

Australie : L'actionnariat salarié dans les start-ups

Le Gouvernement va être félicité pour son programme portant sur l'innovation industrielle et la compétitivité et pour l'annonce en particulier de dispositions fiscales plus adaptées pour l'actionnariat salarié et les stock-options dans les start-ups. La politique fiscale que reflètent ces dispositions est absolument appropriée et plus que bienvenue. Sans elles, l'investissement entrepreneurial en Australie continuerait d'être à la traîne de pays concurrents tels que les USA, le Royaume-Uni et Singapour.

Innovation Industrielle et Compétitivité

Les principales caractéristiques de ce programme (II&CA) pour la taxation de l'actionnariat salarié dans les start-ups d'un point de vue industriel sont les suivantes :

- Imposition des salariés seulement au moment de la réalisation du profit et,
- Imposition suivant le régime des plus-values et non selon celui des salaires.

C'est reconnaître que les salariés des start-ups sont plus des investisseurs de leur temps que rémunérés pour celui-ci, et par conséquent qu'ils devraient être imposés comme tout autre investisseur. C'est essentiellement sur cette base que les salariés de ce type sont traités dans les pays concurrents et l'Australie bénéficierait de l'adoption d'un traitement équivalent de ses employés.

Cependant, certains aspects des propositions figurant dans les documents de présentation du II&CA pourraient dans la pratique empêcher la réalisation des objectifs de cette excellente politique :

1- Sociétés non cotées

Ne faudrait-il pas que des sociétés cotées puissent bénéficier de ces mesures. En effet beaucoup de sociétés se sont cotées pour financer leurs programmes de R&D et sont déjà bénéficiaires. Mais elles demeurent néanmoins des start-ups. De même, il n'est pas prévu que le nouveau régime puisse s'appliquer sur la base de la valeur déjà atteinte, mais seulement sur l'augmentation de valeur (sauf dans le cas très limité de l'exemption prévue concernant le petit rabais

accordé sur les actions nouvelles), et il est donc secondaire que la cotation prenne en compte au moins une valeur déjà établie.

Le II&CA n'explique pas son refus d'accorder le statut de start-up à des sociétés cotées. Il est difficile d'y trouver une justification. Si, par ailleurs, une société satisfait tous les critères d'une start-up, pourquoi sa cotation en changerait la nature ?

Une conséquence significative de cette règle serait d'exclure des sources très innovantes de croissance future de notre économie. Nous estimons qu'il n'y a pas de raison pour cette discrimination et que les sociétés cotées devraient être traitées comme les autres start-ups.

2-La règle des 12 mois pour la décote sur les plus-values

La règle générale pour bénéficier du rabais de 50% sur la taxation des plus-values est que les actifs concernés aient été détenus au moins 12 mois avant la cession. C'est en gros pour que ce traitement préférentiel ne profite qu'à l'investissement réellement durable. Donc, c'est le cas pour des actions résultant de l'exercice d'options.

Nous estimons que cette règle ne devrait pas s'appliquer aux stock-options des start-ups.

La mesure du succès d'une start-up, et donc une condition habituelle de levée d'une option résulte du fait qu'elle peut être cédée. Dans ce cas, les employés doivent exercer leurs options et vendre immédiatement les actions en résultant pour assurer la cession intégrale de la société. L'obligation de détention pendant 12 mois supplémentaires serait donc contre-performante pour ce que veut réaliser le II&CA dans de nombreux cas.

3- La règle des trois ans de détention

Pour les mêmes raisons que ci-dessus cette règle ne devrait pas s'appliquer systématiquement aux start-ups.

4- La limite de 5% de détention par un employé

La règle générale pour bénéficier du régime fiscal préférentiel pour l'actionnariat salarié est que tout employé ne possède pas plus de 5% du capital. Il ne semble pas approprié de maintenir cette règle pour les start-ups, car bien souvent, ces sociétés commencent avec un investisseur pivot et un ou deux cadres clés qui investissent une grande partie de leur temps pour une faible rémunération. Il n'est pas rare que ces employés aient plus de 5% du capital. Ils n'en demeurent pas moins des employés, et devraient donc pouvoir bénéficier du nouveau régime.

5- Valorisation de base

Le nouveau régime n'est pas destiné à s'appliquer aux plans d'actionnariat ou de stock-options qui donnent d'ores et déjà une plus-value, sauf pour le petit avantage résultant de la décote autorisée (de 15% maximum) au moment de leur octroi.

De ce fait, il est nécessaire pour les start-ups de définir une règle de valorisation ex-ante qui pourrait être fondée sur les règles « de pouce », la base de la dernière augmentation de capital ou des états financiers les plus récents. Le choix devra faire l'objet de négociations entre les parties intéressées.

6 – L'exemption pour la petite décote

La seule exemption portant sur la petite décote autorisée (15% max) suppose que les employés paient la différence de 85% par des fonds ayant été assujettis à l'impôt. C'est une obligation ni commode ni nécessaire.

Une solution pratique pourrait être de pratiquer l'exemption sur les premiers 15%. Le reste des 85% de décote seraient imposables en tout état de cause, soit d'avance, soit de façon différée.

Une autre solution serait d'exonérer de taxe le montant le plus élevé des 15% ou d'une somme fixe. Cela autoriserait une exemption pour un petit montant d'actions gratuites.

7- Imposition au moment de la cessation d'activité

Il conviendrait que pour les plans concernant les start-ups, l'imposition n'intervienne que lorsque l'employé peut céder ses parts, ce qui n'est pas nécessairement possible au moment où il cesse son activité.

