

Luxembourg, le 24 septembre 2026

Objet : Projet de loi n°8782¹ portant modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (7193FKA)

*Saisine : Ministre des Finances
(1^{er} juillet 2026)*

Avis de la Chambre de Commerce

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet ») a pour objet d'instaurer un régime fiscal spécifique aux plans d'options sur titres de jeunes entreprises innovantes et de modifier, par conséquent, la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (ci-après la « LIR »).

En bref

- La Chambre de Commerce salue la volonté du Gouvernement d'introduire une mesure fiscale visant à promouvoir et à soutenir l'écosystème des jeunes entreprises innovantes, en renforçant notamment leur capacité à attirer, recruter et fidéliser les talents.
- Le Projet vise également à apporter des clarifications relatives au régime de droit commun applicable aux plans d'actionnariat, ce que la Chambre de Commerce accueille favorablement.
- La Chambre de Commerce estime toutefois nécessaire de préciser et d'améliorer certaines dispositions du Projet afin de garantir la sécurité juridique et l'attractivité du dispositif.
- Elle considère également indispensable que les précisions administratives soient publiées au plus tard à l'entrée en vigueur du Projet.
- La Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis, sous réserve de la prise en compte de ses observations.

¹ [Lien vers le projet de loi sur le site de la Chambre des Députés](#)

Considérations générales

Ce Projet a pour objectif principal d'instaurer un régime fiscal spécifique aux plans d'options sur titres de jeunes entreprises innovantes. Ces jeunes entreprises évoluent dans un environnement économique caractérisé par une forte concurrence pour recruter les talents qualifiés nécessaires au bon développement de leur activité et par des contraintes importantes de financement. Dans ce contexte, les plans d'actionnariat apparaissent comme un instrument privilégié répondant à un double objectif. D'une part, ces mécanismes renforcent l'engagement des équipes, favorisent leur fidélisation et contribuent à instaurer une convergence d'intérêts entre les différentes parties prenantes, à savoir les fondateurs, les investisseurs et les talents. D'autre part, au-delà de leur dimension incitative, les plans d'actionnariat constituent la possibilité pour ces jeunes entreprises qui ne peuvent pas rivaliser avec les niveaux de rémunération et la stabilité offerts par les entreprises établies, d'offrir un complément de rémunération à leurs collaborateurs.

La Chambre de Commerce relève par ailleurs que le fait que les modalités de mise en œuvre du régime soient d'ores et déjà explicitées dans les travaux parlementaires, notamment au moyen d'exemples chiffrés, contribue à renforcer la sécurité juridique des contribuables. Cette constatation ne préjuge toutefois pas de l'opportunité de préciser ultérieurement les conditions détaillées d'application du régime dans le cadre d'une circulaire administrative.

Comme indiqué dans l'exposé des motifs, cette initiative s'inscrit non seulement dans le cadre de l'accord de coalition 2023-2028 « *Lëtzebuerg fir d'Zukunft staärken* », mais également dans une réflexion plus large à l'échelle européenne. En mars 2026, la Commission européenne a également présenté sa proposition relative à l'EU Inc., un nouvel ensemble unique de règles applicables aux sociétés, qui constitue la pierre angulaire et le point de départ du 28ème régime de l'Union européenne². Elle propose que les sociétés EU Inc. puissent mettre en place des plans d'options sur actions à l'échelle de l'Union européenne pour les salariés en n'imposant le revenu réalisé en relation avec les options sur actions qu'au moment de la vente des actions concernées.

La Chambre de Commerce ne peut que saluer la volonté du Gouvernement d'introduire une mesure fiscale ayant pour objectif de promouvoir et soutenir l'écosystème des jeunes entreprises innovantes, et plus particulièrement leur aptitude à attirer, recruter et fidéliser leurs talents.

