

# Revue de

# DROIT FISCAL

17 AVRIL 2014, HEBDOMADAIRE, N° 16 - ISSN 1279-8436

Directeurs scientifiques :  
Florence DEBOISSY  
Alexandre MAITROT DE LA MOTTE  
Jean-Luc PIERRE

Rédacteur en chef :  
Thomas JACQUEMONT

274 **ÉTUDE**  
Évaluation fiscale des produits  
financiers dérivés

Par Alexandre GUILLEMONAT et Olivier RAMOND

276 **IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS**  
Fusion transfrontalière sans  
demande d'agrément : remise en  
cause du régime spécial des fusions ?

CAA Paris, 11 avr. 2013, Sté Euro Park Service, concl. Yves EGLOFF,  
note Allard DE WAAL et Laurent RAGOT

### Également cette semaine

- |     |   |     |   |
|-----|---|-----|---|
| 278 | <b>Impôts locaux</b> – Précisions sur le plafonnement en fonction de la valeur ajoutée en cas de sous-location (CE, 24 janv. 2014, concl. C. LEGRAS)                                      | 283 | <b>Procédures fiscales</b><br>Non-renvoi d'une QPC sur la suppression d'un crédit de taxe professionnelle (CE, 29 janv. 2014, concl. F. ALADJIDI) |
| 281 | <b>Régimes particuliers</b> – Affaire <i>Quick</i> : un <i>management package</i> au goût amer ? (CAA Versailles, 28 janv. 2014, concl. F. LOCATELLI, note J. JEAUSSERAND et T. AUDOUARD) | 284 | Production après la fin de l'ESFP d'un élément nouveau issu d'une demande d'assistance administrative (CE, 12 mars 2014)                          |
|     |   | 285 | Amende à taux unique de 100 % et Conv. EDH (CAA Nantes, 26 déc. 2013, note A. NOUANI)   |

Président-Directeur Général,  
Directeur de la publication :  
PHILIPPE CARILLON

Directeur éditorial et directeur de la rédaction :  
GUILLAUME DEROUBAIX  
guillaume.deroubaix@lexisnexis.fr

Directeur éditorial adjoint :  
DENIS MARJOLLET  
denis.marjollet@lexisnexis.fr

Redacteur en chef :  
THOMAS JACQUEMONT  
thomas.jacquemont@lexisnexis.fr  
TÉL. : 01.45.58.92.78

Éditeur :  
SÉBASTIEN LAURENT-SOREL  
sebastien.laurent-sorel@lexisnexis.fr  
TÉL. : 01.45.58.93.70

Secrétaire d'édition :  
PATRICK GUIDONI  
patrick.guidoni@lexisnexis.fr

Publicité :  
DIRECTION COMMERCIALE : IM RÉGIE  
23, RUE FAIDHERBE 75011 PARIS  
DIRECTRICE DE CLIENTÈLE : CAROLINE SPIRE  
TÉL. : 01.40.24.13.35  
FAX : 01.40.24.22.70  
c.spire@impub.fr

Comité scientifique :  
FLORENCE DEBOISSY, professeur  
à l'université de Bordeaux  
PHILIPPE DEROUIN,  
avocat au barreau de Paris  
BENOÎT LEBRUN, expert-comptable,  
commissaire aux comptes  
ALEXANDRE MAITROT DE LA MOTTE, professeur  
à l'université Paris-Est Créteil  
PHILIPPE MARTIN, président  
de la section des travaux publics du Conseil d'État  
EVA MEMRAN, directeur fiscal  
JEAN-LUC PIERRE,  
professeur à l'université Jean Moulin-Lyon III  
MICHEL TALY, avocat au barreau de Paris,  
ancien directeur du SLF  
JÉRÔME TUROT, avocat au barreau de Paris

Directeur scientifique de 1999 à 2012 :  
PATRICK DIBOUT †

Correspondance :  
THOMAS JACQUEMONT  
LEXISNEXIS SA  
REVUE DE DROIT FISCAL  
141, RUE DE JAVEL  
75747 PARIS CEDEX 15

Relations clients :  
TÉL. : 0 821 200 700  
0,112 € puis 0,09 €/min à partir d'un poste fixe

[www.lexisnexis.fr](http://www.lexisnexis.fr)

Abonnement annuel 2014 :

- FRANCE (MÉTROPOLE) :  
709,60 EUROS TTC (695 € HT ; TVA : 2,10 %)
- DOM-TOM ET PAYS ÉTRANGERS :  
750,60 EUROS HT
- PRIX DE VENTE AU NUMÉRO :  
FRANCE (MÉTROPOLE) : 30,63 EUROS TTC  
(30 € HT)

LEXISNEXIS SA  
SA AU CAPITAL DE 1.584.800 EUROS  
552 029 431 RCS PARIS  
PRINCIPAL ASSOCIÉ :  
REED ELSEVIER FRANCE SA

Siège social :  
141, RUE DE JAVEL  
75747 PARIS CEDEX 15

EVOLUPRINT  
PARC INDUSTRIEL EURONORD  
10, RUE DU PARC  
31150 BRUGUIÈRES

N° Imprimeur : 5386

N° Éditeur : 5380

Dépôt légal : À PARUTION

Commission paritaire : n° 0918 T 83553

## LES AUTEURS DE LA SEMAINE

**Frédéric Aladjidi**, maître des requêtes au Conseil d'État, est rapporteur public à la 9<sup>e</sup> sous-section de la Section du contentieux.



**Tristan Audouard** est avocat fiscaliste associé du cabinet Scott & Associés. Il a participé, avec Jérémie Jeausserand, à la création du département fiscal de Scott & Associés en 2006. Il intervient en matière de fiscalité *corporate* et personnelle.

**Yves Egloff** est rapporteur public près la 2<sup>e</sup> chambre de la cour administrative d'appel de Paris.



**Alexandre Guillemont**, membre de la Société française des évaluateurs (SFEV), a enseigné la fiscalité à l'Institut National des Techniques Économiques et Comptables (INTEC) dépendant du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) et enseigne la fiscalité des produits financiers dérivés à l'université Paris-Dauphine.



**Jérémie Jeausserand** est, depuis 2006, avocat associé du cabinet Scott & Associés dont il dirige le département fiscal qu'il a fondé. Il a été pendant de nombreuses années maître de conférences associé à l'université de Cergy Pontoise et chargé d'enseignement à l'ESCP-EAP. Il est membre du comité directeur de Croissance Plus et conseille principalement des entrepreneurs et des dirigeants.

