



GUIDE NUMÉRIQUE

PARTAGE DE LA VALEUR

Les principaux outils pour faire profiter
les salariés de la création de valeur
au sein de l'entreprise

PUBLIÉ EN MARS 2024



Préambule

Ce guide vous présente les principaux outils légaux permettant de faire profiter les salariés de la création de valeur au sein de l'entreprise.

POURQUOI PARTAGER LA VALEUR AVEC SES SALARIÉS ?

- › attirer les talents et les retenir en les impliquant dans le développement de l'entreprise ;
- › aligner les intérêts du travail et du capital en intéressant les salariés aux résultats de l'entreprise.

Les principaux outils légaux disponibles sont présentés ci-après, en fonction du degré d'implication au capital qu'ils confèrent aux salariés qui en bénéficient (*du plus neutre au plus impliquant*) :

- › Partie 01 : Intéressement – Participation – Prime de Partage de la Valeur – Contrat de partage de la plus-value – Plan de partage de la valorisation de l'entreprise
- › Partie 02 : FCPE classique – FCPE de reprise
- › Partie 03 : AGA – BSPCE – Stock-options

RAPPEL N°1

Cette boîte-à-outils adresse la question du partage de la valeur par les **investisseurs financiers et les dirigeants avec les salariés uniquement** ; elle exclut volontairement les management packages organisant le partage de la valeur par les investisseurs avec les dirigeants.

RAPPEL N°2

Ce guide n'aborde pas les mécanismes légaux suivants : augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise et projet de dividende salarié. **L'augmentation de capital réservée aux salariés est toutefois présentée de manière incidente à la fin de ce guide.**

Seuls les mécanismes légaux de partage en faveur des **salariés** sont présentés ici, à l'exclusion des mécanismes contractuels. La mise en place d'un mécanisme prévu par la loi permet en effet d'éviter les risques liés à la requalification des sommes perçues en élément de rémunération.

RAPPEL N°3

Ce guide intègre les dispositions de la loi n°2023- 1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

OBJECTIF

L'objectif de ce guide est de présenter aux investisseurs financiers les outils permettant le partage de la création de valeur avec un public plus large (i.e. les salariés) et de **ne pas limiter la réflexion aux supports d'accès au capital** ou de débouclage des opérations financières.

COORDINATEURS

Baudouin D'HEROUVILLE

Caroline HENOT

Caroline STEIL

Claire JAGUENEAU

Dominique STUCKI

Julie KHAYAT

Laurent HYVER

Pierre GUIGNAND

Stéphanie GERARD

	DEGRÉ D'IMPLICATION AU CAPITAL	DÉTENTION DU CAPITAL DE L'ENTREPRISE	NÉCESSITÉ D'UN ACCORD PRÉALABLE	CONTEXTE FAVORABLE
<u>INTÉRESSEMENT</u>	★☆☆	×	✓	PME ⁴ (surtout <250 sal.)
<u>PARTICIPATION</u>	★☆☆	×	✓	Toutes entreprises Obligatoire > 250 sal. Exonération forfait fiscal < 250 sal.
<u>PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR</u>	★☆☆	×	✓	Toutes entreprises
<u>CONTRAT DE PARTAGE DE LA PLUS-VALUE</u>	★☆☆	×	✓ PEE ²	LBO / MBO / OBO Entrée au capital d'investisseurs financiers
<u>PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE</u>	★☆☆	×	✓	Toutes entreprises Au sein desquelles un intéressement peut être mis en place
<u>FCPE CLASSIQUE</u>	★★★☆☆	✓ Indirecte via FCPE ¹	✓ PEE ²	Sociétés par actions Surtout sociétés cotées Rare ETI ³ et PME ⁴
<u>FCPE DE REPRISE</u>	★★★☆☆	✓ Indirecte via FCPE ¹	✓ PEE ²	Reprise d'entreprise avec un grand nombre de salariés Reprise en partie par les sal. aux côtés d'un investisseur financier ou de repreneurs
<u>AGA</u>	★★★★	✓	×	Ouverture du capital aux salariés Forte culture entrepreneuriale
<u>BSPCE</u>	★★★★	✓	×	Entreprise en croissance et innovante Ouverture du capital aux salariés Forte culture entrepreneuriale
<u>STOCK-OPTIONS</u>	★★★★	✓	×	Entreprise étrangère Ouverture du capital aux salariés

¹FCPE : Fonds Commun de Placement Entreprise

²PEE : Plan Épargne Entreprise

³ETI : Petite Moyenne Entreprise

Sommaire de gestion

SALARIÉS CONCERNÉS	BLOCAGE DES FONDS	CONDITIONS DE DÉCLENCHEMENT	AVANTAGES
TOUS	OPTIONNELLE	Versement des primes sous condition d'atteinte des objectifs	Avantage fiscal et social Pour les entreprises et les bénéficiaires
TOUS	5 ANS Déblocage immédiat possible et cas légaux de déblocage anticipé	Versement des primes	Avantage fiscal et social Pour les entreprises et les bénéficiaires
Bénéficiaires désignés par le plan	SI AFFECTÉS SUR PES OU PER	Versement des primes	Avantage fiscal et social Pour les entreprises et les bénéficiaires
TOUS	MIN. 3 ANS	Cession des titres par l'actionnaire financier	Avantage fiscal pour les bénéficiaires
TOUS Sauf condition d'ancienneté d'1 an	SI AFFECTÉS SUR PES OU PER	Variation positive de la valorisation de l'entreprise sur 3 ans	Avantage fiscal et social pour les entreprises et les bénéficiaires
TOUS Sauf condition d'ancienneté	MIN. 5 ANS	Cession des parts du FCPE ¹	Avantage fiscal et social pour les bénéficiaires
/	MIN. 3 ANS	Dénouement de la participation du fonds d'investissement ou du repreneur	Avantage fiscal pour les bénéficiaires
Bénéficiaires désignés par le plan	MIN. 1 AN+	Après cession des actions acquises définitivement	Avantage fiscal et social pour les bénéficiaires
Bénéficiaires désignés par le plan	SELON CONDITIONS PRÉVUES PAR LE PLAN	Après cessions des actions acquises sur l'exercice de l'option	Avantage social pour les entreprises
Bénéficiaires désignés par le plan	SELON CONDITIONS PRÉVUES PAR LE PLAN	Après cessions des actions acquises sur l'exercice de l'option	Prélèvement forfaitaire unique sur les gains de cession

³ PME : Petite Moyenne Entreprise

Sommaire

PARTIE 01

OUTILS N°1

Intéressement P 10

OUTILS N°2

Participation P 14

- › Négociations
- › Expérimentation : partage de la valeur dans les petites entreprises

OUTILS N°3

Prime de partage de la valeur P 20

OUTILS N°4

Contrat de partage de la plus-value P 22

OUTILS N°5

Plan de partage de la valorisation de l'entreprise P 24

PARTIE 02

OUTILS N°6

FCPE classique P 30

OUTILS N°7

FCPE de reprise P 32

PARTIE 03

OUTILS N°8

AGA P 36

OUTILS N°9

BSPCE P 39

OUTILS N°10

Stock-options P 41

ANNEXE

Et aussi / A noter / Y avez-vous pensé P 46



PARTIE 01

DEGRÉ D'IMPLICATION AU CAPITAL



OUTILS N°1

Intéressement P 10

OUTILS N°2

Participation P 14

- › Négociations
- › Expérimentation : partage de la valeur dans les petites entreprises

OUTILS N°3

Prime de partage de la valeur P 20

OUTILS N°4

Contrat de partage de la plus-value P 22

OUTILS N°5

**Plan de partage de la valorisation
de l'entreprise** P 24

PARTIE 01

Intéressement

OUTIL N°1

CADRE LÉGAL

- › **Articles L. 3312-1** et suivants du code du travail
- › **Articles L. 3341-6** et suivants du code du travail

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

du dispositif

Dispositif facultatif visant à associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise par le versement de primes d'intéressement en cas d'atteinte d'objectifs collectifs prédéfinis.