Elle considère que les caractéristiques du régime fiscal proposé dans le Projet répondent pleinement aux besoins et attentes des jeunes entreprises innovantes. Dans sa version actuellement sous revue, il placerait le Luxembourg parmi les juridictions européennes les plus attractives, aux côtés de pays déjà dotés de dispositifs similaires, tels que l'Allemagne, la Belgique, la France, les Pays-Bas ou encore le Royaume-Uni. Il constituerait dès lors un levier concret de compétitivité pour soutenir la croissance de ce tissu entrepreneurial stratégique. Pour que cette ambition se traduise effectivement dans les faits dès le 1^{er} janvier 2027, il est impératif que le Projet soit adopté avant la fin de l'année. À défaut, le Luxembourg prendrait le risque de reporter l'entrée en vigueur d'un outil attendu par l'écosystème et essentiel à l'attractivité du pays.

En outre, le Projet ne se limite pas à introduire un incitatif fiscal spécifique aux jeunes entreprises innovantes. Il vise également à apporter des clarifications relatives au régime de droit commun applicable aux plans d'actionnariat. La Chambre de Commerce salue la volonté du législateur de renforcer la sécurité juridique des acteurs concernés. Ces précisions sont de nature à délimiter le champ d'application des règles générales en dehors du nouveau dispositif mentionné précédemment.

² [Communiqué de presse publié sur le site de la Commission européenne "EU Inc. : Un nouveau régime juridique harmonisé pour les sociétés"](#)

Si la Chambre de Commerce accueille favorablement les objectifs poursuivis par le Projet, elle formule néanmoins plusieurs observations et propositions d'amélioration concernant certaines dispositions spécifiques du Projet.

Commentaire des articles

Concernant les articles 4 et 8

Le nouvel article 100*bis* L.I.R., dont l'introduction est proposée par l'article 4 du Projet, doit être lu conjointement avec le nouvel article 104*ter* L.I.R., proposé par l'article 8 du Projet. Ces deux dispositions ont pour objet d'instaurer un nouveau régime fiscal applicable aux plans d'options répondant aux conditions et modalités prévues par le nouvel article 100*bis* L.I.R.

Le nouvel article 100*bis* L.I.R. définit les conditions d'application du régime et précise les principales caractéristiques que doit revêtir un plan d'options sur titres pour bénéficier du cadre fiscal favorable, à savoir une imposition au moment de la cession à un taux équivalent au quart de taux global.

De manière générale, afin de prétendre à ce régime favorable, un plan d'options éligible devra consister en l'octroi d'options non librement négociables portant sur des titres de l'entité ou d'une entité du groupe et répondre à certaines exigences. Ainsi, le salarié bénéficiaire devra recevoir un salaire au sens de l'article 95 L.I.R., ne pas détenir une participation directe ou indirecte représentant plus de 25% du capital ou des droits de vote et ne pas recevoir les options en contrepartie d'une réduction de sa rémunération annuelle.

Ce cadre fiscal répond pleinement aux besoins et attentes des jeunes entreprises innovantes.

Toutefois, quelques ajustements ciblés pourraient être apportés au Projet afin d'en renforcer l'efficacité. Les points concernés sont exposés ci-dessous par ordre de priorité.

- La limite d'existence de l'entreprise innovante fixée à dix ans

Contrairement au crédit d'impôt start-up limité aux entreprises innovantes de moins de cinq ans, le Projet étend le dispositif aux entreprises innovantes de moins de dix ans. Cette avancée renforce l'attractivité du régime, mais demeure insuffisante pour les scale-up plus matures, pourtant directement concernées par les enjeux d'attraction et de fidélisation des talents. Leur exclusion priverait le Luxembourg d'un levier essentiel face à la concurrence internationale et pourrait freiner la croissance d'entreprises innovantes déjà créatrices d'emplois.

Par ailleurs, en pratique, certaines sociétés sont constituées en amont de la phase opérationnelle, notamment dans le cadre de la structuration du projet, de la recherche de financement ou du développement initial de l'activité ne générant aucune création de valeur. Certains groupes procèdent également à la création de véhicules préalablement à leur utilisation effective, notamment dans le cadre d'anticipation de développement d'une future activité. Dans ces cas, la date de constitution juridique ne coïncide pas nécessairement avec la date effective de l'activité économique.

