

LES STOCK-OPTIONS : COMMENT LES GÉRER APRÈS LES IFRS ?



**Valérie
Tandeau
de Marsac**

Avocat associé
**Ernst & Young
Société
d'avocats**
Membre du Conseil
de l'ordre

Chacun le sait aujourd'hui :
l'entrée en vigueur des normes
IFRS en 2005 a conduit à la mise
en application d'une mesure
très controversée des normes :
la comptabilisation des
stock-options au titre de
la norme IFRS 2.



**Franck
Chevalier**

Associé actuaire
Ernst & Young
Membre de l'Institut
des actuaires

L'application de la norme IFRS 2, qui traite des paiements fondés sur des actions [1], et vise aussi bien les options d'achat ou de souscription d'actions que les actions attribuées gratuitement, conduit à comptabiliser, sur la période d'acquisition des droits, une charge correspondant à la valeur des options/actions octroyées. Dès lors, l'octroi de stock-options, de même que celle d'actions gratuites, n'est plus neutre, mais représente un coût pour l'entreprise. Cette nouveauté vient renforcer la tendance du marché à consentir des stock-options assorties de conditions de performance, pour permettre aux systèmes de rémunération de mieux répondre à la préoccupation dominante de création de valeur pour l'actionnaire. Cette tendance de fond est d'ailleurs consacrée par l'introduction en France, par la loi de Finances pour 2005, d'un régime fiscal et social de faveur pour les attributions gratuites d'actions, proche de celui des stock-options, qui met l'accent sur l'introduction de "conditions légales, notamment en termes de performance" [2]. Mais l'introduction de conditions de performance soulève certaines difficultés, qui sont à la fois comptables

et juridiques, et entraîne l'obligation pour les entreprises de se doter de moyens opérationnels plus importants, qui représentent un coût qui n'est pas toujours pris en compte au moment où la décision d'attribuer des options/actions est prise.

LE COÛT DOIT ÊTRE, MAIS EN LIEN AVEC LA PERFORMANCE

■ La norme IFRS 2 entraîne des difficultés d'ordre comptable...

Elle distingue deux catégories de plans de stock-options, selon que l'attributaire des stock-options bénéficie ou non d'une promesse de rachat des actions issues de l'exercice des options. Si une telle promesse existe, le plan est considéré comme ayant vocation à être débouclé en numéraire, et il est dit "cash-settled". Si elle n'existe pas, le plan est considéré comme débouclé en actions, et il est dit "equity-settled".

De cette distinction résultent deux différences essentielles sur la présentation dans les comptes et sur l'évaluation de la charge.

Pour les plans débouclés en actions, l'évaluation unitaire des options est réalisée à la date d'attribution, c'est-à-dire généralement à la date du conseil d'administration qui met en œuvre la décision de l'assemblée générale. La charge constatée dans le compte de résultat a alors pour contrepartie la reconnaissance d'une augmentation des fonds propres de l'entreprise, qui peut s'interpréter, dans le cas des plans de souscription, comme l'anticipation de l'augmentation future de capital.

Pour les plans débouclés en numéraire, l'évaluation est réalisée à chaque clôture, et la charge a pour contrepartie une dette au passif du bilan, qui correspond à la valeur des actions qui font l'objet d'une promesse de rachat.

Dans les deux cas, la mise en place d'un plan de stock-options entraîne la reconnaissance d'une charge, ce qui soulève une question fondamentale : que rémunère cette charge nouvelle dans les comptes ? En principe, la charge



correspond à l'espérance de progression de l'action : si l'action augmente, le bénéficiaire touchera la différence entre la valeur de l'action et le prix de souscription fixé au départ. En théorie financière, les stock-options sont un instrument de convergence des intérêts des actionnaires et des dirigeants, car elles permettent de lier la rémunération des bénéficiaires à la performance de l'action. Tout le monde marche dans le même sens.

Le dispositif a pourtant des limites : au gré des hausses et des baisses générales des marchés et en dépit de la performance opérationnelle des bénéficiaires, les stock-options peuvent ne rien valoir du tout, ce qui est une forte source de démotivation, ou valoir beaucoup, sans ce que cela soit dû à la performance des équipes.

