



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

L'actionnariat salarié

Un levier pour attirer des talents et les fidéliser ?



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



Proposer aux salariés ou à certains d'entre eux de devenir actionnaire de la société qui les emploie peut paraître séduisant lorsque l'on souhaite attirer des talents et surtout les fidéliser.

Les start-up en devenir sont souvent intéressées par de tels dispositifs parce que lorsque les moyens financiers sont limités au démarrage, l'actionnariat est un levier permettant de donner une perspective valorisante à ceux qui s'investissent et croient dans un projet souvent innovant. C'est une piste à explorer lorsque l'on veut récompenser les performances.

Le législateur a de plus prévu des dispositifs incitatifs. Toutefois le caractère incitatif s'est fortement érodé au fil du temps pour deux raisons essentielles :

- ▶ La nécessité de colmater les brèches et de contenir des déficits publics qui poussent les pouvoirs publics à augmenter la pression fiscale pour faire rentrer de la liquidité (est-ce le bon chemin ?).
- ▶ Les avantages jugés exorbitants aux yeux de certains attribués à certains dirigeants au travers de certains dispositifs.

Toutefois, il faut saluer la loi MACRON du 06/08/2015 sur l'activité, la croissance et l'égalité des chances économiques, qui desserre l'étau fiscal et social de l'attribution gratuite d'actions.

Des assouplissements introduits par la loi Macron de 08/2015 ont été néanmoins annulés à compter de 2017 par la loi de finances pour 2017 puis pour certains ont été réintroduits en 2018 => un yoyo difficilement compréhensible !

Quand on dit que notre droit est instable : en voilà encore une preuve !

Mais aujourd'hui encore, permettre à des salariés de devenir actionnaire de l'entreprise peut présenter un intérêt dans certaines situations. Mais comment peut-on opérer ?

- ▶ Existe-t-il un dispositif d'actionnariat salarié plus spécifiquement destiné aux start-up ? (Oui les BSPCE)
- ▶ Peut-on attribuer gratuitement des actions en dehors du dispositif des BSPCE et si oui comment ?
- ▶ Et le régime des stock-options : de quoi s'agit-il ?

Existe-t-il un dispositif d'actionnariat salarié plus spécifique aux start-up ?

Les bons de souscription de parts de créateurs d'entreprises (BSPCE) sont destinés aux salariés qui participent à la création de PME innovantes.

Quelles sociétés peuvent émettre des BSPCE ?

Seules les sociétés par actions (SA, SAS) inscrites au registre du commerce et des sociétés **depuis moins de 15 ans** sont autorisées à émettre des BSPCE (ce dispositif n'est donc pas accessible aux SARL).

Conditions à respecter :

- ▶ Les sociétés sont passibles en France de l'impôt sur les sociétés,
- ▶ 25 % du capital au moins est détenu par des personnes physiques ou des personnes morales elles-mêmes détenues par des personnes physiques à hauteur de 75 % du capital de manière continue depuis la création (pour la détermination du pourcentage, il n'est pas tenu compte des participations des sociétés de capital risque, de développement régional, financières d'innovation. Il n'est pas tenu compte non plus des participations des fonds communs de placements à risques ou dans l'innovation).



Tant que la société remplit ces conditions, elle peut émettre des BSPCE. Dès lors qu'elle ne les remplit plus, elle ne peut plus en émettre sans remettre en cause les avantages fiscaux et sociaux des bons déjà émis.

De plus, depuis le 07/08/2015 (Loi MACRON) l'attribution de BSPCE de la société mère est étendue aux salariés et dirigeants de filiales détenues à au moins 75 % (en capital et en droit de vote) → société mère et filiale doivent respecter l'ensemble des conditions énoncées (la condition de 15 ans d'âge maxi sera appréciée en tenant compte de la date la plus ancienne des sociétés ayant pris part à l'opération).

Quels sont les bénéficiaires potentiels des BSPCE ?

Les salariés et les dirigeants des sociétés par actions peuvent en bénéficier.

Comment opérer pour émettre des BSPCE ?

Selon la structure juridique (SA ou SAS), la procédure diffère. Mais retenons que la décision d'émettre des BSPCE nécessite une validation en assemblée générale extraordinaire (en SA) ou de tous les associés (en SAS) et une renonciation au droit préférentiel de souscription. Le commissaire aux comptes doit émettre un rapport sur les conditions de l'émission, notamment sur les modalités de fixation du prix d'acquisition des titres.