Il conviendrait alors de distinguer la date de constitution juridique de l'entreprise de la date à laquelle celle-ci a effectivement commencé ses activités opérationnelles génératrices de valeur et d'accepter de considérer la date effective du commencement de l'activité comme point de départ. Il

conviendrait toutefois de fonder cette date sur des critères objectifs et vérifiables du début de l'activité économique, tels que, par exemple, la date de première facturation, date d'embauche du premier salarié autre que les fondateurs, ou date d'obtention d'un premier agrément ou d'une première autorisation d'exploitation requise pour l'activité.

Par conséquent, le Projet pourrait être adapté afin (i) de porter la limite d'existence à quinze ans afin de permettre à certaines entreprises innovantes plus matures de bénéficier du dispositif et (ii) d'admettre une date postérieure à la date de création de l'entité dans certaines situations matériellement vérifiables. Un tel élargissement permettrait de pleinement couvrir les différents cas de figure et de renforcer l'attractivité du dispositif.

Dans ce même contexte, la Chambre de Commerce réitère sa recommandation d'étendre le dispositif relatif au crédit d'impôt start-up³ aux entreprises dites scale-up. Une telle extension permettrait d'assurer une plus grande continuité dans l'accompagnement des entreprises innovantes tout au long de leur développement, tout en répondant à leurs besoins croissants de financement. Elle contribuerait également à renforcer l'attractivité et la compétitivité du Luxembourg par rapport aux juridictions voisines.

Enfin, la Chambre de Commerce estime qu'une harmonisation des critères d'éligibilité applicables au crédit d'impôt start-up et au régime d'actionnariat salarié introduit par le présent Projet renforcerait la cohérence, la lisibilité et la sécurité juridique de l'ensemble du dispositif.

- Le critère relatif au nombre maximal de salariés

Le nouvel article 100*bis* L.I.R. encadre les conditions d'éligibilité des plans d'options sur actions des jeunes entreprises innovantes pouvant bénéficier du régime fiscal instauré par le Projet.

Parmi les critères relatifs à la définition de l'entité employeur, il est notamment prévu que le nombre de salariés calculé en équivalent temps plein ne dépasse pas 150. Or, ce seuil de 150 salariés peut être considéré comme restrictif au regard de l'objectif poursuivi par le dispositif. En effet, le régime vise à soutenir le développement et la fidélisation des salariés au sein de jeunes entreprises innovantes en phase de croissance. A ce titre, il conviendrait d'éviter d'exclure du bénéfice du régime des entreprises innovantes répondant à l'ensemble des critères mais ayant connu une croissance de leurs effectifs supérieure à ce nombre maximal de 150 salariés actuellement prévu par le texte.

Dès lors, le Projet pourrait être adapté afin de porter le seuil de salariés à 250, en adéquation avec le seuil européen de référence pour les moyennes entreprises⁴.

Concernant l'article 7

1. Concernant le régime fiscal spécifique des plans d'options sur titres (articles 100*bis* et 104*ter* L.I.R.) et le nouvel article 104*bis* L.I.R.

A) La sécurité juridique des salariés concernés et l'obligation déclarative de l'employeur

L'article 7 du Projet a pour objet d'introduire un nouvel article 104*bis* L.I.R. afin de clarifier le régime de droit commun applicable aux options octroyées par un employeur à ses salariés.

³ [Loi du 19 décembre 2025 portant modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu](#)

⁴ [Lien vers la recommandation de la Commission sur le site EUR-Lex](#)

Comme indiqué dans les commentaires au Projet, lorsque les options remplissent les modalités et conditions prévues à l'article 100*bis* L.I.R., l'employeur peut choisir d'appliquer les dispositions des nouveaux articles 100*bis* et 104*ter* L.I.R. conformément aux dispositions de l'article 104*ter*, alinéa 2, L.I.R. À défaut d'avoir effectué un tel choix ou à défaut de remplir les modalités et conditions prévues à l'article 100*bis* L.I.R., le régime de droit commun s'applique conformément aux dispositions du nouvel article 104*bis* L.I.R.