- › Outil qui bénéficie à l'ensemble des salariés.

Les salariés bénéficiaires **n'accèdent pas au capital de la société.**

CONDITIONS PRÉALABLES

à la mise en place de l'outil

- › Conclusion d'un accord d'intéressement négocié (ou unilatéral dans les entreprises de moins de 50 salariés).

- › Faculté de prévoir une condition d'ancienneté dans le règlement de plan (qui ne peut excéder 3 mois).

- › Détermination des critères de déclenchement de l'intéressement liés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et basés nécessairement sur des éléments objectifs. Les critères peuvent être financiers, extra financiers, RSE, environnementaux :

- **Critères d'intéressement financiers** : fondés sur des résultats financiers = augmentation du chiffre d'affaires, bénéfice net, marge brute...

- **Critères extra-financiers** : liés à des variables d'exploitation propre à l'activité de l'entreprise tels que la gestion des stocks, les retours clients, des indicateurs qualité...

- **Critères RSE ou environnementaux** : objectifs relatifs au développement durable, taux de réduction des émissions de gaz à effet de serre, diminution des impressions, de la consommation électrique, taux de formation prévention-santé-sécurité...

- › Dépôt de l'accord à l'administration.

CONTEXTE-TYPE FAVORABLE

à la mise en place de l'outil

Toutes les entreprises peuvent le mettre en place, par voie d'accord avec les salariés.

Dispositif à privilégier dans les PME pour permettre aux salariés de **bénéficier d'un complément de rémunération** aux conditions sociales et fiscales avantageuses.

- › Particulièrement avantageux pour les entreprises de moins de 250 salariés (exonération du forfait social).

PRINCIPAUX AVANTAGES

POUR LES BÉNÉFICIAIRES

Avantage fiscal : primes d'intéressement exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont placées sur un PEE ou un plan épargne retraite d'entreprise collectif (PER, PERCO).

Avantage social : primes d'intéressement exonérées de cotisations salariales (hors CSG CRDS).

POUR LES BÉNÉFICIAIRES

Avantage fiscal : primes d'intéressement exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont placées sur un PEE ou un plan épargne retraite d'entreprise collectif (PER, PERCO).

Avantage social : primes d'intéressement exonérées de cotisations salariales (hors CSG CRDS).

POUR L'ENTREPRISE

Avantage fiscal : primes déduites du bénéfice imposable de l'entreprise.

Avantage social : exonération de cotisations patronales ; pas de forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Modalités de calcul plus souple que la participation, peut porter sur des éléments extra-financiers objectivement mesurables (performances de l'entreprises, critères RSE, ...) et un levier de transformation responsable de l'entreprise favorisant l'adhésion de tous :

› Les critères d'intéressement liés à la RSE, l'environnement, le développement durable contribuent à donner un sens à l'engagement des salariés.

› Mais pour que l'intégration de ces critères ait un sens, il est opportun qu'elle s'accompagne d'une communication, voire d'une formation des salariés sur la signification et les enjeux de la RSE.

POINT DE VIGILANCE

Les exonérations sociales de l'intéressement sont subordonnées en principe au respect des principes généraux de l'intéressement :

- › **le caractère collectif :** attention à ne pas exclure de salariés ;
- › **le principe de non substitution des salaires :** attention à ne pas supprimer le versement d'une prime jusqu'alors versée, à l'occasion de la mise en place de l'intéressement ;
- › **le caractère aléatoire :** attention à la formule d'intéressement qui doit être basée sur des éléments variables mais qui doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...) ;
- › respecter les plafonds.

Veiller au contenu de l'accord d'intéressement (clauses obligatoires)

Veiller au calendrier :

- › pour assurer le respect du caractère aléatoire de l'intéressement, les accords d'intéressement doivent être conclus avant le 1er jour de la 2e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, pour ouvrir droit aux exonérations fiscales.

Veiller au respect des formalités de dépôt :

- › l'accord d'intéressement doit être déposé à l'administration dans les 15 jours à compter de la date limite de la conclusion de l'accord ;
- › ce dépôt conditionne l'ouverture du droit aux exonérations fiscales et sociales ;
- › aucun versement ne peut intervenir avant que le dépôt n'ait été effectué, et ceci pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement.

Veiller aux délais de versement des primes (intérêts de retard en cas de versement hors délai).

Le salarié dispose de 15 jours pour demander le versement immédiat des sommes ou leur affectation à un plan d'épargne salariale.

A défaut : affectation automatique au PEE.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Lors du versement des primes selon les modalités convenues au plan.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

Faculté de prévoir une période d'indisponibilité.

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

DURÉE DE L'ACCORD : entre 1 et 5 ans

- › Versement de primes d'intéressement par l'entreprise au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice (*i.e. le 31 mai en cas de clôture au 31 décembre*).
 - › Modalités de répartition de l'intéressement : égalitaire ou proportionnelle aux salaires ou à l'ancienneté.
 - › Versement des primes selon des modalités convenues : versement immédiat, affectation à un plan épargne, affectation à un compte épargne temps.
-

ENJEUX À ANTICIPER

Proposer un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne retraite (PERECO) pour optimiser le dispositif : permettre aux salariés de placer leur prime « pour l'avenir » et bénéficier d'une exonération d'impôt.

LIMITES ET FREINS

Deux plafonds :

- › Plafond collectif : **montant global des primes limité à 20% maximum** des rémunérations annuelles versées dans l'entreprise.
- › Plafond individuel : **montant individuel des primes limité à 75 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale (*i.e. 43.992€ en 2023 et 46.368 € au 1^{er} janvier 2024*).

Caractère incertain et variable de l'intéressement.

Perte du bénéfice des exonérations fiscales et sociales en cas de non-respect des conditions de l'accord d'intéressement, de délai de conclusion, de dépôt.



PARTIE 01

Participation

OUTIL N°2

CADRE LÉGAL

› **Articles L. 3321-1** et suivants du code du travail

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES du dispositif

Dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, **facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés**, consistant à **associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise** par la redistribution d'une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

› Outil qui bénéficie à l'ensemble des salariés.

Les salariés bénéficiaires **n'accèdent pas au capital de la société**.

CONDITIONS PRÉALABLES à la mise en place de l'outil

› Conclusion d'un accord de participation (ou *unilatéral* dans les entreprises de moins de 50 salariés).

› Faculté de prévoir une condition d'ancienneté dans le règlement de plan (qui ne peut excéder 3 mois).

› Détermination du calcul de la réserve spéciale de participation : **application d'une formule légale ou d'une formule conventionnelle** comportant des avantages au moins équivalents à la formule légale.

CONTEXTE-TYPE FAVORABLE à la mise en place de l'outil

› Obligation de mise en place dans les entreprises de plus de 50 salariés.