Cela est d'autant plus gênant que les stock-options, à la différence des actions attribuées gratuitement, nécessitent une mise de fonds initiale ou, à tout le moins, une avance de trésorerie de la part du bénéficiaire. Si les cours chutent en dessous du prix d'exercice, comme cela a pu être le cas ces dernières années, les stock-options peuvent même se trouver "sous l'eau" et ne plus présenter aucun intérêt pour les bénéficiaires, qui ne les exerceront pas.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les actions gratuites, qui représentent un gain quasi certain, vont sans doute devenir un outil de rémunération complémentaire (et non pas alternatif) aux stock-options, comme cela s'observe déjà dans les pays anglo-saxons.

Dans tous les cas, l'attribution des options et/ou des actions gratuites est de plus en plus souvent subordonnée à la réalisation de critères de performance, qu'il s'agisse de critères financiers internes, segmentés par activité, ou de conditions de performances externes, calculées par rapport à un indice de marché.

Ceci entraîne de nouvelles difficultés, car il n'est pas toujours possible de lier la charge comptable à la performance opérationnelle ou à la sur-performance. L'exercice est relativement simple lorsque les conditions de performance sont assises sur des indicateurs internes,

car la charge comptabilisée est alors directement proportionnelle à la réalisation des conditions. Mais dans le cas où les conditions de performance sont assises sur des indicateurs de marché, la norme IFRS 2 prévoit que l'évaluation des options doit tenir compte des probabilités d'atteinte de la condition de performance. Dès lors, l'étalement de la charge ne sera plus dépendant de ces conditions, car leur impact aura déjà été pris en compte dans l'évaluation des options à la date d'attribution.

■ ... et juridique

Les difficultés liées à l'introduction de conditions de performance sont aussi d'ordre juridique, car toutes les formes de conditions de performance ne sont pas possibles en droit, même si l'imagination des conseils est infinie.

La règle générale, selon laquelle les conditions potestatives sont nulles, s'applique aussi aux stock-options, qui s'analysent juridiquement en une promesse de vendre ou de permettre de souscrire des actions de la société émettrice à la date d'exercice de l'option. La condition potestative est "celle qui fait dépendre l'exécution de la convention d'un événement qu'il est au pouvoir de l'une ou de l'autre des parties contractantes de faire arriver ou d'empêcher" [3].

Sous réserve qu'elles ne soient pas potestatives, les conditions de performance peuvent être individualisées selon les bénéficiaires. Toutefois, une individualisation excessive pourrait inciter le juge à assimiler le bénéfice tiré des stock-options à une prime, destinée à récompenser la performance et à l'inclure dans l'assiette des rémunérations prises en compte pour le calcul du préjudice du bénéficiaire en cas de rupture conflictuelle du contrat de travail, et ce d'autant plus que l'appréciation du préjudice est une question de fait soumise à la libre appréciation du juge.

L'attribution régulière d'options à une catégorie de population risque aussi d'être considérée comme un avantage acquis et, à ce titre, d'être retenue par le juge lors du calcul d'une éventuelle indemnité de rupture du contrat de travail. Il en serait ainsi, notamment, d'attributions annuelles successives dans des proportions visant à permettre à chaque intéressé de toucher, sous forme de bénéfice tiré de l'exercice des stock-options, un pourcentage donné de son salaire annuel.

A minima, il est fréquent que l'exercice des options soit subordonné à la présence du salarié dans la société au jour de la levée de l'option. Toutefois, il convient d'être prudent, car la Cour de cassation, qui a consacré le principe de la validité des conditions de présence dans les plans de stock-options lorsque celles-ci ont été acceptées par le salarié [4], subordonne l'efficacité de ces clauses à leur opposabilité au salarié [5]. Il est donc important de s'assurer, en pratique, que le règlement du plan a bien été "lu et accepté" par chaque bénéficiaire.

“Les actions gratuites, qui représentent un gain quasi certain, vont sans doute devenir un outil de rémunération complémentaire (et non pas alternatif) aux stock-options, comme cela s'observe déjà dans les pays anglo-saxons.”

C'est pourquoi il est recommandé de prévoir des lettres d'acceptation individuelles.

En outre, la rupture du contrat de travail de mauvaise foi peut entraîner l'inapplicabilité de la clause de présence sur le fondement de l'article 1134 du Code civil. La Cour de cassation a cependant estimé que l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement n'entraînait pas automatiquement l'inapplicabilité de cette clause [5].