**Dominique Lalande** est rapporteur public près la 3<sup>e</sup> chambre du tribunal administratif de Melun.

**Claire Legras**, maître des requêtes au Conseil d'État, est rapporteur public à la 9<sup>e</sup> sous-section de la Section du contentieux.

**Franck Locatelli** est rapporteur public près la 3<sup>e</sup> chambre de la cour administrative d'appel de Versailles.



**Armel Nouani** est élève-avocat, lauréat du concours de plaidoirie de l'école d'avocats de Poitiers, titulaire du master 2 Stratégie fiscale de l'entreprise de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, et membre de l'Institut international des sciences fiscales (2ISF).



**Laurent Ragot** est avocat au sein du cabinet Paul, Hastings, Janofsky & Walker LLP (Europe). Il travaille essentiellement sur les problématiques de fiscalité des entreprises et de structuration de fonds d'investissements.



**Olivier Ramond** est agrégé des universités, actuaire membre de l'Institut des actuaires, avocat à la cour, et associé du cabinet Mercurio. Directeur du Master 2 Ingénierie Financière de l'université Paris-Est Créteil, il y enseigne la fiscalité financière et conseille les institutions financières en matière de fiscalité bancaire et assurantielle.



**Allard de Waal** est associé et responsable du département de droit fiscal du cabinet Paul, Hastings, Janofsky & Walker LLP (Europe). Il est spécialisé dans le domaine de la fiscalité transactionnelle et plus particulièrement dans les opérations à effet de levier et de structuration des investissements.

Le présent numéro comporte un encart jeté « Mélanges Prieur »

© LexisNexis SA 2014

Cette œuvre est protégée par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment par celles de ses dispositions relatives à la propriété littéraire et artistique et aux droits d'auteur. Ces droits sont la propriété exclusive de LexisNexis SA. Toute reproduction intégrale ou partielle, par quelque moyen que ce soit, non autorisée par LexisNexis SA ou ses ayants droit, est strictement interdite. LexisNexis SA se réserve notamment tous droits au titre de la reproduction par reprographie destinée à réaliser des copies de la présente œuvre pourvu que ce soit aux fins de vente, de location, de publicité, de promotion ou de toute autre utilisation commerciale conformément aux dispositions de l'article L. 122-10 du Code de la propriété intellectuelle relatives à la gestion collective du droit de reproduction par reprographie.

Avertissement de l'éditeur : « Toute utilisation ou traitement automatisé, par des tiers, de données personnelles pouvant figurer dans cette revue sont formellement interdits ».

## Actionnariat salarié

281 Affaire Quick : un *management package* au goût amer ?

La cour administrative d'appel de Versailles juge que :

– la possibilité offerte à des salariés d'acquérir des actions à un prix inférieur à leur valeur réelle, dans le cadre de l'exercice de bons de souscription d'action (BSA), ayant été offerts aux salariés à raison de leur appartenance à l'entreprise, est un avantage constitutif d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, devant être pris en compte pour le calcul des diverses taxes assises sur les salaires et dues par les employeurs ;

– la circonstance que les BSA n'aient pas été émis par la société employeur mais par sa société mère, que les BSA aient été initialement souscrits par un tiers (un établissement financier) dans le cadre d'une émission d'obligations à bons de souscription d'actions (OBSA), ou enfin que les bénéficiaires des BSA aient été imposés à titre personnel dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers et non celle des traitements et salaires, sont sans incidence sur la qualification du gain pour l'employeur.

CAA Versailles, 3<sup>e</sup> ch., 28 janv. 2014, n° 12VE02246, Sté France Quick, concl. F. Locatelli, note J. Jeausserand et T. Audouard : *JurisData* n° 2014-006671

## Arrêt définitif

1. Considérant que la société France Quick, qui exploite une activité de restauration rapide, a fait l'objet d'une vérification de comptabilité de ses exercices clos en 2006, 2007 et 2008 ; qu'à l'issue de ce contrôle et aux termes d'une proposition de rectification du 15 avril 2010, le service vérificateur, après avoir relevé que certains des salariés de l'entreprise avaient bénéficié de bons d'option de souscription d'actions (warrants) de la société belge Quick Restaurant, société mère de la requérante, a considéré que le gain retiré de l'exercice du droit attaché à ces bons devait être regardé comme constituant, pour leurs bénéficiaires, une rémunération au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ; que l'Administration a alors réintégré, au titre des années 2007 et 2008, le montant de cet avantage, correspondant à la différence entre le cours de l'action à la date de l'exercice des bons et le prix d'exercice fixé dans le contrat d'émission, dans l'assiette de la taxe d'apprentissage, de la contribution au développement de l'apprentissage, de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue et de la participation des employeurs à l'effort de construction ; que la société France Quick fait appel du jugement du 27 avril 2012 par lequel le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté sa demande tendant à la décharge des cotisations supplémentaires auxdites taxes auxquelles elle a été assujettie à raison de cette rectification ;

## Sur la régularité du jugement attaqué :

(...)

## Sur le bien-fondé des impositions :

5. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 224 du Code général des impôts : « 1. Il est établie une taxe, dite taxe d'apprentissage, dont le produit, net des dépenses admises en exonération en application des articles 226 bis, 227 et 227 bis, est versé au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage mentionné à l'article L. 118-2-3 du Code du travail (...) » ;

qu'aux termes de l'article 225 du même code : « La taxe est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre IV du livre II du Code de la sécurité sociale ou au titre IV du livre VII du Code rural pour les employeurs de salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code (...) » ; qu'aux termes de l'article 235 bis dudit code : « 1. Conformément aux articles L. 313-1, L. 313-4 et L. 313-5 du Code de la construction et de l'habitation, les employeurs qui, au 31 décembre de l'année suivant celle du paiement des rémunérations, n'ont pas procédé, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État aux investissements prévus à l'article L. 313-1 du Code de la construction et de l'habitation sont, dans la mesure où ils n'ont pas procédé à ces investissements, assujettis à une cotisation de 2 % calculée sur le montant des rémunérations versées par eux au cours de l'année écoulée, évalué selon les règles prévues aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre IV du livre II du Code de la sécurité sociale ou au titre IV du livre VII du Code rural pour les employeurs de salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code (...) » ; qu'aux termes de l'article 235 ter D du code précité, applicable à l'espèce : « Conformément à l'article L. 951-1 du Code du travail, les employeurs occupant au moins dix salariés consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale du montant des rémunérations » et qu'aux termes de l'article L. 951-1 du Code du travail, alors en vigueur : « I. – À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours entendues au sens des règles prévues aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre IV du livre II du Code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre VII du Code rural pour les employeurs de salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code (...) » ; qu'enfin, aux termes de l'article 1599 quinquies A du Code général des impôts : « I. – Il est instituée une contribution au développement de l'apprentissage dont le produit est reversé aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue mentionnés à l'article L. 4332-1 du Code général des collectivités territoriales. Cette contribution est due par les personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage en application de l'article 224. / Elle est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage en application des articles 225 et 225 A (...) » ;

6. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction applicable à l'espèce : « Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire. Lorsque le bénéficiaire d'une option accordée dans les conditions prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186 du Code de commerce ne remplit pas les conditions prévues au I de l'article 163 bis C du Code général des impôts, est considéré comme une rémunération le montant déterminé conformément au II du même article. Toutefois l'avantage correspondant à la différence définie au II de l'article 80 bis du Code général des impôts est considéré comme une rémunération lors de la levée de l'option (...) » ;

7. Considérant qu'il résulte de l'instruction et n'est d'ailleurs pas contesté que la société Quick Restaurant a émis le 12 juillet 2001 un emprunt obligataire,

au titre duquel chaque obligation était assortie de vingt warrants, dont le prix d'exercice était fixé à 18,50 euros ouvrant un droit d'acquisition d'actions nouvelles à émettre par la société ; qu'il ressort de l'offre de souscription de cet emprunt que ce dernier était réservé, outre aux administrateurs responsables de la gestion journalière du groupe, à toute personne liée par un contrat de travail à durée indéterminée avec la société Quick Restaurant ou avec une société affiliée sélectionnée par le comité de rémunération ; qu'il résulte clairement de ces constatations que les warrants attachés aux obligations souscrites étaient ainsi attribués à certains employés de la requérante, filiale de la société Quick Restaurant, à raison même de leur qualité de salariés ; que, dès lors que la possibilité offerte à ces derniers d'acquiescer des actions de la société Quick Restaurant à des conditions avantageuses par l'exercice de leur droit d'option était ainsi nécessairement liée à leur appartenance à l'entreprise, l'administration fiscale en a exactement déduit que les plus-values réalisées par les salariés concernés à l'occasion de cette opération étaient des avantages constitutifs d'une rémunération au sens et pour l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 241-2 du Code de la sécurité sociale, alors, par ailleurs, qu'il n'est pas allégué que l'opération en cause aurait relevé du cas visé par l'alinéa 2 de cet article ; qu'est sans incidence, à cet égard, la circonstance qu'aucune charge n'ait été comptabilisée par la requérante et qu'elle n'ait elle-même opéré aucun versement au profit de son personnel ; qu'est également sans incidence la circonstance que les warrants aient été émis par un tiers, dès lors, ainsi qu'il vient d'être dit, que leur attribution était réservée aux collaborateurs du groupe Quick, précisément en considération de leur statut de salarié ; que, de même, est inopérant le moyen tiré de ce que, s'agissant de ces salariés, l'avantage en litige ne serait imposable à l'impôt sur le revenu que dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers et non dans celle des traitements et salaires, la qualification de cet avantage au regard des taxes assises sur les salaires dont est redevable l'employeur étant, en tout état de cause, indépendante de son traitement fiscal au niveau de l'imposition personnelle des bénéficiaires ; que, dans ces conditions, c'est à bon droit que l'Administration a, au titre des années 2007 et 2008, rehaussé la base imposable de la société requérante aux impositions instituées par les articles 224, 235 bis, 235 ter D et 1599 quinquies A du Code général des impôts, dont l'assiette est fixée par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à raison des profits sur warrants réalisés par ses salariés ; (...)

## CONCLUSIONS

« – Moi, j'ai dit OBSA, OBSA, comme c'est étrange !  
 Pourquoi aurais-je dit OBSA, OBSA ?  
 – Je vous assure mon cher cousin,  
 que vous avez dit OBSA, OBSA.  
 – Moi, j'ai dit OBSA, comme c'est bizarre ! »<sup>1</sup>

I – Dès 1776, Adam Smith écrivait dans la *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations* que « Les directeurs de(s) (...) compagnies (par actions), étant les régisseurs de l'argent d'autrui plutôt que de leur propre argent, on ne peut guère s'attendre à ce qu'ils y apportent cette vigilance exacte et soucieuse que des associés apportent souvent dans le maniement de leurs fonds ».

Dès les origines donc, la firme n'est pas perçue par l'économiste comme un bloc unique, mais comme une fiction légale nécessaire où se résolvent pacifiquement, par la mise en place de relations contractuelles, les conflits nés des intérêts divergents des actionnaires, des dirigeants et des salariés. L'actualisation de la pensée de Smith, par des gens comme G. Akerloff, M. Jensen, W. Meckling ou E. Fama prend, à partir des années 1970, le nom de **théorie de l'agence**. En effet, le risque de conflits entre ces trois acteurs n'est pas dénué de **coûts (d'agence)** pour l'entreprise, si bien que les théori-

ciens de la nouvelle gouvernance ont cru astucieux de faire converger leurs intérêts en ajoutant à la rémunération salariale traditionnelle, des éléments périphériques – à l'instar des *stock-options* ou des warrants – dont l'importance dans la rémunération globale du bénéficiaire croît avec l'élévation de ses responsabilités au sein de l'entreprise, avantages qui, tout aussi bien, pourront être distribués à l'ensemble des salariés, par exemple dans les entreprises de services où ceux-ci constituent les principaux, voire les seuls actifs, de la firme.

Les *stock-options* ont été introduites en France par la loi n° 70-1322 du 31 décembre 1970 dont les dispositions ont été reprises dans la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, modifiées et aujourd'hui codifiées aux articles L. 225-177 à L. 225-186 du Code de commerce. Ces produits financiers constituent des options d'achat ou de souscription, d'une durée de vie déterminée, d'actions à prix fixe, attribuées gratuitement au bénéfice du personnel des sociétés.

Les warrants (couverts), introduits plus tardivement au milieu des années 80 avec la création des marchés d'option (MATIF, MONEP), dont ils dépendent étroitement, regroupent une série de produits d'option hybrides et plus complexes, qui n'ont de limites que l'imagination des financiers, et dont les noms sont aussi hermétiques que, entre autres, ABSA, ABSAR, ABSO, OBSA, OBSAR ou OBSO.

Les warrants dont vous aurez à connaître dans la présente affaire sont les **OBSA**, c'est-à-dire des **obligations à bon de souscription d'actions**.