Afin de permettre à l'administration fiscale de vérifier le respect des conditions d'application du régime, le nouvel article 104*ter* L.I.R. prévoit que l'employeur lui communique un certain nombre d'informations relatif aux bénéficiaires effectifs et aux options attribuées. Ces informations sont à transmettre avant le 1^{er} mars de l'année qui suit l'année d'imposition au cours de laquelle l'octroi des options a eu lieu. Les commentaires au Projet précisent que « *le non-respect des obligations déclaratives prévues par l'article 3 entraîne la non-application du régime fiscal institué par les articles 100bis et 104ter L.I.R.* ».

La Chambre de Commerce comprend la nécessité de prévoir des obligations déclaratives à charge de l'employeur afin de permettre à l'Administration des contributions directes de vérifier le respect des conditions d'application du régime fiscal applicable aux plans d'options sur titres. Elle relève toutefois que le Projet associe le non-respect de ces obligations à la perte du bénéfice du régime fiscal favorable ou, le cas échéant, de la décote applicable aux titres concernés.

À cet égard, la Chambre de Commerce s'interroge sur le caractère proportionné d'une telle conséquence. En effet, le respect de ces obligations déclaratives relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur et échappe, par nature, au contrôle des salariés bénéficiaires. Dans ces conditions, faire dépendre l'application du régime fiscal ou de la décote du respect d'une formalité administrative incombant à l'employeur est susceptible de créer une insécurité juridique pour les salariés concernés, alors même que les conditions matérielles d'éligibilité au régime seraient remplies.

La Chambre de Commerce estime dès lors que la remise en cause du bénéfice du régime fiscal ou de la décote devrait être réservée aux situations dans lesquelles les conditions de fond prévues par la loi ne sont pas respectées, et non à un simple manquement déclaratif de l'employeur.

Par ailleurs, il pourrait être opportun de prévoir un délai raisonnable permettant aux employeurs de régulariser de bonne foi un éventuel défaut ou retard de déclaration.

Par conséquent, la Chambre de Commerce recommande d'adapter le Projet afin de dissocier les conséquences attachées au non-respect des obligations déclaratives de l'employeur du droit du salarié à bénéficier du régime fiscal ou de la décote, et de limiter, le cas échéant, les sanctions aux seuls employeurs défaillants.

B) La condition relative à la notion de « rémunération totale »

Les articles 100*bis*(1)1d) L.I.R. et 104*bis*(1)1.c) L.I.R. prévoient que « *les options ne sont pas octroyées au salarié (...) en réduction de tout ou partie de sa rémunération annuelle y compris l'ensemble des émoluments et avantages* ».

La Chambre de Commerce comprend l'objectif poursuivi par cette disposition, qui vise à garantir que les plans d'actionnariat demeurent des mécanismes d'intéressement complémentaires et ne constituent pas un substitut à la rémunération.

Elle relève toutefois que la notion de « *rémunération totale y compris l'ensemble des émoluments et avantages* » apparaît particulièrement large, couvrant des composantes de la rémunération de nature différente.

Si l'objectif de cette condition est compréhensible en ce qu'elle vise à prévenir tout détournement du dispositif consistant, pour l'employeur, à substituer artificiellement une réduction de rémunération par l'octroi d'options, sa formulation actuelle soulève des interrogations. En l'absence de précision, elle pourrait en effet conduire à faire entrer dans le champ de cette interdiction des réductions de rémunération parfaitement légitimes de certaines composantes variables de la rémunération, sans lien avec l'octroi d'options. Tel serait notamment le cas d'une réduction d'un bonus de performance résultant de la non-atteinte d'objectifs individuels ou d'entreprise. Il en irait de même de toute autre variation de la rémunération variable qui résulterait de ses modalités propres de détermination, dès lors qu'elle ne présente aucun lien de causalité avec l'octroi des options.