› Incitation pour les entreprises de moins de 50 salariés : **depuis le 1er janvier 2019**, elles bénéficient d'une exonération pérenne de forfait social sur les sommes distribuées au titre de la participation.

› Formule de calcul qui porte uniquement sur des éléments financiers.

PRINCIPAUX AVANTAGES

POUR LES BÉNÉFICIAIRES

Avantage fiscal : primes d'intéressement exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont placées sur un PEE ou un plan épargne retraite d'entreprise collectif (*PER, PERCO*).

Avantage social : primes d'intéressement exonérées de cotisations salariales (*hors CSG CRDS*).

Plafond des primes supérieur aux primes d'intéressement.

POUR L'ENTREPRISE

Avantage fiscal : primes déduites du bénéfice imposable de l'entreprise, au cours de l'exercice de répartition de la réserve de participation entre les salariés, c'est à dire l'exercice suivant celui dont les résultats ont servi au calcul de la participation.

Forfait social immédiatement déductible.

Avantage social : exonération de cotisations patronales ; pas de forfait social dans les entreprises de moins de 50 salariés.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Lors du versement des primes selon les modalités convenues au plan.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

- › Indisponibilité des primes pendant 5 ans si le salarié n'opte pas pour le versement immédiat de la prime de participation
- › Cas de déblocage **anticipés** prévus par la loi.

ENJEUX À ANTICIPER

- › Nécessité de mettre en place un PEE et un PER
- › Primes d'autant plus importantes pour les rémunérations élevées (*en application de la formule légale*)

LIMITES ET FREINS

Deux plafonds :

- › **Plafond de répartition** : le salaire servant de base à la répartition proportionnelle est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice et considérées comme des salaires au sens de la taxe sur les salaires.

Ce total ne peut pas dépasser une somme au plus égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale (*i.e. 43.992€ en 2023 et 46.368€ au 1^{er} janvier 2024*).

- › **Plafond individuel** : montant individuel des primes limité à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Perte du bénéfice des exonérations fiscales et sociales en cas de non-respect des conditions de l'accord de participation, de délai de conclusion, de dépôt...

Indisponibilité des primes pendant 5/8 ans **OU** jusqu'à la retraite (*sauf cas de déblocage anticipé*).

Moins de souplesse dans la définition des critères qu'avec l'intéressement.

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

DURÉE DE L'ACCORD : déterminée ou indéterminée

- › Possibilité de constituer une réserve uniquement en cas de bénéfice supérieur à 5% des capitaux propres
- › Modalités de répartition de la réserve de participation : égalitaire ou proportionnelle aux salaires ou à l'ancienneté, avances au moins trimestrielles après accord individuel du salarié.
- › Versement des primes selon des modalités convenues : versement immédiat, affectation à un plan épargne, ou affectation à un compte épargne temps

POINT DE VIGILANCE

Les exonérations sociales de la participation sont subordonnées en principe au respect des principes généraux de la participation :

- › **le caractère collectif** : attention à ne pas exclure de salariés ;
- › **le caractère aléatoire** : attention en cas de formule de calcul dérogatoire ;
- › respecter les plafonds ;
- › respecter les conditions de blocage.

Veiller au contenu de l'accord de participation et à y inclure toutes les clauses obligatoires

Veiller au délai de conclusion de l'accord de participation :

- › **avant l'expiration du délai d'un an** suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Veiller au respect des formalités de dépôt :

- › il est souhaitable que le **dépôt soit effectué dès la conclusion de l'accord**, condition de déductibilité fiscale des sommes pour l'entreprise.

Veiller aux délais de versement des primes :

- › **intérêts de retard** dus en cas de versement hors délai.

Le salarié dispose de 15 jours pour demander le versement immédiat des sommes ou leur affectation à un plan d'épargne salariale. A défaut : **affectation automatique au PEE**.

En cas d'entreprise obligatoirement assujettie à la participation n'ayant pas signé d'accord dans un délai d'un an : **application d'un régime d'autorité moins favorable**

Négociations

CADRE LÉGAL

- › **Articles L. 3346** du code du travail
- › **Article 8** de la loi du 29 novembre 2023

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES *du dispositif*

Négociations obligatoires dans les entreprises d'au moins 50 salariés en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice, destinée à instaurer un mécanisme de partage

Lorsque ces entreprises ouvrent une négociation pour mettre en place l'intéressement ou la participation, la négociation doit également porter sur :

- › la définition de ce qui constitue une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal,
- › les modalités d'un partage de la valeur avec les salariés, lorsque l'augmentation exceptionnelle survient.

Le partage ainsi négocié donnera lieu à un versement supplémentaire de participation, d'intéressement, à un abondement à un plan d'épargne salariale ou à une prime de partage de la valeur (PPV).

CONDITIONS PRÉALABLES *à la mise en place de l'outil*

- › Entreprises tenues de mettre en place la participation (au moins 50 salariés).
- › Présence d'un délégué syndical.
- › Ouverture d'une négociation pour mettre en place l'intéressement ou la participation ou engagement de cette négociation avant le 30 juin 2024 si l'entreprise est déjà dotée d'un accord intéressement / participation.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Si négociation aboutie : selon le régime auquel ce versement a été rattaché par les parties (intéressement/participation / PEE, PE, PERCO, PPV...).

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

- › Obligation de moyen : la loi oblige à négocier et non pas à trouver un accord.

ENJEUX À ANTICIPER

- › Etablir des projections destinées à anticiper le niveau de bénéfice exceptionnel qui sera revendiqué par les partenaires sociaux.
- › Auditer les accords en place pour vérifier si l'obligation de négocier est applicable.

LIMITES ET FREINS

La définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice doit prendre en compte 4 critères :

- 1 | taille de l'entreprise ;
- 2 | secteur d'activité ;
- 3 | survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'AGA ;
- 4 | bénéfices réalisés lors des années précédentes ou événements exceptionnels externes à l'entreprise.

Dispositif non applicable si les accords en place prévoient déjà la prise en compte des bénéfices exceptionnels.

POINT DE VIGILANCE

Se ménager la preuve d'une ouverture de négociations (*exemple : mention à l'ordre du jour de la réunion de négociation*).

Expérimentation : partage de la valeur dans les petites entreprises

CADRE LÉGAL

› Art 5 de la loi du 29 novembre 2023

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES du dispositif

Les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés doivent appliquer une modalité de partage si elles réalisent un certain niveau de bénéfice net pendant 3 exercices consécutifs.

Lorsque l'entreprise a réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs, elle doit, au cours de l'exercice suivant :

- › soit **mettre en place un dispositif de participation** par adhésion à un accord de branche agréé (C. trav. art. L 3322-9), par application d'un régime de participation volontaire (C. trav. art. L 3323-6) ou par application du régime de participation moins favorable institué par l'article 4 de la loi ;
- › soit **mettre en place un régime d'intéressement** par accord ou par décision unilatérale dans les conditions de droit commun (C. trav. art. L 3312-5) ou par adhésion à un accord de branche agréé (C. trav. art. L 3312-8) ;
- › soit **abonder un plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, Perco ou Pereco d'entreprise ou interentreprises) dans les conditions de droit commun prévues pour ces différents plans ;
- › soit **verser une prime de partage de la valeur** (PPV), dont le régime est également modifié par la loi. Le bénéfice net fiscal pris en compte est celui prévu pour l'application de la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (C. trav. art. L 3324-1, 1°).