Le *Vernimmen*, manuel de référence pour les étudiants et professionnels de la finance, définit l'OBSA comme **une émission obligataire à laquelle est attachée un bon de souscription d'actions**. Ce dernier permet de souscrire à une future augmentation de capital à un prix fixé. Le warrant est donc constitué d'un produit classique – l'obligation – et d'un produit optionnel – le bon de souscription – ici d'actions – qui, en pratique, est émis, géré et coté séparément de l'obligation.

En juillet 2001, la société de droit belge, Quick Restaurant, tête du groupe Quick, a émis un **emprunt obligataire** dont la souscription a été réservée aux mandataires sociaux et aux salariés des sociétés affiliées sélectionnées par le comité de rémunération, et au nombre desquels figuraient notamment les administrateurs et les salariés de la société France Quick. À chaque obligation émise par la société Quick Restaurant ont été attachés vingt bons de souscription, gérés par un établissement financier tiers à l'entreprise émettrice des obligations, dont le prix d'exercice a été fixé à 18,50 € ouvrant droit à l'acquisition d'actions nouvelles à émettre à l'occasion, vraisemblablement, de la plus prochaine augmentation de capital de la société mère.

À la suite d'une vérification de comptabilité de la société France Quick, propriétaire des restaurants éponymes qu'elle exploite soit directement, soit indirectement dans le cadre de contrats de location-gérance, l'Administration, estimant que les gains réalisés par ses salariés à raison de l'exercice des options dont ils étaient titulaires, et qui se sont montés globalement aux sommes de 1 112 143 € en 2007 et 213 870 € en 2008, avaient la nature de compléments de salaire, les a par suite réintégrés dans les bases de la taxe d'apprentissage, de la contribution au développement de l'apprentissage, de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue et de la participation des employeurs à l'effort de construction, dont il n'est pas querellé que ces impositions sont effectivement assises sur les rémunérations salariales passibles des cotisations sociales dans les conditions mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. La circonstance que ces gains ont pu être imposés en tant que plus-values de cession de valeurs mobilières chez leur bénéficiaire a été regardée comme sans incidence sur la nature de complément de

1. Ndlr : Cf. Louis Jouvet in *Drôle de drame*, film de Marcel Carné, 1937.

salaires des avantages octroyés par la société belge, tête de groupe, aux salariés des sociétés sélectionnées du groupe Quick, dont la société requérante, France Quik.

2 – Qu'en est-il ?

Les *stock-options* et les *warrants*, on l'a vu, ne sont pas des instruments financiers de même nature. Ils diffèrent par leur degré de sophistication. Toutefois, leur attribution aux salariés est motivée par les mêmes finalités. Ces produits, avantageux pour l'investisseur qui les reçoit – qui sont des salariés en l'espèce – sont attribués, soit pour récompenser les performances passées de l'entreprise auxquelles les personnels ont contribué et qui sont ainsi associés au capital et aux résultats de l'entreprise, soit en vue d'accroître ses performances futures auxquelles ces salariés ont en tout état de cause intérêt, ce qui tend à les fidéliser. Les deux objectifs peuvent être poursuivis à la fois, et en même temps. Les clauses des plans de souscription permettent le plus souvent de comprendre le ou les objectifs recherchés par la firme à raison de ces attributions de droits préférentiels.

Il a d'ailleurs été jugé qu'en l'absence de justifications avancées dans les clauses du plan de souscription d'achat d'actions (*stock-options*) permettant de rattacher l'avantage litigieux à d'autres services, l'attribution des options doit être regardée comme ayant eu pour objet de rémunérer les performances futures du salarié bénéficiaire et les options comme ayant été attribuées au titre de son activité salariale depuis la date d'attribution des options jusqu'aux différentes dates d'exercice de celles-ci (*TA Versailles*, 29 mars 2005, n° 0305124, rendue en matière de *stock-options*). Mais le Conseil d'État, réaliste, règle franchement la question. En effet, il estime que les options de souscription d'actions accordées dans les conditions prévues aux articles L. 225-177 et suivants du Code de commerce, lorsqu'elles concernent un salarié, visent à récompenser et fidéliser celui-ci en lui offrant la perspective à long terme de divers gains à réaliser lors de la souscription ou l'achat, puis la cession, d'actions (*CE*, 10<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> ss-sect., 23 juill. 2010, n° 313445, *M. Legendre* : *JurisData* n° 2010-012378 ; *Dr. fisc.* 2010, n° 46, *comm.* 560, *concl.* D. Hedary ; *RJF* 11/10 n° 1016).

Nous ne voyons pas que cette décision, rendue en matière de *stock-options*, ne puisse pas être transposée aux *warrants*, eu égard à la similarité des objectifs poursuivis par l'attribution de ces différents instruments financiers. De même, les conditions prévues au Code de commerce valent pour tous les bons de souscriptions d'actions, et pas uniquement pour les *stock-options*, qui n'ont qu'un privilège d'antériorité sous réserve, toutefois, que les conditions de forme prescrites soient remplies. Enfin, en vertu de l'article L. 225-180 de ce code, des options peuvent aussi être consenties, dans les mêmes conditions qu'aux articles L. 225-177 à L. 225-179 du Code de commerce, au bénéfice des membres du personnel salarié des sociétés (...) dont 10 % au moins du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par la société consentant les options, à l'exemple de notre société mère belge, tête du groupe Quick, au bénéfice d'une société française affiliée sélectionnée par le comité de rémunération.

Quoi qu'il en soit, les gains issus de *stock-options* ou de *warrants* (s'agissant du seul bon de souscription) constituent nécessairement, du moins lorsqu'il concerne un salarié, un avantage salarial, ce qui n'allait pas de soi. Le Conseil d'État, pragmatique on l'a vu, tend à considérer qu'un salarié actionnaire demeure d'abord et avant tout un salarié, dont la rémunération est associée, dans une très large mesure, au contrat de travail. Une telle déduction aurait été plus problématique s'agissant de hauts dirigeants ou de mandataires sociaux dont les éléments périphériques de la rémunération – *stock-options*, actions gratuites ou bons de souscription divers et variés – constituent souvent le principal de celle-ci, c'est-à-dire plus que le

salaires lui-même. Ainsi en va-t-il des principaux « patrons » du CAC 40.

3 – Quant à la fiscalité des options de souscription ou d'achat d'actions, qu'il s'agisse des *stock-options* ou du bon de souscription du *warrant*, l'article 80 bis, I du CGI pose le principe de l'imposition comme complément de salaire de l'avantage correspondant à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat de cette action.