Le conseil d'administration (SA) ou le Président (SAS) sur délégation de l'assemblée aura pour mission :

- ▶ De désigner les bénéficiaires,
- ▶ De fixer les conditions d'émission des bons et notamment les modalités de souscription,
- ▶ De fixer le délai dans lequel les titres auxquels les bons donnent accès devront être attribués.

Concernant le prix d'acquisition du titre, il est fixé au jour de l'attribution par l'assemblée générale extraordinaire.

Des formalités de déclaration, notamment auprès des services fiscaux, sont à réaliser.

Quel est le régime fiscal et social des BSPCE ?



AVANTAGEUX

Jusqu'au 31/12/2017

REGIME FISCAL :

- ▶ Au moment de l'attribution des bons ou des titres : Rien
- ▶ Au moment de la cession des titres : Application du régime des plus-values de cession de valeurs mobilières avec une imposition spécifique à un taux de 19 %

Le taux est porté à 30 % :



- ✓ Si le bénéficiaire exerce son activité depuis moins de 3 ans dans la société émettrice ou dans l'une de ses filiales répondant aux conditions sus-énoncées,
- ✓ Si le bénéficiaire qui n'exerce plus d'activité au sein de la société émettrice (ou dans l'une de ses filiales répondant aux conditions sus-énoncées) au moment de la cession, y a exercé son activité pendant moins de 3 ans.

- ▶ Les gains (la plus-value) sont soumis aux prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine (15,5 % en 2017).

A compter du 01/01/2018

Pour les bons attribués à compter du 01/01/2018.

- Au moment de l'attribution des bons ou des titres : rien
- Au moment de la cession des titres : il faut se placer au moment de la cession et distinguer deux cas selon que le cédant a ou non exercé son activité au sein de la société émettrice pendant :

1 ^{er} cas : au moins 3 ans	2 ^e cas : moins de 3 ans
▶ Taux forfaitaire de 12,80 %	▶ Taux forfaitaire de 30%
▶ Ou sur option globale au barème progressif de l'impôt sur le revenu	

- Les gains (la plus-value) sont soumis aux prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine (17,20% en 2018).

REGIME SOCIAL :

Les gains relatifs aux BSPCE tant au moment de l'attribution que de la cession des titres reçus sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Peut-on attribuer gratuitement des actions en dehors du dispositif des BSPCE ?

Oui il existe un dispositif d'attribution gratuite d'actions depuis le 01/01/2005 accessible aux sociétés par actions (SA, SAS).

Peuvent bénéficier de ce dispositif les salariés et les mandataires sociaux personnes physiques.



**Un salarié ou un mandataire social qui détient plus du 10 % du capital social ne peut pas se voir attribuer des actions gratuites.
De même, une attribution gratuite ne peut pas avoir pour effet de porter la participation à plus de 10 % du capital social.**

C'est l'assemblée générale extraordinaire qui a la compétence pour décider l'attribution d'actions gratuites. Les actions attribuées peuvent être des actions existantes ou des actions à émettre avec bien évidemment des dispositifs de mise en place qui diffèrent.

L'assemblée doit :

- ▶ Désigner les bénéficiaires ou en fixer le cadre en déléguant la désignation au Conseil d'Administration (SA) ou au Président (SAS),
- ▶ La durée minimale de la période d'acquisition,
- ▶ La durée de la période de conservation,
- ▶ Le pourcentage maximal du capital attribué (il existe des limites légales !),
- ▶ Le délai pendant lequel le Conseil d'Administration ou le Président de la SAS pourra exercer cette attribution (délai maximum 38 mois).

L'attribution gratuite d'actions comporte deux périodes distinctes pendant lesquelles les actions sont indisponibles :

- ▶ Une période dite d'acquisition d'une durée minimale de 1 an. L'attributaire ne dispose pendant cette période que d'un droit de créance, il ne jouit donc pas des droits de l'actionnaire (droit de vote, droit d'information, droit aux dividendes),
- ▶ Une période dite de conservation. L'attributaire devient actionnaire mais les actions ne sont pas cessibles.



**La durée cumulée minimale d'acquisition et de conservation doit être de 2 ans.
Pour les dirigeants, la période est plus longue puisqu'il y a interdiction de céder les actions gratuites attribuées avant la cessation de leur fonction, tout au moins une quantité fixée par le Conseil d'Administration doit être conservée jusqu'à la cessation des fonctions.
(La loi MACRON du 06/08/2015 a divisé par 2 les durées minimales d'acquisition et de conservation qui étaient auparavant de 4 ans en cumulé).**

Règles sociales applicables au niveau de la société qui attribue les actions gratuites :

(Applicables aux attributions d'actions gratuites intervenues depuis le 28 septembre 2012 – Loi de Finances pour 2013).