CONDITIONS PRÉALABLES à la mise en place de l'outil

- › **Entreprises employant au moins 11 salariés** qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation (*moins de 50 salariés*).
- › Réalisation d'un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1%** du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs.
- › Application à partir du 1er janvier 2025.

CONTEXTE-TYPE FAVORABLE à la mise en place de l'outil

- › Application obligatoire dès lors que les conditions sont réunies

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Selon le régime auquel ce versement a été rattaché par les parties (intéressement / participation / PEE, PE, PERCO, PPV ...).

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

› Selon le régime auquel ce versement a été rattaché par les parties (intéressement / participation / PEE, PE, PERCO, PPV ...).

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

› Selon le régime auquel ce versement a été rattaché par les parties (intéressement / participation / PEE, PE, PERCO, PPV ...).

ENJEUX À ANTICIPER

- › Établir des projections sur la réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires sur les exercices 2022, 2023 et 2024.
- › Auditer les accords en place pour vérifier si l'obligation de négocier est applicable.

POINT DE VIGILANCE

Le bénéfice net fiscal est celui prévu pour l'application de la formule légale de la réserve spéciale de participation.

LIMITES ET FREINS

› Dispositif expérimental prenant fin au 29 novembre 2028 soit applicables pendant 4 exercices (2025 à 2028).

Non applicable dans les situations suivantes :

- › accord déjà en place ;
- › entreprise individuelle ;
- › société anonyme à participation ouvrière sous condition de versement de dividendes.

PARTIE 01

Prime de partage de la valeur

OUTIL N°3

CADRE LÉGAL

- › **Art 1 loi 2022-1158** du 16 août 2022
- › **Art 9 et 11 loi 2023-1107** du 29 novembre 2023

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES du dispositif

Dispositif facultatif à l'initiative de l'employeur, **permettant de verser une ou deux prime(s) par année civile aux salariés de l'entreprise** (avant la loi n° 2023 - 1107 : dispositif limité à une prime par année civile).

- › Outil qui bénéficie à tout ou partie des salariés de l'entreprise.

Les salariés **n'accèdent pas au capital de la société.**

CONDITIONS PRÉALABLES à la mise en place de l'outil

- › Dispositif applicable dans toutes les sociétés, **sans condition d'effectif minimum.**

Conclusion d'un accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.

CONTEXTE-TYPE FAVORABLE à la mise en place de l'outil

- › **Peut être utilisé dans toutes les sociétés.**

Depuis la loi n°2023-1107 : entreprises ayant mis en place un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise : possibilité pour le bénéficiaire d'y affecter tout ou partie des sommes perçues.

PRINCIPAUX AVANTAGES

POUR LES BÉNÉFICIAIRES

- › **Pas d'investissement** initial du bénéficiaire.
- › Affectation possible des sommes à un **plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite** d'entreprise et abondement possible de l'employeur.
- › **Régime fiscal et social avantageux** (voir ci-contre).

POUR L'ENTREPRISE

- › **Souplesse dans la définition des critères** : le montant de la prime peut être modulé entre les bénéficiaires en fonction de la rémunération, le niveau de classification, l'ancienneté, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée du temps de travail.
- › **La possibilité de verser 2 primes** par année civile permet de fixer des critères de modulation différenciés par prime.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Lors du versement de la (des) prime(s) au salarié.

En cas d'affectation au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite : **lors du débouclage du plan.**

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

Conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe ou décision unilatérale de l'employeur décidant du versement de la prime. L'accord ou la décision arrête notamment le montant de la prime ainsi que le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles, le cas échéant.

Possibilité d'allouer jusqu'à 2 primes par année civile.

La (les) prime(s) peu(ven)t être versée(s) en une ou plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre.

ENJEUX À ANTICIPER

- › **En cas d'accord collectif** : dépôt de l'accord auprès de l'administration compétente.
- › **En cas de décision unilatérale de l'employeur** : consultation préalable du CSE.

LIMITES ET FREINS

- › **Maximum de 2 primes** par année civile.

POINT DE VIGILANCE

La prime de partage de la valeur ne peut **se substituer à aucun élément de rémunération, ni à des augmentations ou primes prévues** par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

- › Un décret d'application doit **préciser le délai** dans lequel les sommes peuvent être affectées au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite.

RÉGIME

FISCAL & SOCIAL

EXONÉRATION PÉRENNE

Prime exonérée des cotisations sociales salariales et patronales dans la limite d'un plafond global de 3.000 € par salarié et par année civile.

Plafond porté à 6.000 € pour :

- › **les entreprises de moins de 50 salariés** ayant mis en place un accord d'intéressement ou de participation ; ou
- › **les entreprises de plus de 50 salariés** ayant mis en place un accord d'intéressement.

Exonération du forfait social sauf entreprises de plus de 250 salariés.

Exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation des primes sur un plan d'épargne salariale ou un plan épargne retraite.

EXONÉRATION TEMPORAIRE

Les primes versées jusqu'au 31/12/2026 sont exonérées de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont attribuées par des entreprises ayant moins de 50 salariés au profit de salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le Smic annuel au cours des 12 derniers mois.

PARTIE 01

Contrat de partage de la plus-value

OUTIL N°4

CADRE LÉGAL

› **Articles L. 23-11-1** et suivants du code de commerce

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES du dispositif

Engagement pris par un ou plusieurs actionnaires d'une société de partager avec les salariés une partie de la plus-value appréhendée à l'issue de la cession de leurs titres.

› Outil qui bénéficie à l'ensemble des salariés.

Les salariés bénéficiaires **n'accèdent pas au capital de la société.**

CONDITIONS PRÉALABLES à la mise en place de l'outil

› Existence d'un PEE au sein de l'entreprise prévoyant la possibilité d'un versement unilatéral de l'employeur.

› Adhésion du salarié au PEE.

CONTEXTE-TYPE FAVORABLE à la mise en place de l'outil

› Lors de l'entrée d'investisseurs financiers au capital, dans l'année suivant l'opération réalisée avec le fonds.

PRINCIPAUX AVANTAGES

POUR LES BÉNÉFICIAIRES

› **Pas d'investissement** initial du bénéficiaire.

› **Avantages fiscaux** (même régime social et fiscal que les versements effectués par l'entreprise au titre de l'abondement).

POUR L'INVESTISSEUR

› Les sommes à répartir dans le cadre du partage viennent en **diminution du montant des plus-values** de cession constatées par l'actionnaire pour le calcul de l'impôt.

› **Alignement d'intérêt** avec la plus-value de l'investisseur financier.

› **Marqueur de convergence** de vue lors d'un tour de table.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

Durée minimum de 3 ans entre la conclusion du contrat et la cession des titres.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Lors de la cession des titres par l'actionnaire concerné.

L'actionnaire concerné verse le montant de la plus-value à partager à la société, dans un délai d'un mois suivant la cession.

L'entreprise verse cette somme dans le PEE sous forme d'abondement, dans un délai de 90 jours.

Le bénéficiaire ne perçoit les sommes qu'au jour du débouclage du PEE : les sommes versées dans le PEE à l'issue de la cession sont indisponibles pendant une durée minimum de 5 ans, sauf déblocage anticipé du PEE.

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

Conclusion d'un contrat prévoyant les conditions et modalités du partage entre le ou les actionnaires concernés et la société.

La loi impose :

- › une condition de présence du salarié dans l'entreprise pendant tout ou partie de la période comprise entre la date de signature du contrat et la date de la cession des titres concernés ;
- › une condition d'ancienneté acquise pendant la période couverte par le contrat devant être comprise entre 3 mois et 2 ans.