4 – Toutefois, l'article 163 bis C du CGI prévoyait un régime dérogatoire d'imposition de l'avantage obtenu par un salarié lors de la levée de ces options lorsque ces actions revêtent une forme nominative et qu'elles sont demeurées indisponibles pendant une certaine durée. Dans ce régime de faveur, les gains de levée d'option sont imposés comme des cessions de valeurs mobilières, au taux proportionnel de l'impôt sur les revenus. Il s'en déduit que l'avantage, égal à la différence entre la valeur réelle d'une action à la date de la levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat de cette action et correspondant à la plus-value d'acquisition réalisée par le bénéficiaire, constitue pour celui-ci un complément de salaire imposable au titre de l'année au cours de laquelle l'action a été cédée dans la mesure où la cession est intervenue avant l'expiration du délai d'indisponibilité courant à compter de la date d'attribution de l'option sous réserve que l'activité que rémunère l'attribution d'options a été exercée sur le territoire français (*CE*, 8<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> ss-sect., 17 mars 2010, n° 315831, *min. c/ M. de Roux* : *JurisData* n° 2010-002272 ; *Dr. fisc.* 2010, n° 16, *comm.* 288, *concl.* N. Escaut, *note* N. Goulard ; *RJF* 6/2010, n° 588 ; *BDCF* 6/2010, n° 66, *concl.* N. Escaut, rendue en matière de *stock-options*). Dès lors que l'option a été accordée dans les conditions du Code de commerce, cet avantage constitue nécessairement un complément de salaire imposable pour le bénéficiaire, quand bien même le gain y attaché serait chez lui imposé selon le régime dérogatoire d'imposition des plus-values de cession de valeurs mobilières (*CE*, 3<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> ss-sect., 1<sup>er</sup> oct. 2013, n° 361440, *min. c/ M. Bouysset* : *JurisData* n° 2013-022481 ; *Dr. fisc.* 2013, n° 50, *comm.* 557, *concl.* V. Daumas, *note* Y. Rutschmann et J.-F. Mandelbaum ; *RJF* 12/2013, n° 1137), abrogé depuis par l'article 11 de la loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013 (*Dr. fisc.* 2013, n° 1, *comm.* 21), ce qui règle la question. Enfin, il va de soi que, lorsque ces options ne sont pas accordées dans les conditions prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186 du Code de commerce, cet avantage constitue, dans tous les cas, pour le bénéficiaire, un complément de salaire imposable.

5 – L'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, tel qu'interprété par le juge, donne de la notion de rémunérations applicable à l'assiette des taxes litigieuses une définition à périmètre très étendu. Sont considérées comme rémunérations, en vertu de cet article, toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, et tous autres avantages en argent ou en nature. Pour la Cour de cassation, comme pour le Conseil d'État, le lien avec le travail prime l'identité de la partie versante, qui peut être un tiers à l'employeur, de sorte qu'importe peu que celui-ci n'ait rien décaissé pour l'attribution des options également émises et gérées par un tiers établissement financier.

D'ailleurs, le juge administratif regarde l'option de souscription ou d'achat d'actions, même si elle se matérialise sous la forme d'une promesse unilatérale de vente d'actions de la société, comme un complément de rémunération, au moins tant que l'option n'est pas levée. Par suite, la renonciation à la levée des options se rattache nécessairement, comme le droit d'option lui-même, directement au contrat de travail. Il est sans importance que celui-ci ait pris fin ou que l'auteur de la somme versée en contrepartie à la renonciation du droit d'option ne soit pas l'employeur lui-même. L'imposition, en tant que salaires, de l'indemnité reçue en raison d'une telle renonciation se

justifie par ce lien avec le contrat de travail (V. en ce sens, *TA Versailles*, 5<sup>e</sup> ch., 16 nov. 2004, n° 03-801, *Henry* : *RJF* 6/2005, n° 555. – *CE*, 10<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> ss-sect., 23 juill. 2010, n° 313445, *M. Legendre*, *préc.*). De même, des sommes versées par un comité d'entreprise par l'intermédiaire d'une société mutualiste à des bénéficiaires en leur qualité de salariés et à l'occasion du travail, ont la nature d'un avantage salarial et sont, en tant que tel, assujetties aux cotisations sociales (*Cass.* 2<sup>e</sup> civ., 9 févr. 2006, n° 04-30.549, *FS-P*, *SAS Polyrey c/ URSSAF de Dordogne* : *Juris-Data* n° 2006-032182 ; *JCP S* 2006, 1340, note *G. Vacher* ; *RJS* 5/2006, n° 626).

6 – Enfin, le second alinéa de L. 242-1 du Code de la sécurité sociale rappelle que, lorsque le bénéficiaire d'une option accordée dans les conditions du Code de commerce ne remplit pas les conditions prévues au I de l'article 163 bis C, l'avantage retiré de la levée d'option est imposable comme complément de salaire suivant les modalités fixées aux articles 80 bis et 163 bis C, II du CGI.

Il résulte de l'instruction que l'offre de souscription à l'emprunt obligataire émis par la société Quick restaurant était réservée aux salariés du groupe, dont les sociétés affiliées avaient été retenues précisément par un comité central de rémunération. Dans ces conditions, les bons de souscription d'actions, attachés aux obligations, dont on peut supposer que les conditions d'offre respectent celles fixées aux dispositions précitées du Code de commerce, et qui sont autant de promesses de gains pour les salariés et leurs administrateurs, n'ont pu être attribués – sauf à démontrer que ces éléments périphériques ont constitué le principal de la rémunération, ce qui n'est ni établi, ni même soutenu – qu'en contrepartie, ou à l'occasion du travail, dans le but de les récompenser et de les fidéliser en leur offrant la perspective à long terme de gains à réaliser lors de la souscription ou l'achat, puis la cession, des actions nouvelles à émettre de la société Quick Restaurant.

C'est par suite à bon droit que l'Administration a estimé que ces gains – fussent-ils imposés dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers chez leur bénéficiaire – avaient la nature de compléments de salaires, et, dès lors, les a réintégré dans l'assiette des taxes et participations litigieuses, nonobstant les circonstances, sans influence sur la solution, que ces compléments salariaux ne donnaient lieu à aucune comptabilisation, que ces options, à la différence des obligations auxquelles elles étaient attachées, étaient émises et gérées par un établissement financier indépendant, ou encore ne faisaient l'objet d'aucun paiement de la part de l'employeur.