La valeur des actions gratuites constitue, pour le bénéficiaire, un gain d'acquisition qui a la nature d'un complément de salaire.

Ce gain est exonéré de cotisations sociales (ainsi que de taxe sur les salaires et de taxe d'apprentissage et de formation continue) lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- ▶ Le bénéficiaire ne doit pas disposer de ses actions gratuites pendant les périodes d'acquisition et de conservation (soit 2 ans minimum après la décision approuvant le plan d'attribution d'actions gratuites),
- ▶ L'employeur doit notifier à l'URSSAF (sur la Déclaration Annuelle des Salaires) l'identité des bénéficiaires, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux.

En revanche, **une contribution patronale spécifique de 20 % est due** (30 % avant la loi MACRON du 06/08/2015 puis 20 % du 06/08/2015 au 31/12/2016 puis de nouveau 30% depuis la loi de finances pour 2017 du 29/12/2016, puis à nouveau 20 % à compter du 01/01/2018 !!) :

- ▶ Sur la base de la valeur des actions lors de leur acquisition,
- ▶ Le mois suivant la date d'acquisition des titres (le mois suivant la décision d'attribution jusqu'au 06/08/2015),
- ▶ Les actions gratuites soumises à la contribution sociale sont exclues de l'assiette du forfait social (20%).

A savoir

Outre l'obligation de notification sur la DADS ou DSN (voir ci-dessus), l'employeur est tenu de fournir, au plus tard le 1er mars de l'année qui suit celle de l'acquisition définitive, un état individuel au bénéficiaire de l'acquisition.

Cet état doit notamment mentionner le nombre d'actions acquises et leur valeur unitaire à la date d'acquisition définitive, ainsi que la fraction du gain d'acquisition de source française.



Les PME qui n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création sont exonérées du paiement de cette contribution patronale (loi MACRON du 06/08/2015).

Cette exonération est néanmoins limitée pour chaque salarié au plafond de la sécurité sociale. Cette limite s'applique en faisant masse des actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les 3 années précédentes.

Règles fiscales et sociales applicables au niveau des bénéficiaires d'actions gratuites :



Pour les attributions d'actions gratuites jusqu'au 31/12/2017

L'attribution définitive d'actions gratuites fait naître un **gain d'acquisition et un gain potentiel de cession** pour le bénéficiaire.

- ▶ Le gain d'acquisition est égal à la valeur des actions gratuites, valeur appréciée à l'expiration de la période d'acquisition.
- ▶ Le gain de cession est égal à la différence entre le prix de cession et la valeur des actions gratuites appréciée à l'expiration de la période d'acquisition.
- ▶ **Gain d'acquisition soumis à l'impôt sur le revenu**, dans la catégorie des traitements et salaires et donc soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu : cette imposition se fera **l'année de cession** des actions et bénéficiant à titre dérogatoire (et dans la limite annuelle de 300 000 € pour toute attribution décidée par une AGE postérieure au 30/12/2016) des abattements pour durée de détention prévus par la loi et concernant la taxation des plus-values mobilières.

- ▶ **Gain de cession soumis à l'impôt sur le revenu**, dans la catégorie des plus-values mobilières et donc soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu : cette imposition se fera **l'année de cession** des actions et bénéficiera donc des abattements prévus par la loi et concernant la taxation des plus-values mobilières.
- ▶ **Seront soumis aux prélèvements sociaux** (CSG et CRDS sur revenus du patrimoine au taux de 15,5 % l'année de cession des actions **et sans application des abattements** sauf le gain d'acquisition qui excède la limite annuelle de 300 000 € qui est lui soumis aux prélèvements sociaux des revenus d'activité et non du patrimoine soit 8 %).
- ▶ **Gain d'acquisition excédant la limite annuelle de 300 000 € soumis à une contribution salariale de 10 %** recouvrée comme les prélèvements sociaux au titre des revenus du patrimoine (cette contribution n'est due que par les seules personnes physiques relevant, au jour de la cession des actions, d'un régime obligatoire d'assurance maladie et bénéficiant du régime d'imposition spécifique des actions gratuites attribuées).

N.B : pour l'application des abattements pour durée de détention, le point de départ est constitué par la date d'acquisition des actions (terme du délai d'acquisition).