ENJEUX À ANTICIPER

- › Délais de mise en place d'un PEE qui peuvent impacter le calendrier de l'opération.
- › **Liquidité** : obligation de conservation des titres par l'associé à l'initiative du partage pendant une durée minimum de 3 ans à compter de la conclusion du contrat de partage.
- › Communication auprès des salariés.
- › Répartition de la plus-value entre les salariés : de manière **uniforme ou proportionnelle** (aux salaires ou à l'ancienneté).

LIMITES ET FREINS

- › Mise en place de l'outil qui peut nécessiter un **amendement du règlement du PEE** existant dans l'entreprise.
- › En cas de liquidité anticipée avant les 3 ans requis entre la conclusion du contrat et la liquidité, **le dispositif ne se déclenche pas**.
- › Les sommes versées ne peuvent pas excéder 30% du plafond annuel de la sécurité sociale par salarié (soit un maximum de 13.197 € par salarié en 2023).
- › Le montant partagé ne peut excéder 10% de la plus-value réalisée.
- › **Inadapté pour les salariés des filiales étrangères**, les sommes versées étant alors traitées en tant que rémunération variable.

POINT DE VIGILANCE

Les salariés retraités doivent rester **adhérents** au PEE pour bénéficier du partage.

PARTIE 01

Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

OUTIL N°5

CADRE LÉGAL

- › Articles L. 3311-1 du code du travail
- › Article 13 loi 22/11/2023 – Art 21 ANI
- › Décret à paraître

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES du dispositif

Le **plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)** permet aux employeurs d'intéresser financièrement les salariés à la valorisation financière de leur entreprise, sans passer par un mécanisme d'actionnariat salarié.

Les entreprises et les groupes d'entreprises peuvent **mettre en place par accord un plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)** débouchant sur le versement d'une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise augmente au cours d'une période de 3 ans.

CONDITIONS PRÉALABLES à la mise en place de l'outil

› **CHAMP D'APPLICATION** : entreprises et groupes.

Les entreprises concernées sont celles entrant dans le champ d'application de l'article L 3311-1 du code du travail pour l'intéressement sans condition d'effectif.

Les groupes concernés sont ceux constitués par des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques (Art. L 3344-1 code du travail) et ceux constitués de coopératives, d'unions de coopératives et de leurs filiales (Art. L 3344-2 du code du travail).

› **BÉNÉFICIAIRES** : tous les salariés sous condition d'ancienneté (1 an ou moins si l'accord le prévoit)

L'**ancienneté** s'apprécie à la date de point de départ de la période de 3 ans définie par l'accord mettant en place le plan.

Le **salarié** qui atteint l'ancienneté requise au cours de la durée de 3 ans ou qui quitte l'entreprise définitivement pendant cette période ne bénéficie pas de la prime.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Le **déclenchement** du partage intervient en cas de variation positive de la valeur de l'entreprise entre les dates de début et de fin du plan fixées par l'accord.

NB : aucune condition de variation positive minimum n'est prévue de sorte que le partage intervient dès lors qu'une variation positive même minime est constatée.

Si l'accord ne contient pas de formule de valorisation de l'entreprise, ou si cette formule est impossible à appliquer, la valorisation est égale au montant de l'actif net réévalué calculé d'après le bilan le plus récent.

La **prime individuelle** se calcule en appliquant le taux de variation (positif) de la valeur de l'entreprise au montant de référence fixé pour chaque salarié conformément à l'accord de mise en place du plan.

Lorsque le taux est nul ou négatif, aucune prime n'est versée.

Les sommes dues aux salariés au titre du plan sont arrêtées dans un délai de 7 mois à compter de la date de fin du plan. Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

Selon le régime auquel ce versement a été rattaché par les parties (intéressement / participation / PEE, PE, PERCO, PPV ...).

FORMALISATION

Le PPVE est institué par accord conclu :

- › par **convention** ou **accord collectif** de travail ;
- › par **accord** entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- › par **accord** conclu au sein du CSE ;
- › à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

L'accord est établi sur rapport spécial :

- › du commissaire aux comptes de l'entreprise ;
- › ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe.

L'accord doit fixer :

- › le **montant de référence** auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise et les éventuelles conditions de modulation de ce montant : le montant peut différer selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail prévue au contrat de travail. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, la durée de travail prise en compte est celle prévue au contrat de travail au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise (CSS art. L 241-13, III) ;
- › la **formule de valorisation** retenue pour les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- › la **date de début du plan**, qui constitue le point de départ de la durée de 3 ans ;
- › la **date de fin du plan** (3 ans à partir du lendemain de la date de point de départ), permettant de calculer le taux de variation de la valeur ;
- › la ou les **dates de versement** de la prime.

FONCTIONNEMENT

Les sommes versées en application du PPVE n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et elles ne peuvent pas se substituer :

- › à des **éléments de rémunération** ;
- › à des **augmentations de rémunération ou à des primes prévues** par accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise ou le groupe.

Possible affectation à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite.

Si le salarié a adhéré à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco) ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise (Pereco ou Pero), il peut affecter tout ou partie de sa prime de PPVE à ce plan.

La prime de PPVE n'est pas ajoutée à la liste des versements des salariés pouvant faire l'objet d'un abondement, figurant au premier alinéa de l'article L 3332-11 du Code du travail.

ENJEUX À ANTICIPER

- › L'accord doit être déposé auprès de l'administration dans des conditions qui seront fixées par décret.

Ce dépôt conditionne le droit aux exonérations fiscales et sociales.

LIMITES ET FREINS

- › Le montant de la prime distribuée à un salarié au titre d'un même exercice est plafonné à 75 % du PASS.

RÉGIME

FISCAL & SOCIAL

Exonération d'impôt sur le revenu (*dans la limite annuelle et individuelle de 5 % du montant maximal de la prime; soit 3,75 % du PASS*) en cas d'affectation totale ou partielle de la prime à un plan d'épargne salariale ou à un PER d'entreprise.

Imposition à l'impôt sur le revenu en cas de versement immédiat de la prime de PPVE au salarié.

Par dérogation, **les primes de PPVE** versées au cours des exercices 2026 à 2028 (*affectées à un PES ou un PER ou versées immédiatement*) sont exonérées :

- › de **toutes les cotisations sociales** d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ;
- › de **forfait social** ;
- › de la **participation-construction** ;
- › **des contributions** au titre de la formation professionnelle prévues à l'article L 6131-1 du code du travail.

Les primes de PPVE sont cependant soumises, à l'occasion de leur versement, à une contribution de 20% établie, recouvrée et contrôlée dans les conditions et selon les modalités applicables à la contribution sur les AGA et les stock-options prévue à l'article L 137-13 du CSS.

POINT DE VIGILANCE

La mise en oeuvre du dispositif est subordonnée à la publication d'un décret précisant les modalités d'application du PPVE.



PARTIE 02

DEGRÉ D'IMPLICATION AU CAPITAL



OUTILS N°6

FCPE classique

..... P 30

OUTILS N°7

FCPE de reprise

..... P 32

PARTIE 02

FCPE classique

OUTIL N°6

CADRE LÉGAL

- › **Articles L. 214-25, L. 214-26, L214-39** du code monétaire et financier
- › **Articles L. 3332-18** et suivants du code du travail

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES
du dispositif

Outil visant à associer tous les salariés au capital d'une entreprise en les regroupant au sein d'une structure dédiée permettant la souscription à des augmentations de capital réservées grâce aux sommes disponibles en PEE.