La société France Quick est d'autant moins fondée à prétendre que ces promesses de gains ne participent pas de la politique d'intéressement des salariés que la décision de les attribuer a été prise par le comité de rémunération du groupe et que la distribution de droits préférentiels d'achat d'actions a des effets directs sur la motivation des salariés et leur gestion, en ce qu'elle permet de les fidéliser et de conserver leurs compétences au sein du groupe Quick dans l'intérêt commun de tous, dirigeants, actionnaires, et jusqu'aux salariés, actionnaires, eux-mêmes.

7 – Si vous nous suivez, vous devrez encore écarter deux moyens, l'un ressortissant à la régularité du jugement, l'autre au bien-fondé des impositions.

(...)

9 – En second lieu, la contradiction de motifs se rattache au bien-fondé des impositions, dont nous avons dit qu'elles l'étaient. Elle ne saurait donc entacher la régularité de la décision de justice elle-même, comme le soutient, par erreur, la société requérante (*CE*, 8<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> ss-sect., 27 juin 2012, n° 346392, *Sté Gérard Poulalion* : *Dr. fisc.* 2012, n° 41, *comm.* 474, *concl. N. Escaut* ; *RJF* 10/2012, n° 936 ; *BDCF* 10/2012, n° 120, *concl. N. Escaut*).

En définitive, la société France Quick n'est pas fondée à soutenir, ni d'ailleurs à se plaindre, de ce que le tribunal administratif de Mon-

treuil a rejeté sa demande tendant à la décharge des impositions litigieuses au terme du jugement attaqué du 27 avril 2012.

Par ces motifs nous concluons au rejet de la requête de la société France Quick, en ce compris sa demande de frais exposés et non compris dans les dépens.

Franck LOCATELLI,  
rapporteur public

## NOTE

1 – Les faits de l'espèce peuvent être résumés de la manière suivante. En 2001, la société belge Quick Restaurant a émis des obligations à bons de souscription d'actions (OBSA). Bien que la rédaction de l'arrêt commenté ne soit pas limpide sur ce point, il semblerait que les OBSA aient été souscrites par un établissement financier, lequel aurait par la suite cédé (*a priori* gratuitement) les bons de souscription d'actions (BSA) aux salariés de la filiale française, France Quick, sélectionnés par le comité de rémunération.

À la suite de l'exercice des BSA par les salariés, la société France Quick a fait l'objet d'un contrôle de l'URSSAF qui a estimé que le gain réalisé par les salariés lors de l'exercice des BSA (écart entre le prix d'exercice et la valeur des actions au jour de l'exercice) était constitutif d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, soumise en tant que telle aux cotisations du régime général de sécurité sociale. Le redressement a été accepté par la société France Quick dans le cadre d'une transaction globale avec l'URSSAF.

Un malheur ne venant jamais seul, la société France Quick a rapidement fait l'objet d'une vérification de comptabilité à l'issue de laquelle l'administration fiscale a estimé que certaines taxes assises sur les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (taxe d'apprentissage, taxe de contribution au développement de l'apprentissage, participation des employeurs à la formation professionnelle continue, et participation des employeurs à l'effort de construction) étaient également dues.

À la différence du redressement URSSAF, le redressement fiscal a été contesté par la société. Déboutée en première instance (*TA Montreuil*, 1<sup>re</sup> ch., 27 avr. 2012, n° 1101013, *Sté France Quick* : *JurisData* n° 2012-021072 ; *N. Chayvialle*, *Sélection de jugements des tribunaux administratifs* : *Dr. fisc.* 2012, n° 40, 458, n° 14), la société a également été déboutée par la cour administrative d'appel de Versailles par un arrêt du 28 janvier 2014, objet du présent commentaire.

## 1. La recette du management package : avec ou sans avantage ?

2 – Le redressement fiscal de la société France Quick constitue la suite logique du redressement effectué par l'URSSAF. En effet, un certain nombre de taxes dues par les employeurs sont assises sur les sommes qualifiées de « rémunérations » au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Cet article prévoit que sont notamment considérées comme des rémunérations « toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail ». Le champ d'application est donc très large en ce qu'il comprend non seulement la contrepartie directe de la prestation de travail du salarié, mais également tous les avantages perçus « à l'occasion » du travail.

Les requalifications en salaires de *management packages* par l'URSSAF, ou plus généralement de gains sur titres réalisés par des salariés, sont relativement rares en comparaison avec la pratique de l'administration fiscale dans ce domaine. La jurisprudence disponible est également peu fournie. La Cour de cassation a néanmoins eu l'occasion de confirmer qu'un rabais offert aux salariés pour souscrire des actions de l'entreprise constituait un avantage lié à l'appartenance à l'entreprise des bénéficiaires, devant en conséquence être

soumis à cotisations sociales (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 18 févr. 2010, n° 08-20.547, *Sté Gemalto, anciennement dénommée Axalto c/ URSSAF de Besançon* : *JurisData* n° 2010-051731).

3 – La jurisprudence disponible en matière de requalification fiscale d'une plus-value en salaires est un peu plus fournie. Dans l'attente d'une prise de position du Conseil d'État, il semble se dégager les principes que nous résumerons ainsi : le gain réalisé par une personne physique à l'occasion d'une cession de titres constitue par principe une plus-value de cession de valeurs mobilières, l'administration fiscale pouvant néanmoins requalifier ce gain en salaires si elle démontre que l'investissement ou les conditions de réalisation de la plus-value sont anormaux, c'est-à-dire si l'intéressé n'a pas pris de risque capitalistique ou a bénéficié de conditions d'investissement avantageuses en raison de sa qualité de salarié (pour une analyse détaillée, V. J. Jausserand et T. Audouard, *Fiscalité des management packages : quelle conclusion tirer des arrêts de la cour administrative d'appel de Paris du 28 novembre 2012, note sous CAA Paris, 2<sup>e</sup> ch., 28 nov. 2012, n° 11PA03464, min. c/ M. Bonny et CAA Paris, 2<sup>e</sup> ch., 28 nov. 2012, n° 11PA04246, min. c/ M. et M<sup>me</sup> Gaillochet* : *Dr. fisc.* 2013, n° 17, *comm.* 254).