Il conviendrait ainsi de circonscrire le champ d'application de cette condition aux seules situations dans lesquelles la réduction de rémunération présente un lien direct avec l'octroi des options. Les réductions légitimes de rémunération variable, étrangères à cet octroi, devraient en être expressément exclues. Une telle précision permettrait d'éviter que le salarié soit pénalisé du seul fait de l'application normale des règles propres à la rémunération variable. Elle garantirait également que le dispositif demeure applicable dans les situations où aucun risque d'abus n'est caractérisé.

Ainsi, afin d'offrir une plus grande flexibilité aux employeurs dans leur politique de rémunération et de répondre aux nécessités de leur modèle économique, il conviendrait que le Projet soit modifié. Ainsi, il serait opportun de restreindre la définition de « rémunération annuelle » au seul salaire de base contractuel du salarié, à l'exclusion expresse (i) des éléments variables (bonus, primes discrétionnaires ou de performance, commissions), et (ii) de tout élément de rémunération dont l'attribution ou le montant est incertain à la date de l'octroi des options. Cette exclusion catégorielle présente l'avantage de la simplicité et de la prévisibilité : elle écarte d'emblée du champ d'application de la condition anti-abus les composantes de rémunération dont la nature même, incertaine et variable, rend la comparaison d'une année sur l'autre peu pertinente pour apprécier une éventuelle substitution à l'octroi d'options.

À défaut de retenir cette exclusion catégorielle, il conviendrait à tout le moins de consacrer dans le Projet le critère de causalité évoqué ci-dessus, en précisant que seules les réductions de rémunération directement corrélées à l'octroi des options sont visées par cette restriction, à l'exclusion des variations légitimes de la rémunération variable procédant de leurs modalités propres de détermination.

2. Concernant le régime de droit commun applicable aux options sur titres (article 104bis L.I.R.)

Le Projet entreprend également d'apporter une base légale aux plans d'actionnariat de droit commun, en codifiant les principes déjà dégagés par la pratique administrative, dont ceux de la Circulaire L.I.R. n°104/2 du 29 novembre 2017⁵ abrogée en date du 14 décembre 2020. La Chambre de Commerce salue cette codification, qui contribue à renforcer la prévisibilité du traitement fiscal applicable aux différents instruments d'actionnariat salarié et à accroître la sécurité juridique tant pour les employeurs que pour les salariés concernés.

Le nouvel article 104bis L.I.R. conserve la distinction fondamentale entre les options dites librement négociables ou cessibles des options dites non négociables ou non cessibles. Cette

⁵ [Lien vers le circulaire 104/2 du 29 novembre 2017](#)

qualification demeure déterminante pour l'identification du fait générateur de l'imposition de l'avantage accordé au salarié bénéficiaire. En effet, le caractère négociable ou non de l'option conditionne le moment auquel l'avantage est réputé acquis et, partant, le fait générateur de l'imposition. Les options librement négociables, dont le bénéficiaire peut disposer indépendamment de leur exercice, sont en principe imposées dès leur attribution, dès lors qu'elles présentent une valeur économique immédiatement réalisable. À l'inverse, les options non négociables ne donnent lieu à imposition qu'au moment où le bénéficiaire est en mesure de retirer un avantage économique effectif, à savoir lors de leur exercice.

Si la Chambre de Commerce accueille favorablement cette codification, qui constitue une avancée notable en matière de sécurité juridique, elle estime néanmoins que certaines dispositions du nouveau régime mériteraient d'être précisées ou adaptées afin de garantir une application plus conforme à la réalité économique des instruments concernés.

A) Les modalités de calcul de la décote

L'article 104bis(2)b) L.I.R. dispose que dans le cas où les options sont dites non librement négociables, une décote forfaitaire correspondant à 5% par an de « *la valeur en bourse ou, à défaut de telle valeur, la valeur estimée de réalisation des options au moment de l'octroi* », dans la limite de 20%, peut s'appliquer en cas d'indisponibilité des titres.