↳ Pour les attributions d'actions gratuites à compter du 01/01/2018

- ▶ Le gain d'acquisition reste soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires :

Fraction < 300 000 €	Fraction > 300 000 €
• Avec application d'un abattement de 50 %	• Sans application de l'abattement
- ▶ Le gain de cession est soumis au PFU (Prélèvement Forfaitaire Unique) au taux de :

Fraction < 300 000 € : 12,80% d'IR + 17,20% prélèvements sociaux
Fraction > 300 000 € : 12,80% d'IR + 9,70% prélèvements sociaux
- ▶ Le gain d'acquisition > 300 000 €/an reste soumis à une contribution sociale de 10% (voir ci-dessus).

Et le régime des stock-options : de quoi s'agit-il ?

Ce dispositif (inspiré des stock-options en vigueur aux USA) a pour objectif de permettre aux sociétés qui le souhaitent de faire bénéficier leurs salariés et mandataires sociaux de la possibilité de souscrire ou d'acheter ses propres actions dans des conditions financièrement et juridiquement favorables à un prix déterminé qui ne peut être modifié pendant la durée de l'option.

Les bénéficiaires qui n'ont pas la possibilité de céder ce droit d'option ont un délai prédéfini pour l'exercer.

L'option d'achat d'actions consiste donc pour une société par actions à donner aux bénéficiaires le droit d'acheter (dans le délai fixé par l'assemblée générale qui a mis en place le dispositif) des actions au prix fixé au jour où l'option est consentie.

Quels sont les bénéficiaires ?

Les salariés ou certains d'entre eux (la loi ne fixe aucune règle pour déterminer ceux des salariés d'une même société ayant vocation à bénéficier des options). Les critères de choix sont donc totalement libres.

Les dirigeants sociaux peuvent également en bénéficier.



Les plans d'option ne peuvent être consentis aux personnes (salarié ou dirigeant) détenant plus de 10 % du capital social (1/3 lorsque les options sont consenties dans les 2 ans suivant la création ou le rachat de la majorité du capital d'une société par les salariés ou mandataires sociaux).

**Cette limite s'apprécie au moment où l'option est consentie.
Les dirigeants sont par ailleurs soumis à des obligations particulières qui repoussent en tout ou partie le droit de lever les options après la cessation de leurs fonctions.**

Quel est le mode opératoire ?

L'assemblée générale extraordinaire (AGE) décide (sur rapport du Conseil d'Administration (SA) ou du Président (SAS) et du commissaire aux comptes sur les modalités proposées pour la fixation du prix de souscription ou d'achat) :

- ▶ L'enveloppe globale du nombre d'actions qui pourront être consenties ou acquises par exercice des options (elle peut également fixer le nombre maximum par bénéficiaire),
- ▶ La durée de validité de l'autorisation d'option (dans la limite de 38 mois),
- ▶ Le délai d'exercice des options,
- ▶ La fixation des modalités de détermination du prix.

C'est au Conseil d'Administration (SA) ou au Président (SAS) dans la durée de validité de l'autorisation d'option consentie par l'AGE, de fixer :

- ▶ Le bénéficiaire des options,
- ▶ La date d'offre des options,
- ▶ Le prix des actions offertes,
- ▶ Le délai d'indisponibilité ou de conservation des titres par les bénéficiaires.

La société peut utiliser deux voies :

- ▶ Celle de la levée d'options d'achat d'actions : ce sont des actions préalablement rachetées par la société qui sont attribuées lors de la levée d'option par le bénéficiaire,
- ▶ Celle de la levée d'option de souscription d'actions qui entraîne une augmentation du capital de la société émettrice.

Quels sont les principaux avantages d'un système de stock-options ?

Ils sont potentiellement au nombre de 3 (tout en sachant que les avantages ont été fortement réduits ces dernières années).

LE RABAIS	LE GAIN TIRE DE LA LEVEE D'OPTION (si gain !)	LA PLUS-VALUE DE CESSION (si plus-value !)
Différence entre : <ul style="list-style-type: none"> ▶ La valeur de l'action au moment où l'option est attribuée, ▶ Le prix d'achat de l'action fixé au départ. 	Différence entre : <ul style="list-style-type: none"> ▶ La valeur de l'action au moment où l'option est levée, ▶ Le prix d'achat de l'action fixé au départ. 	Différence entre : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Le prix de cession de l'action, ▶ La valeur de l'action au moment où l'option est levée.
Exemple : plan de stock-option décidé le 01/01/N avec levée d'options avant le 01/01/N+4. <ul style="list-style-type: none"> ▶ Valeur de l'action au 01/01/N = 100 ▶ Prix d'achat de l'action fixé à 90. (Le prix d'achat ne peut être inférieur à 80 % de la valeur de l'action). 	Exemple : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Valeur de l'action au 01/01/N = 100. ▶ Prix d'achat de l'action fixé = 90 ▶ Valeur de l'action au 01/01/N+3 au moment de la levée de l'option = 120. 	Exemple : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Prix de cession = 140 en N + 6 ▶ Valeur de l'action au 01/01/N + 3 au moment de la levée d'option = 120
Rabais consenti = 10	Gain de levée d'option = 30	Plus-value de cession = 20

Trigone
CONSEIL

Quel est le régime fiscal et social des stock-options ?