## 2. En l'espèce : vingt BSA gratuits pour l'achat d'un menu ?

4 – Dans l'appréciation de l'existence d'un éventuel avantage octroyé à un salarié, la question du prix payé pour l'acquisition de l'outil donnant accès au capital est essentielle. En l'espèce, les salariés ont acquis des BSA, c'est-à-dire une valeur mobilière donnant accès au capital à des conditions potentiellement avantageuses, par exemple lorsque le prix d'exercice est fixé à l'avance. Un BSA peut donc permettre à son titulaire d'acquérir ultérieurement des actions à une date à laquelle le prix d'exercice sera éventuellement inférieur à la valeur de l'action. La valeur de ce droit, intrinsèque aux caractéristiques de l'outil, peut être déterminée de manière mathématique, les méthodes de valorisation les plus couramment utilisées étant les méthodes *Black & Scholes* et *Monte-Carlo*. Cette valorisation prend notamment en compte les perspectives de gain mais aussi les risques de perte du souscripteur, ces risques étant plus importants qu'en cas d'investissement dans des actions ordinaires. En effet, un BSA peut ne pas être exerçable, par exemple lorsque l'une des conditions d'exercice n'est pas remplie ou lorsque la valeur de l'action ne dépasse pas le prix d'exercice du BSA (majoré du prix d'acquisition du BSA) avant la date d'échéance du bon. Dans de telles hypothèses, le prix d'acquisition du BSA sera perdu en totalité alors qu'un investissement en actions n'aurait abouti qu'à une perte partielle pour le souscripteur. Si le BSA est acquis à sa juste valeur par le salarié, ce dernier ne bénéficie d'aucun avantage, de sorte qu'aucune « rémunération » ne saurait être caractérisée.

En l'espèce, il semblerait que les BSA n'aient pas été payés par les salariés, mais qu'ils leur aient été attribués gratuitement. La lecture de l'arrêt d'appel et des conclusions du rapporteur public n'est guère éclairante à cet égard (même si l'absence de toute argumentation de la société sur l'éventuel prix acquitté par les salariés, et donc le risque capitalistique pris par ces derniers, laisse à penser qu'aucun prix n'a été payé en l'espèce). Le jugement de première instance (*TA Montreuil, 1<sup>re</sup> ch.*, 27 avr. 2012, n° 1101013, *Sté France Quick, préc.*) semble quant à lui plus explicite puisqu'il précise que « la société belge Quick Restaurant [...] a émis le 12 juillet 2001 un emprunt obligatoire pour lequel chaque obligation était assortie de vingt bons d'option, offerts par un établissement financier, qui ouvraient droit à la souscription d'actions de la société belge ».

À défaut pour les salariés d'avoir supporté un risque de perte correspondant à la valeur de l'avantage inhérent à la détention des BSA, la

sanction de la requalification paraît difficilement évitable. Dès lors que le gain ne peut être qualifié de plus-value, il convient ensuite de le rattacher à la cédule d'imposition adéquate, qu'il s'agisse de bénéfices non commerciaux, de revenus distribués, ou de traitements et salaires. À cet égard, la cour administrative d'appel retient logiquement que l'avantage consenti est intrinsèquement lié à la qualité de salarié des bénéficiaires, dans la mesure où ceux-ci étaient uniquement les dirigeants et les salariés sélectionnés par le Comité de rémunération de la société. Le rapporteur public fait d'ailleurs référence à la « similarité des objectifs poursuivis par l'attribution » des BSA avec une attribution de *stock-options* classique, pour laquelle il a été jugé qu'elle visait clairement à récompenser et fidéliser les salariés en leur offrant une perspective de gain à long terme (*CE, 10<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> ss-sect.*, 23 juill. 2010, n° 313445, *M. Legendre* : *JurisData* n° 2010-012378 ; *Dr. fisc.* 2010, n° 46, *comm.* 560, *concl. D. Hedary* ; *RJF* 11/10 n° 1016).

En l'espèce, la possibilité d'acquérir des titres à un prix fixé à l'avance a donc eu pour unique contrepartie l'exécution du contrat de travail, ce qui pour la cour administrative d'appel est suffisant pour entraîner une requalification en « salaire » du gain réalisé lors de l'exercice du BSA. La solution n'est pas nouvelle. Elle avait déjà été énoncée s'agissant d'options attribuées gratuitement et n'entrant pas dans le champ légal des *stock-options* (V. par ex., *TA Strasbourg, 1<sup>re</sup> ch.*, 8 mars 2005, n° 0103211, *Weingaessel* : *RJF* 4/2006, n° 383, confirmé par *CAA Nancy, 16 mai 2007, n° 05NC00560*. – V. également, s'agissant d'options dont le prix d'acquisition a été jugé « modique », *CAA Paris, 2<sup>e</sup> ch.*, 28 nov. 2012, n° 11PA03464, *min. c/ M. Bonny* : *Dr. fisc.* 2013, n° 17, *comm.* 254, *concl. Y. Eglhoff, note J. Jausserand et T. Audouard*).

Ainsi, le principe de la requalification en salaires de tout ou partie du gain réalisé par les salariés apparaît en l'espèce difficilement contestable dès lors que l'avantage, consistant en l'attribution des BSA sous la seule contrepartie de l'exécution du contrat de travail et sans que les bénéficiaires n'aient à supporter un quelconque aléa capitalistique, est avéré. L'employeur avançait néanmoins un certain nombre d'arguments sur lesquels la cour administrative d'appel devait se prononcer.

## 3. Les arguments sans saveur de la société France Quick

5 – Afin de contester la requalification en salaires, la société mettait tout d'abord en avant le fait que les BSA avaient été émis par un tiers (la société mère, établie en Belgique), qui n'était pas l'employeur des bénéficiaires. Cet argument aurait pu présenter un certain attrait dans la mesure où le principe d'assujettissement aux cotisations sociales des sommes versées par des tiers dans l'intérêt de l'employeur ressort de l'article L. 242-1-4 du Code de la sécurité sociale qui a été adopté postérieurement aux faits de l'espèce (*L. n° 2010-1594, 20 déc. 2010* : *JCP S* 2011, 1017, *étude C. Millet-Ursin*). Une interprétation *a contrario* de l'article L. 242-1-4 du Code de la sécurité sociale aurait donc pu être retenue par la cour administrative d'appel. Néanmoins, un tel argument avait peu de chances de prospérer dans la mesure où tant la jurisprudence sociale (V. par ex. *Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 9 févr. 2006, n° 04-30.549, *FS-P, SAS Polyrey c/ URSSAF de Dordogne* : *JurisData* n° 2006-032182 ; *JCP S* 2006, 1340, *note G. Vacher* ; *RJS* 5/2006, n° 626. – *Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 1<sup>er</sup> juill. 2010, n° 09-14.364 : *JurisData* n° 2010-010538 ; *Bull. civ.* 2010, II, n° 132 ; *JCP S* 2010, 1420, *note G. Vachet*) que la jurisprudence en matière de fiscalité personnelle (V. par ex., *CE, 10<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> ss-sect.*, 23 juill. 2010, n° 313445, *M. Legendre, préc.*) ont déjà confirmé que l'identité de la personne octroyant l'avantage n'avait pas d'incidence sur la qualification d'un gain en salaires.