La Chambre de Commerce accueille favorablement cette introduction d'une telle décote dans la mesure où elle vise à tenir compte des restrictions pour le détenteur d'un actif de le céder pendant une certaine période. Il serait par ailleurs opportun d'envisager une telle possibilité pour d'autres instruments permettant de fidéliser les talents, et présentant également des périodes d'indisponibilités similaires (par exemple pour des options virtuelles ou des actions fantômes).

Elle relève toutefois que la décote forfaitaire de 5 % par année d'indisponibilité, plafonnée à 20 %, repose exclusivement sur la durée de cette indisponibilité. Si cette approche présente l'avantage de la simplicité administrative et de la prévisibilité, elle ne reflète pas nécessairement l'impact économique réel de la restriction concernée. Celui-ci peut en effet varier sensiblement selon les caractéristiques des titres, les droits qui y sont attachés, la situation de l'émetteur ou encore les conditions de marché.

Dès lors, la Chambre de Commerce estime qu'il serait opportun de maintenir cette décote forfaitaire comme mécanisme de référence tout en permettant aux entreprises, lorsque les circonstances le justifient, de recourir à une évaluation individualisée fondée sur des méthodes d'évaluation financière reconnues. Une telle approche permettrait d'apprécier de manière plus fidèle l'incidence économique effective de l'indisponibilité des titres tout en préservant la simplicité du dispositif pour les entreprises qui souhaitent recourir à la méthode forfaitaire.

Par conséquent, il conviendrait de rendre la décote forfaitaire optionnelle et d'offrir la possibilité aux entreprises d'avoir recours à une évaluation individualisée lorsque celle-ci est dûment justifiée.

B) La durée de détention des actions après la cession permettant de bénéficier de l'exonération d'imposition sur les plus-values

L'article 99bis L.I.R. prévoit que les bénéfices de spéculation (plus-values ou gains en capital) sur les biens mobiliers sont imposables lorsque la période de détention, entre l'acquisition et la cession, ne dépasse pas six (6) mois. Par conséquent, les gains en capital ne sont pas imposés dès lors que la période de détention de six (6) mois est atteinte, pour autant que la participation détenue n'est pas qualifiée d'importante selon les dispositions de l'article 100 L.I.R.

La Chambre de Commerce relève que les plans d'actionnariat salarié s'inscrivent par nature dans une logique de long terme, plusieurs années pouvant s'écouler entre l'attribution des options, leur acquisition définitive et leur exercice. Dans ce contexte, elle s'interroge sur la pertinence d'imposer une période minimale de détention supplémentaire des actions après l'exercice des options afin de bénéficier de l'exonération des plus-values prévue à l'article 99*bis* L.I.R.

Elle estime que la durée globale du plan constitue déjà une garantie suffisante de l'absence d'intention spéculative et de l'alignement des intérêts entre le salarié et l'entreprise. Elle recommande dès lors de supprimer cette exigence de détention supplémentaire.

À défaut, elle considère qu'il conviendrait de consacrer expressément dans le Projet le principe figurant dans l'ancienne circulaire L.I.R. n° 104/2, selon lequel l'exercice des options et la cession des actions intervenant dans un délai maximal de sept jours calendaires sont considérés comme temporellement coïncidents (« *zeitkongruent* »).

C) L'exclusion des options virtuelles du Projet

La Chambre de Commerce relève que les clarifications apportées par le Projet en matière de plans d'actionnariat de droit commun se limitent aux options conférant un droit à la souscription ou à l'acquisition de titres de participation. Les options virtuelles en sont dès lors exclues, alors même qu'elles poursuivent des objectifs économiques comparables en matière d'intéressement et de fidélisation des salariés.