Deux types de FCPE :

- › FCPE diversifiés, composés de différentes valeurs, dont un tiers, au maximum, peut être investi en titres de l'entreprise ;
- › FCPE d'actionnariat salarié, composés à plus d'un tiers en titres de l'entreprise.

Forme d'actionnariat salarié indirect : les salariés sont actionnaires par l'intermédiaire du FCPE. Ces derniers acquièrent des parts du FCPE, au moyen de l'affectation de sommes disponibles sur le PEE.

Outil qui bénéficie à l'ensemble des salariés (*sauf condition liée à l'ancienneté éventuellement prévue au règlement du plan*).

CONDITIONS PRÉALABLES à la mise en place de l'outil

- › Existence d'un PEE au sein de l'entreprise.
- › Information et consultation préalable du CSE au titre de ses prérogatives générales.
- › Adhésion du salarié au PEE.
- › Faculté de prévoir une condition d'ancienneté dans le règlement du PEE.
- › Agrément préalable du FCPE par l'AMF.

CONTEXTE-TYPE FAVORABLE à la mise en place de l'outil

- › Peut être utilisé dans toutes les sociétés par actions.
- › Souvent utilisé dans les sociétés cotées, plus rare dans les ETI et PME.
- › Permet de gérer de manière collective les actions des salariés de l'entreprise.

Opportun pour :

- fédérer l'actionnariat salarié ;
- pratiquer une politique de distribution régulière ;
- gérer un nombre significatif de salariés actionnaires ;
- implication des salariés dans le fonctionnement, l'organisation et grands projets ;
- levier de motivation et fidélisation.

PRINCIPAUX AVANTAGES

POUR LES BÉNÉFICIAIRES

- › **Constitution d'une épargne à des conditions préférentielles** : possibilité d'accorder une décote allant jusqu'à 40%.
- › **Avantage fiscal et social** : avantage correspondant à la décote exonéré d'impôt sur le revenu, de taxe sur les salaires et de l'assiette des cotisations et contributions sociales.
- › **Garanties certaines pour les salariés** : agrément de l'AMF, contrôle de l'évaluation des titres par un expert indépendant (*sociétés non cotées*).

POUR LES DIRIGEANTS

- › **Titres susceptibles d'être souscrits** : actions ordinaires, actions de préférence ou toute valeur mobilière.
- › **Simplification de la relation** avec la collectivité des salariés actionnaires (*forme d'actionnariat indirect*).
- › **Stabilité du capital** du fait de la durée de conservation imposée par la loi.
- › Le FCPE peut même **être utilisé dans certains pays étrangers** pour décliner l'opération dans les filiales internationales.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

A la cession des parts du FCPE détenues par le salarié concerné.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

- › **Maintien des fonds investis** dans le FCPE pendant une durée minimale de 5 ans (*sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi*).
- › **Période d'indisponibilité** portée à 10 ans, si la décote va jusqu'à 40 %.

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

Augmentations de capital réservées

- › Tenue d'une assemblée générale proposant une **augmentation de capital réservée aux salariés** (*ou décision du président, sur délégation*).
- › Prix des titres déterminé d'après le cours de bourse (*société cotée*) ou sous le contrôle d'un CAC (*société non cotée*). **Possibilité d'accorder une décote sur le prix** allant de 0 à 30 %, voire à 40 % en cas d'indisponibilité prévue par le plan supérieure ou égale à 10 ans.

Fonctionnement du FCPE

- › Le FCPE est **géré par une société de gestion**, agréée et soumise au contrôle de l'AMF.
- › **Institution d'un conseil de surveillance** chargé de l'examen de la gestion du FCPE.

POINT DE VIGILANCE

- › **Vérification PEE/accord de participation**.
- › **Première évaluation des titres** par expert en vue de la création du FCPE dédié.
- › **Participation du FCPE** aux assemblées d'associés.
- › Il est possible d'encadrer les transferts de titres par un pacte auquel le FCPE est parti (*sauf en présence de titres d'une société cotée*).

ENJEUX À ANTICIPER

- › Mise en place d'un accord de participation.
- › Mise en place d'un PEE.
- › **Valorisation des titres** : recours à un expert indépendant.

LIMITES ET FREINS

- › **Coûts liés à la mise en place** du FCPE et à la gestion de l'outil (*agrément de l'AMF, nomination d'un expert*).
- › **Pas d'exonération fiscale et sociale** pour l'entreprise si elle n'a pas procédé à une expertise de valorisation.
- › **Blocage des fonds investis** pendant 5 à 10 ans (*sauf cas de déblocage anticipé autorisés*).

PARTIE 02

FCPE de reprise

OUTIL N°7

CADRE LÉGAL

› Article L. 3332-16 du code du travail

PRINCIPALES
CARACTÉRISTIQUES
du dispositif

Outil dédié à la reprise totale ou partielle d'une entreprise par ses salariés.

- › **Forme d'actionnariat salarié indirect** : les salariés sont actionnaires par l'intermédiaire du FCPE. Ces derniers acquièrent des parts du FCPE, au moyen de l'affectation de sommes disponibles sur le PEE.
- › Outil qui bénéficie à l'ensemble des salariés (sauf condition liée à l'ancienneté éventuellement prévue au règlement du plan).

CONDITIONS
PRÉALABLES à la mise
en place de l'outil

- › Existence d'un PEE au sein de l'entreprise.
- › Information et consultation préalable du CSE au titre de ses prérogatives générales.
- › Adhésion du salarié au PEE.
- › Faculté de prévoir une condition d'ancienneté dans le règlement du PEE.
- › Implication de 10 salariés au minimum dans l'opération de reprise (ou au moins 20% de l'effectif si l'entreprise compte moins de 50 salariés).
- › Agrément préalable du FCPE par l'AMF.

CONTEXTE-TYPE
FAVORABLE à la mise
en place de l'outil

- › Sociétés dans lesquelles les salariés montrent leur intérêt à **pour participer à une opération de reprise** aux côtés d'un investisseur financier, via un investissement financier de la part des salariés repreneurs.
- › Sociétés ayant un nombre important de salariés (en raison des coûts engendrés par la mise en place du FCPE).

PRINCIPAUX AVANTAGES

POUR LES BÉNÉFICIAIRES

- › Versements qui peuvent être effectués **unilatéralement par la société**, ce qui vient réduire le risque de perte en capital.
- › **Valorisation de l'action** à l'entrée et à la sortie déterminée par un expert indépendant.

Avantage fiscal : plus-value de cession non imposable, soumise uniquement aux prélèvements sociaux.

POUR LES DIRIGEANTS

- › **Simplification de la relation** avec la collectivité des salariés actionnaires (forme d'actionnariat indirect).
- › **Stabilité du capital** dans les premières années de la reprise du fait de la limitation des cas de déblocage anticipé du FCPE par rapport à un FCPE classique (uniquement : invalidité, retraite, décès du salarié).

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Au moment du dénouement de la participation du fonds d'investissement présent au capital.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

Maintien des fonds investis dans le FCPE pendant une durée minimale de 3 ans, sauf cas de déblocage anticipé (i.e. *invalidité, retraite, décès*).

