permet d'enclencher le décompte des deux ans suivant la détention des actions, lequel est pertinent aux fins de l'éligibilité pour les employés à la déduction pour gains en capital ainsi qu'à la déduction dans le calcul du revenu imposable prévue à 110(1)d.1) LIR. La fiducie au bénéfice des employés rend donc plus accessible aux employés l'**accès à certains avantages fiscaux dont l'accès à la déduction sur le gain en capital**.

Finalement, la fiducie au bénéfice des employés accorde un avantage fiscal aux employés lorsque les actions faisant l'objet du régime d'intéressement ont subi une perte de valeur depuis leur émission. En effet, dans l'éventualité où la fiducie dispose des titres en faveur de la société et que le montant payé par la société pour les acquérir, les racheter ou les annuler ne dépasse pas le montant lui ayant antérieurement été versé, l'employé peut déduire un montant pour compenser l'avantage imposé conformément au paragraphe 7(1) LIR.

Ce traitement fiscal évite à l'employé de réaliser, au moment de la disposition en faveur de la société, une perte en capital qui demeurerait inutilisable tant que l'employé ne réaliserait pas de gain en capital. Cette dernière situation pourrait notamment survenir lorsqu'un régime d'options d'achat d'actions (« OAA ») est adopté.

Toutefois, malgré les nombreux avantages de la fiducie au bénéfice des employés, il s'agit d'un régime d'intéressement plus complexe que les régimes d'intéressement traditionnels. Ainsi, dans les situations où un employeur souhaite intéresser un seul employé, il pourrait être pertinent de considérer un autre type de régime d'intéressement.

Nos équipes de professionnels en fiscalité et en travail et emploi sont présentes pour vous accompagner dans la mise en place de ces régimes.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.