LE RABAIS	LE GAIN TIRE DE LA LEVEE D'OPTION (si gain !)	LA PLUS-VALUE DE CESSION (si plus-value !)						
FISCALEMENT POUR LES BENEFICIAIRES								
Rabais > 5 % de la valeur de l'action	Gain de levée d'option - le rabais déjà imposé	Plus-value de cession						
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Imposé dans la catégorie des traitements et salaires, ▶ L'année de la levée d'option. <p>Dans notre exemple : en N + 3 : rabais imposable = 5 en traitements et salaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Imposé dans la catégorie des traitements et salaires, ▶ L'année de cession des actions. <p>Dans notre exemple :</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>▶ Gain de levée d'option =</td> <td style="text-align: right;">30</td> </tr> <tr> <td>▶ Rabais déjà imposé =</td> <td style="text-align: right;">(5)</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right; border-top: 1px solid black;">25</td> </tr> </table> <p>Gain imposable en traitements et salaires en N + 6</p>	▶ Gain de levée d'option =	30	▶ Rabais déjà imposé =	(5)		25	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Imposée comme une plus-value mobilière, ▶ L'année de cession des actions. <p>Dans notre exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Plus-value de cession = 20 Imposable en N + 6 ▶ Soumis aux prélèvements sociaux (revenus du patrimoine)
▶ Gain de levée d'option =	30							
▶ Rabais déjà imposé =	(5)							
	25							
SOCIALEMENT POUR LES BENEFICIAIRES								
<p>Soumis aux prélèvements sociaux Revenus d'activité → 8 %</p> <p>Soumis aux cotisations sociales</p>	<p>Soumis aux prélèvements sociaux Revenus d'activité → 8 %</p> <p>Exonéré de cotisations sociales sous conditions ⁽¹⁾</p> <p>Soumis à une contribution salariale spécifique de 10 % au titre de l'année de cessation ⁽²⁾</p> <p>1) <i>L'employeur doit notifier à l'URSSAF l'identité des bénéficiaires, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'eux au cours de l'année civile précédente.</i></p> <p>2) <i>Supprimé pour les attributions gratuites d'actions, mais pas pour les stock-options par la loi MACRON du 06/08/2015.</i></p>	<p>Non soumis aux cotisations sociales.</p>						

La société est par ailleurs soumise à une contribution patronale de 30 % dont l'assiette est constituée au choix de l'employeur par :

- ▶ 25 % de la valeur des actions sur lesquelles portent les options,
- ▶ La juste valeur des options telle qu'elle est estimée pour l'établissement des comptes consolidés.

Cette contribution est exigible dans le mois suivant la date de décision d'attribution des options, c'est-à-dire au moment où les bénéficiaires sont désignés (que les options soient ou non exercées ensuite).

Les règles sociales et fiscales rappelées ci-avant sont celles applicables aux stock-options attribuées depuis le 28/09/2012.



Vous souhaitez que certains de vos salariés et/ou dirigeants deviennent actionnaires de votre société (ou renforcent leur détention au capital) dans un cadre favorable, vous connaissez maintenant les principaux dispositifs existants :

- ▶ Bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise,
- ▶ Attribution gratuite d'actions,
- ▶ Stock-options.

Attention, attirer les talents et les fidéliser au travers de l'actionnariat est souvent pertinent. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que le contrat de travail peut se rompre ou que le mandat social du dirigeant peut cesser.

Veillez bien à introduire dans les règlements d'attribution une clause conditionnant l'attribution à la présence effective des bénéficiaires au moment de l'attribution (fin du délai de conservation pour les attributions gratuites d'actions ou d'exercice de l'option pour les stock-options).

De plus, il n'est pas inutile de prévoir un pacte d'actionnaires dans les sociétés à capital fermé pour prévoir les conditions dans lesquelles une rupture de contrat ou la fin d'un mandat social doivent entraîner la sortie du capital (et les conditions de sortie).

Enfin, la volonté d'aller à l'essentiel ne nous permet pas d'aborder tous les points de la législation et seule une étude au cas par cas est susceptible de répondre pleinement à vos attentes.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.