ENJEUX À ANTICIPER

- › Etablissement d'un PEE adossé au FCPE et négocié avec le personnel : **pas de modification** unilatérale d'un PEE existant.
- › Reprise à anticiper du fait de l'obligation de maintien des sommes inscrites sur le FCPE pendant une durée minimum de 3 ans.

LIMITES ET FREINS

Coûts liés à la mise en place du FCPE et à la gestion de l'outil (*agrément de l'AMF, nomination d'un expert*).

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

- › La souscription des parts du FCPE par les salariés est généralement **proposée après l'entrée d'un fonds d'investissement au capital**.
 - › Le FCPE est **géré par une société de gestion**, agréée et soumise au contrôle de l'AMF.
 - › Institution d'un conseil de surveillance composé de porteurs de parts chargé de l'examen de la gestion du FCPE.
-

POINT DE VIGILANCE

- › Participation du FCPE aux assemblées d'associés.
- › Il est possible d'encadrer les transferts de titres par un pacte auquel le FCPE est partie (*sauf en présence de titres d'une société cotée*).



PARTIE 03

DEGRÉ D'IMPLICATION AU CAPITAL



OUTILS N°8

AGA

P 36

OUTILS N°9

BSPCE

P 39

OUTILS N°10

Stock-options

P 41

PARTIE 03

AGA

OUTIL N°8

CADRE LÉGAL

› **Articles L. 225-197-1** et suivants du code de commerce mis à jour des dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023

PRINCIPALES
CARACTÉRISTIQUES*du dispositif*

Outil permettant d'attribuer des actions gratuitement aux salariés de l'entreprise ou du groupe.

Le bénéficiaire ne disposera juridiquement de ces actions qu'à l'issue d'une période dite d'acquisition (au minimum un an), et ne pourra les céder, au plus tôt, qu'au deuxième anniversaire de l'attribution gratuite d'actions (fin de la période d'acquisition et de la période dite de conservation, dont le total cumulé ne peut être inférieur à deux ans).

La société peut attribuer des actions existantes ou des actions à émettre :

- › dans le premier cas, elle doit **auto-détenir les actions** à remettre aux bénéficiaires ;
- › dans le second cas, elle doit **réaliser une augmentation** de capital.

L'attribution gratuite d'actions peut également porter sur des actions de préférence.

CONDITIONS
PRÉALABLES à la mise
en place de l'outil

Société émettrice :

- › société par actions ;
- › le nombre total d'actions attribuées gratuitement ne peut excéder 15 % du capital social.

NB 1 : ce seuil de 15% est porté à (i) 20% dans les entreprises ne dépassant pas les seuils définissant les PME européennes ; (ii) 30% lorsque l'attribution bénéficie à des salariés représentant au moins 50% des salariés et dont la rémunération représente au moins 25% du total des salaires bruts de l'entreprise et (iii) 40% si les actions bénéficient à l'ensemble des salariés.

NB 2 : pour l'appréciation des seuils de 30% et 40% susvisés, ne sont pas pris en compte les actions détenues directement depuis plus de 7 ans.

Bénéficiaires :

- › salariés détenant individuellement moins de 10% du capital (y compris après l'attribution) ;

NB : pour l'appréciation du seuil de 10% susvisé, ne sont pas pris en compte les actions détenues directement depuis plus de 7 ans.

- › catégories de bénéficiaires déterminées par le règlement du plan.

CONTEXTE-TYPE
FAVORABLE à la mise
en place de l'outil

- › Sociétés étrangères.
- › Entreprises prêtes à ouvrir leur capital à certains salariés.
- › Entreprises en développement : recrutement de salariés **ayant vocation à participer au développement** de la société sur le long-terme.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Après cession des actions définitivement acquises.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

Actions soumises à une période d'acquisition (*minimum un an*) et une période de conservation, dont le total cumulé ne peut être inférieur à deux ans.

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

- › **Emission des titres** : décidée dans son principe par les associés (*assemblée générale extraordinaire*), sur rapport spécial du commissaire aux comptes s'il en existe.
- › **Attribution des titres** : décidée par les associés ou le conseil d'administration / directoire / président de la société.

PRINCIPAUX AVANTAGES

- › **Pas d'investissement initial** de la part du bénéficiaire
- › **Gains certains**
- › **Sécurité juridique et fiscale**
- › Un plan d'attribution peut être mis en place à **l'échelle d'un groupe de sociétés**
- › **Exonération de cotisations** de sécurité sociale sous réserve de certaines obligations déclaratives de l'employeur

LIMITES ET FREINS

- › Limitation à 10 % du capital
- › Cotisations patronales (*possibilité d'exonération sous certaines conditions*) :
 - pour la fraction du gain d'acquisition (*i.e., la valeur des actions à leur date d'attribution définitive*) inférieure à 300 000 euros, l'attribution est soumise à la CSG et à la CRDS ainsi qu'aux prélèvements sociaux applicables aux revenus patrimoniaux (17,2 %);
 - pour la fraction du gain d'acquisition excédant 300.000 €, soumission à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus d'activité (*soit respectivement 9,2 % et 0,50 %*).
- › Forfait social dû par l'employeur sur la valeur réelle des titres remis gratuitement à l'issue de la période d'acquisition.

ENJEUX À ANTICIPER

- › Organiser l'adhésion du bénéficiaire aux dispositions du pacte d'associés.
- › Absence de liquidité des titres.
- › Préservation des droits des titulaires en cas d'émission successives.
- › Sort des actions au terme du contrat de travail.
- › Coût pour l'émetteur (*cotisations patronales*).

POINT DE VIGILANCE

- › Respect des durées de la période d'acquisition et de la période de conservation : **inaccessibilité des actions**.
- › **Actions librement cessibles** à l'issue de la période d'acquisition en cas d'invalidité du bénéficiaire le rendant absolument incapable d'exercer une profession quelconque.
- › En cas de décès du bénéficiaire pendant la période d'acquisition, **les héritiers peuvent demander l'attribution définitive des actions**.

RÉGIME

FISCAL & SOCIAL

Constatation de 2 gains distincts imposables au titre de l'année au cours de laquelle les actions sont cédées :

› **Un gain réalisé lors de l'acquisition définitive** égal à la valeur réelle des actions attribuées à leur date d'acquisition :

- Le gain d'acquisition < 300K € est imposé selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu, après application d'un abattement de 50% ou de l'abattement fixe « dirigeants » et soumis aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 % ;

- La fraction du gain > 300K € est imposée dans la catégorie des traitements et salaires au barème progressif de l'impôt sur le revenu, et soumise aux prélèvements sociaux sur les revenus d'activité, soit au taux de 9,7% (avec application de la contribution salariale spécifique de 10%).

› **Un gain (ou une perte) réalisé(e) à l'occasion de la cession des titres attribués gratuitement**, égal(e) à la différence entre le prix de cession et la valeur réelle des titres à la date d'acquisition définitive des actions.

PARTIE 03

BSPCE

OUTIL N°9

CADRE LÉGAL

› **Article 163 bis G** du code général des impôts

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

du dispositif

Outil sous forme de bon offrant à ses bénéficiaires le droit de souscrire des titres (*actions ou certificats d'investissement*) **de capital de leur entreprise** à un prix définitivement fixé lors de leur attribution.

CONDITIONS PRÉALABLES

à la mise en place de l'outil

Société émettrice :

- › société par action immatriculée en France depuis moins de 15 ans ;
- › soumise à l'IS ;
- › dont au minimum 25% de son capital social est détenu par des personnes physiques, ou par une personne morale elle-même détenue à 75% par une personne physique ;
- › **en cas de société cotée** : capitalisation boursière **inférieure à 150 millions d'euros**.