UNE CHARGE COMPTABLE MAIS ÉGALEMENT DES COÛTS OPÉRATIONNELS

■ La norme IFRS 2 entraîne la nécessité d'un suivi qui représente un coût "caché"

Au-delà de la constatation d'une charge, la mise en place de la norme IFRS 2 nécessite l'adaptation des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH), car l'information financière à donner dans les comptes IFRS est riche et précise. En particulier, les départs et mutations des bénéficiaires en cours de vie du plan affectent la constatation de la charge :

- le suivi des entrées et sorties des bénéficiaires à chaque clôture dans un groupe international est nécessaire car les options annulées en cours de période d'acquisition réduisent la charge constatée. Il requiert des outils dédiés, d'autant plus que l'analyse doit prendre en compte les accords dérogatoires qui peuvent avoir été conclus pour maintenir les droits des bénéficiaires malgré leur départ.
- un suivi des stock-options par secteur d'activité est également requis pour les besoins d'informations sectorielles. Ce suivi est d'autant plus difficile à réaliser que la mobilité interne est importante.

La détermination de la charge – généralement réalisée par un évaluateur externe ou un actuair – nécessite de faire un certain nombre d'hypothèses économiques, mais aussi comportementales sur les bénéficiaires, pour lesquelles il est indispensable de disposer d'un suivi précis de la vie des stock-options.

■ Ce suivi est aussi rendu nécessaire par les contraintes juridiques et sociales

Ce suivi n'est pas simplement nécessaire pour des raisons comptables ou à des fins d'évaluation, il peut aussi s'avérer indispensable pour éviter tout risque de requalification en salaire de la plus-value d'acquisition, qui correspond à la différence entre la valeur des actions au jour de la levée des options et le prix d'exercice des options acquitté par le bénéficiaire. L'application du régime de faveur des stock-options est en effet subordonné au respect par le bénéficiaire du délai, dit "d'indisponibilité fiscale", de quatre ans à compter de la date d'attribution des options. Si ce délai n'était pas respecté, l'entreprise se trouverait exposée à devoir acquitter les charges sociales, aussi bien salariales que patronales.

Au total, le risque de redressement qu'entraîne le non-respect du délai d'indisponibilité fiscale est donc de l'ordre de 60 % pour l'employeur.

De même, pour les actions gratuites, l'exonération des cotisations sociales est subordonnée au respect des conditions d'attribution fixées par le conseil d'administration ou le directoire, parmi lesquelles figure, le délai de conservation des actions, dont la loi précise qu'il ne peut être inférieur à deux ans.

Que l'entreprise ait choisi la voie des stock-options ou celle des actions gratuites, elle aura tout intérêt à prévoir un mécanisme qui l'assure du respect par le bénéficiaire du délai d'indisponibilité fiscale ou de conservation des actions. Elle pourra, par exemple, prévoir que le délai d'exercice des options ne s'ouvrira qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité fiscale, et que les titres seront ensuite gérés par un tiers qui en assurera le suivi nominativement.

Pour les actions gratuites, il pourra être utile de prévoir une période minimale de séquestre correspondant à la durée de la période de conservation.

Enfin, toutes les opérations pouvant affecter la valeur des stock-options doivent faire l'objet d'une analyse, qu'il s'agisse d'opérations sur le capital pouvant conduire à ajuster le prix et le nombre d'options ou des modifications des plans de stock-options eux-mêmes. En effet, si le principe est que le prix d'exercice des options ne peut pas être modifié pendant la durée de l'option, la loi exige [6] que le prix d'exercice et le nombre des options soit ajusté en cas de réalisation de certaines opérations sur le capital ou ayant une influence sur les capitaux propres de la société.

On voit que l'introduction de la norme IFRS 2 vient ajouter un élément de complexité supplémentaire au sujet déjà difficile des systèmes de rémunération reliés à la performance financière. Il apparaît ainsi clairement que les entreprises doivent – plus que jamais – se doter de compétences multidisciplinaires pour maîtriser les enjeux d'évaluation, les impacts financiers et les aspects juridiques et fiscaux liés aux systèmes de rémunération en actions. ■

[1] Share-based paiements.

[2] Commentaires de M. Ballardur, promoteur de l'amendement sur les actions gratuites.

[3] Article 1170 du Code civil.

[4] Cass. soc., 9 mai 2001, Pommier c/ SA Bureau Veritas.

[5] Cass. soc., 15 janvier 2002, Navarro c/ Go Sport.

[6] Article 225-181 al. 2 du Code de commerce.