Dans le prolongement de cet argument, la société avançait également le fait que les BSA avaient été attribués aux salariés puis ensuite

gérés par l'intermédiaire d'un établissement financier qui avait souscrit initialement les OBSA. L'employeur, qui n'était donc intervenu ni au moment de l'attribution des BSA, ni au moment de leur débouclage, n'avait eu à décaisser aucune somme ni à comptabiliser aucune charge de personnel dans ses comptes. Cet argument n'avait également que peu de chances d'aboutir eu égard à la prise en compte par le juge de la finalité de l'opération, peu important ses modalités pratiques de réalisation ou l'absence d'intervention directe de l'employeur dans la réalisation du gain (V. par ex., CE, 10<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> ss-sect., 23 juill. 2010, n° 313445, M. Legendre, préc.).

La société faisait également état de ce que les salariés concernés avaient été personnellement imposés sur leurs gains selon le régime des revenus de capitaux mobiliers et non celui des traitements et salaires. Outre que la définition légale des salaires au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale n'est pas nécessairement identique à celle visée aux articles 79 et 82 du CGI, il ne fait pas de doute que le juge ne saurait être tenu par une absence de redressements des salariés à titre personnel pour en déduire le régime applicable à l'employeur (les « prises de position » implicites de l'administration fiscale ne lui sont en effet opposables que dans des cas limitativement définis).

La société arguait enfin du fait que l'octroi des BSA n'avait pas de lien avec sa politique sociale. Cela aurait peut-être été l'argument le plus convaincant si la société avait été en mesure de démontrer qu'une politique de rémunération variable était déjà en place au sein du groupe, et que celle-ci dépendait de critères non directement liés à la valeur des actions (tels que, par exemple, le résultat net, le nombre de restaurants ouverts, etc.). Néanmoins, un tel argument semblait en l'espèce voué à l'échec compte tenu de l'implication du bien nommé « comité de rémunération » dans le processus d'attribution des BSA...

**6 – En conclusion**, l'arrêt commenté de la cour administrative d'appel de Versailles, qui à notre connaissance n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation, s'inscrit dans le cours de la jurisprudence existante en matière de *management packages*, sans en révolutionner ses principes : l'avantage attribué aux salariés à l'occasion de l'acquisition de titres émis par des sociétés du groupe qui les emploient constitue une rémunération devant être prise en compte tant au niveau des charges sociales qu'au niveau des impôts dus par les salariés, mais également, et c'est le principal intérêt de la décision commentée, de ceux dus par la société employeur.

Faute de pourvoi en cassation, cette affaire ne permettra toutefois pas au Conseil d'État de régler un certain nombre de questions sur lesquelles il n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer en dehors du régime légal des *stock-options*, comme par exemple le point crucial de

l'assiette susceptible d'être requalifiée (avantage lors de l'acquisition du bon ou lors de l'exercice du bon ?) ainsi que le point de départ de la prescription.

Un début de réponse pourrait être trouvé dans la remarque énigmatique du rapporteur public qui a estimé dans ses conclusions que si les gains réalisés constituaient « nécessairement » un avantage salarial, « une telle déduction aurait été plus problématique s'agissant de hauts dirigeants ou de mandataires sociaux dont les éléments périphériques de la rémunération – *stock-options*, actions gratuites ou bons de souscription divers et variés – constituent souvent le principal de celle-ci, c'est-à-dire plus que le salaire lui-même ». Le rapporteur public conclut qu'en l'espèce les BSA « n'ont pu être attribués – sauf à démontrer que ces éléments périphériques ont constitué le principal de la rémunération, ce qui n'est ni établi, ni même soutenu – qu'en contrepartie, ou à l'occasion du travail ». Est-ce à dire que la qualification du gain dépendrait de son montant par rapport à la rémunération principale de l'intéressé ? Une telle question, sur laquelle la cour ne se penche pas dans la mesure où elle est sans objet au cas d'espèce, n'est pas totalement dénuée de sens tant le gain peut être important dans certains cas et donc éloigné de la notion de rémunération du travail. Seul l'avantage lié au non-paiement de l'outil donnant accès à la plus-value future pourrait donc être considéré comme une rémunération assimilée à un salaire. C'est la question que le Conseil d'État pourra être amené à trancher à l'occasion d'une autre affaire.

Jérémie JEAUSSERAND,  
avocat associé, Scotto & Associés  
Tristan AUDOUARD,  
avocat associé, Scotto & Associés

**MOTS-CLÉS :** Traitements et salaires - Champ d'application - Avantage résultant de l'attribution de BSA dans le cadre d'un « management package »

Taxe d'apprentissage - Champ d'application - Avantage résultant de l'attribution de BSA dans le cadre d'un « management package »

Participation-construction - Champ d'application - Avantage résultant de l'attribution de BSA dans le cadre d'un « management package »

Participation à la formation professionnelle continue - Champ d'application - Avantage résultant de l'attribution de BSA dans le cadre d'un « management package »

Warrants - OBSA - Avantage résultant de l'attribution de BSA dans le cadre d'un « management package » - Assujettissement aux taxes assises sur les salaires

**JURISCLASSEUR :** Fiscal ID, Fasc. 401, Ch. Louit et M. Chastagnaret ; Fiscal ID, Fasc. 820-10, A. Maitrot de la Motte ; Fiscal ID, Fasc. 1201-10, 1223-20 et 1224-10

## Droit de l'Union européenne

### À NOTER

#### Liberté d'établissement

#### 282 Fusion transfrontalière : l'agrément de l'article 210 C du CGI est-il conforme à la liberté d'établissement ?

CAA Paris, 2<sup>e</sup> ch., 11 avr. 2013, n° 11PA03447, Sté Euro Park Service, venant aux droits de la société Cairnbulg Rognac, concl. Y. Egloff, note A. de Waal et L. Ragot ; JurisData n° 2013-018665

V. comm. 276 (Dr. fisc. 2014, n° 16, comm. 276).

**MOTS-CLÉS :** Droit de l'Union européenne - Liberté d'établissement - Fusions transfrontalières - Défaut de demande de l'agrément (CGI, art. 210 C) - Motif suffisant pour remettre en cause l'application du régime spécial des fusions (oui)

**JURISCLASSEUR :** Procédures fiscales, Fasc. 116-30, J. Lamarque