Bénéficiaires :

- › catégories de bénéficiaires déterminées par le règlement du plan.

CONTEXTE-TYPE FAVORABLE

à la mise en place de l'outil

- › Entreprises en croissance et innovantes.
- › Entreprises dotées d'une forte culture entrepreneuriale.
- › Entreprises prêtes à ouvrir leur capital à certains salariés.
- › Entreprises jeunes et en développement : recrutement de salariés ayant vocation à participer au développement de la société sur le long-terme.

PRINCIPAUX AVANTAGES

- › **Pas d'investissement** initial de la part du bénéficiaire
- › Bénéficiaire peut **décider ultérieurement** s'il décide d'exercer les BSPCE
- › **Sécurité** juridique et fiscale
- › Sur le plan social, le recours aux BSPCE **n'engendre aucune cotisation patronale** pour la société.
- › Peut être **mis en place à l'échelle** d'un groupe de sociétés

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Après cession des actions acquises sur exercice du bon.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

Conditions de conservation prévues par le règlement du plan.

ENJEUX À ANTICIPER

- › Organiser l'adhésion du bénéficiaire aux dispositions du pacte d'associés.
- › Préservation des droits des titulaires en cas d'émission successives.
- › Sort des BSPCE (ou des actions le cas échéant) au terme du contrat de travail.

RÉGIME

FISCAL & SOCIAL

- › Si exercice d'une activité depuis plus de 3 ans au moment de la cession, les gains de cession sont soumis à la flat-tax au taux global de 30 % (prélèvements sociaux de 17,2 % inclus), sauf option globale, expresse et irrévocable du contribuable pour l'imposition de ses revenus mobiliers et plus-values mobilières au barème progressif.
- › Si exercice d'une activité depuis moins de 3 ans au moment de la cession: les gains de cession sont soumis au taux de 30% d'impôt sur le revenu, plus prélèvements sociaux de 17,2% actuellement, soit 47,2% d'imposition totale.

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

- › Emission des titres : décidée dans son principe par les associés (*assemblée générale extraordinaire*), **sur rapport spécial du commissaire aux comptes** s'il en existe.
- › Attribution des titres : décidée par les associés ou le conseil d'administration / directoire / président de la société (*sur délégation des associés*).

POINT DE VIGILANCE

- › Prix d'exercice fonction de la valeur des actions lors d'opération réalisée depuis moins de 6 mois.
- › Les BSPCE ne peuvent pas être cédés.
- › La société peut insérer une **clause de présence**, qui réserve le droit d'exercer les BSPCE aux seuls bénéficiaires encore présents dans la société au moment de cet exercice.
- › Conditions d'éligibilité au dispositif, notamment en cas d'opération de réorganisation du groupe de sociétés.
- › Le Conseil d'Etat a annulé le 5 février 2024, **une doctrine administrative** qui considérait comme inéligibles au sursis d'imposition de l'article 150-0 B du CGI les gains résultant de l'apport de titres souscrits sur exercice de BSPCE.
A la date de publication du présent guide, nous ne savons pas quelle sera la position du législateur à la suite de cette décision.

PARTIE 03

Stock-options

OUTIL N°10

CADRE LÉGAL

› **Articles L. 225-177** et suivants du code de commerce

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

du dispositif

Outil offrant à ses bénéficiaires la possibilité de souscrire **OU** d'acheter des actions de la société dans des conditions financièrement et juridiquement favorables, à un **prix déterminé** qui ne peut être modifié pendant la durée de l'option.

CONDITIONS PRÉALABLES

à la mise en place de l'outil

Société émettrice :

- › société par actions ;
- › nombre total d'options non levées qui **ne peut dépasser un tiers** du capital social.

Bénéficiaires :

- › salariés détenant individuellement moins de 10% du capital ;
- › catégories de bénéficiaires **déterminées par le règlement du plan.**

CONTEXTE-TYPE FAVORABLE

à la mise en place de l'outil

- › **Sociétés étrangères.**
- › **Entreprises prêtes à ouvrir leur capital** à certains salariés.
- › **Entreprises en développement :** recrutement de salariés ayant vocation à participer au développement de la société sur le long-terme.

PRINCIPAUX AVANTAGES

› **Gain soumis aux prélèvements sociaux** au taux de 17,2 % pour les options attribuées avant le 28 septembre 2012 et au taux de 9,7 % pour les autres. Il est également soumis à la contribution sociale de 10 %.

› **Gain de cession** imposé au prélèvement forfaitaire unique (30%).

› Les **actions acquises à la levée de l'option** peuvent être placées sur un PEE.

DÉCLENCHEMENT DU PARTAGE

Après cession des actions acquises sur exercice de l'option.

CONDITIONS DE CONSERVATION / BLOCAGE

Conditions de conservation prévues par le règlement du plan.

ENJEUX À ANTICIPER

- › Organiser l'adhésion du bénéficiaire aux dispositions du pacte d'associés.
- › Préservation des droits des titulaires en cas d'émission successives.
- › Sort des options (ou des actions le cas échéant) au terme du contrat de travail.

RÉGIME

FISCAL & SOCIAL

Imposition du gain d'acquisition selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu et de la plus-value de cession au prélèvement forfaitaire unique.

FORMALISATION / FONCTIONNEMENT

- › **Emission des titres** : décidée dans son principe par les associés (*assemblée générale extraordinaire*), **sur rapport spécial du commissaire aux comptes** s'il en existe.
 - › **Attribution des titres** : décidée par les associés ou le conseil d'administration / directoire / président de la société (*sur délégation des associés*).
-

POINT DE VIGILANCE

- › La société peut insérer une clause de présence, qui réserve le droit de lever les options aux seuls bénéficiaires encore présents dans la société au moment de cette levée.



ANNEXE

A noter / Et aussi / Y avez-vous pensé ? P 46

A noter / Et aussi / Y avez-vous pensé ?

Au-delà des outils présentés, deux autres mécanismes abordent la question du partage de la valeur :

AUGMENTATION DE CAPITAL

réservée aux salariés adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise (« PEE »)

› OBJET

Possibilité pour les associés de voter en faveur d'augmentations de capital réservées aux salariés adhérents d'un PEE. En particulier, lors de toute augmentation de capital en numéraire, une résolution visant à réserver une augmentation de capital aux salariés adhérents d'un PEE doit être proposée aux associés, sous peine de nullité de l'opération (*art. L. 225-129-6 du code de commerce*).

› INTÉRÊT

Proposition souvent rejetée en pratique, mais qui peut constituer un « point de rendez-vous » permettant d'initier une réflexion sur la question de l'ouverture du capital de la société à ses salariés.

› MISE EN PLACE

Si la proposition d'augmentation de capital est votée, implique la mise en place d'un PEE si l'entreprise n'en est pas déjà dotée, auquel les salariés doivent préalablement adhérer. Les sommes affectées au PEE (*par le salarié et, selon certaines modalités, par l'entreprise*) sont investies dans l'acquisition de titres de l'entreprise. Les titres peuvent être détenus directement par les salariés ou par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement ou SICAV.



Retrouvez ce guide en téléchargement gratuit,
et d'autres informations sur notre site internet :

www.cvs-avocats.com/fr/guide-partage-valeur

Ce guide a été rédigé par nos experts en Droit des sociétés,
M&A et Capital Investissement.

MARS 2024