La Chambre de Commerce considère que cette exclusion appelle certaines réserves. En effet, les options virtuelles permettent également d'associer les salariés à la création de valeur de l'entreprise sur le long terme, tout en répondant aux contraintes propres à certaines sociétés, notamment les entreprises non cotées ou à actionnariat familial, qui ne souhaitent pas ouvrir leur capital à des tiers.

Plus fondamentalement, la Chambre de Commerce s'interroge sur le choix du critère retenu par le Projet. Elle estime que le traitement fiscal applicable ne devrait pas dépendre exclusivement de la modalité de règlement de l'option, à savoir l'attribution de titres ou le versement d'un montant en numéraire. Le critère déterminant devrait plutôt résider dans la possibilité pour le bénéficiaire de disposer librement de son droit et d'en réaliser la valeur économique de manière autonome.

Dès lors, elle recommande d'envisager une définition plus large de la notion d'« option », couvrant également les options virtuelles lorsque celles-ci présentent des caractéristiques économiques comparables aux options sur actions. Le régime fiscal applicable pourrait alors être déterminé en fonction du caractère effectivement cessible ou non du droit concerné, apprécié au regard des caractéristiques propres à chaque plan, plutôt qu'au regard de sa seule modalité de dénouement.

Autres considérations

A) Alignement avec la proposition de la Commission européenne dite « EU Inc. »

Le présent Projet met en œuvre les principes énoncés par la proposition européenne relative à l'EU Inc.⁶, qui constitue le point de départ du 28^{ème} régime de l'Union Européenne. Toutefois, le règlement prévoit en son chapitre VIII, article 78 relatif au plan européen d'option d'achat d'actions, qu'au-delà des salariés, les membres du conseil d'administration qui ne sont pas nécessairement salariés de l'entreprise peuvent également en bénéficier.

⁶ [Lien vers le texte EU Inc. sur le site EUR-Lex](#)

La Chambre de Commerce considère qu'il serait ainsi opportun d'analyser une possible extension du champ d'application de la mesure sous revue afin d'aligner le Projet aux dispositions du règlement européen susmentionné.

B) Clarifications administratives relatives à la mise en œuvre du dispositif

La Chambre de Commerce estime indispensable que des précisions administratives soient publiées au plus tard à l'entrée en vigueur du Projet afin de garantir une mise en œuvre uniforme et sécurisée.

En premier lieu, elle relève que le Projet précise le traitement fiscal des plans d'options ainsi que les obligations en matière de retenue à la source, sans toutefois clarifier les conséquences en matière de sécurité sociale. Compte tenu du fait que l'avantage en nature attribué dans le cadre du régime applicable aux jeunes entreprises innovantes est évalué forfaitairement à zéro euro, il apparaît souhaitable de préciser expressément le traitement social qui en découle.

La Chambre de Commerce recommande dès lors d'assurer une cohérence entre les règles fiscales et sociales, notamment par une clarification du régime applicable dans le Code de la sécurité sociale.

En second lieu, la Chambre de Commerce estime également nécessaire de clarifier certaines modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif. Des précisions devraient notamment être apportées quant au traitement des situations dans lesquelles l'exercice des options intervient après la clôture mensuelle de la paie, ainsi qu'aux modalités de régularisation à appliquer par l'employeur. Il conviendrait également de préciser les obligations incombant à l'employeur lorsqu'un salarié a quitté l'entreprise tout en conservant un droit ultérieur d'exercice de ses options.

Enfin, la Chambre de Commerce considère qu'un cadre administratif détaillé devrait être publié au plus tard à l'entrée en vigueur du régime afin de préciser les obligations déclaratives des employeurs. Des clarifications seraient notamment utiles concernant les modalités de déclaration de l'avantage en nature évalué à zéro euro dans la fiche de paie, les rubriques ou codes à utiliser, les informations à conserver ainsi que les mentions à faire figurer sur les documents annuels. Il serait également opportun de préciser si des obligations déclaratives particulières subsistent au moment de la cession des titres.

*

*

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis, sous réserve de la prise en compte de ses observations.

FKA/NSA